24.09.2020

Отличие работы по гражданско-правовому договору от работы по трудовому договору.

Разъясняет старший помощник Льговского межрайонного прокурора Михайличенко Е.В.

Поскольку трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений, признаки, отличающие его от гражданско-правового договора, следуют из определения таких отношений и основных принципов их правового регулирования. Так, отличительными признаками трудового договора, в соответствии со ст. 2, ч. 1 ст. 15, ч. 1 ст. 56, ст. 58 ТК РФ, являются:

- личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности) или конкретного вида поручаемой работы;

- право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного МРОТ;

- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;

- право работников на объединение для защиты своих прав и интересов (в том числе через профессиональные союзы);

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- право работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку;

- право работника на обязательное социальное страхование.

Многие условия трудового договора выгодно отличают его от гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг). Так, например, работник в отличие от подрядчика (исполнителя) не несет риска, связанного с осуществлением своего труда, подлежит обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, материнства, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, имеет право на все гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, работодатель ограничен в возможности прекращения с ним трудового договора. Вместе с тем некоторые преимущества имеет и выполнение работ (оказание услуг) по договору гражданско-правового характера. Например, подрядчик (исполнитель) сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, может привлечь к исполнению своих обязательств других лиц, самостоятельно определять способы и время выполнения задания заказчика, не подчиняется локальным нормативным актам заказчика (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.01.2019 № 5-КГ18-259).

Если суд установит, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, то есть гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой договор в соответствии с ч. 4 ст. 11, ст. 19.1 ТК РФ; п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2.

В таком случае у исполнителя по гражданско-правовому договору меняется правовой статус - он признается работником, имеющим право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. В частности, у работника возникает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на получение пособия по временной нетрудоспособности и т.д., что предусмотрено ст. ст. 114, 183 ТК РФ.