

## **Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми. Основные отличия между трудовым и гражданско-правовым договором.**

При рассмотрении обращений граждан имеют место случаи (особенно в сельскохозяйственных предприятиях), когда наниматели заключают с гражданами не трудовые договоры, а гражданско-правовые договоры (например, договоры подряда или договоры на выполнение работ (оказания услуг)).

Заключая гражданско-правовые договоры, предметом которых является выполнение работ по соответствующим профессиям и специальностям, предусмотренным тарифно-квалификационными справочниками, а такие профессии и специальности предусмотрены штатным расписанием предприятия, наниматели, в нарушение законодательства, допускают подмену трудовых отношений гражданско-правовыми.

При заключении договора подряда вместо трудового договора работник теряет некоторые права и не получает гарантий и льгот, предусмотренных трудовым и социальным законодательством.

Следует отметить то, что между трудовым договором и гражданско-правовым договором имеются существенные отличия.

Основным из них является то, что отношения сторон, основанные на гражданско-правовом договоре, регулируются гражданским законодательством, в частности Гражданским кодексом Республики Беларусь, а также Указом Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам», и действие Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ) на такие отношения не распространяется.

В свою очередь, ТК РБ регулирует трудовые отношения и применяется в отношении всех работников и нанимателей, вне зависимости от форм собственности, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь.

При приеме на работу наниматель должен потребовать, а гражданин предъявить документы, необходимые для заключения трудового договора, в том числе трудовую книжку, документ об образовании, документы воинского учета, индивидуальную программу реабилитации инвалида. Наниматель обязан заполнить (либо для поступающих на работу впервые - завести) трудовую книжку на работника, работающего свыше пяти дней и вносить в трудовую книжку необходимые сведения, в том числе о заключении трудового договора, а также об увольнении работника и основаниях прекращения трудового договора.

При заключении гражданско-правового договора, предъявление гражданином таких документов не требуется, и записи о периодах работы по гражданско-правовым договорам в трудовую книжку не вносятся.

Заключению трудового договора предшествует написание гражданином заявления о приеме на работу по соответствующей профессии или должности, что не требуется при заключении гражданско-правового договора.

Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, один из которых передается работнику, и подписан сторонами. Гражданско-правовой договор также должен быть заключен в письменной форме,

однако законодательством не установлено требование о составлении его в двух экземплярах, один из которых передается гражданину.

Сторонами трудового договора является наниматель и работник, тогда как сторонами гражданско-правового договора, как правило, выступают заказчик и подрядчик (либо исполнитель).

Заключение с работником трудового договора должно быть оформлено приказом (распоряжением) нанимателя о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись, что не требуется при заключении гражданско-правового договора.

Работник принимается на работу по соответствующей профессии, специальности, должности, наименования которых установлены законодательством, с указанием квалификации согласно штатному расписанию нанимателя. В отличие от трудового договора, вид работы, которую обязан выполнять гражданин в рамках гражданско-правового договора, определяется предметом договора.

Гражданско-правовые договоры могут заключаться на выполнение конкретной, разовой работы, которая не носит постоянный характер. Например, «за 10 дней выкопать яму, поклеить обои, нарисовать афишу, за что заказчик обязуется заплатить 100 рублей», то есть выполнение определенной работы, направленной на получение результатов труда, при достижении которой договор считается исполненным и прекращает свое действие, тогда как трудовым договором и рабочей (должностной) инструкцией, на работника возлагается определенный круг обязанностей, которые он должен выполнять, таким образом, трудовая функция и порученная работа носят постоянный характер.

Во время работы работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, соблюдать установленный режим рабочего времени, в том числе вовремя приходить на работу и полностью его использовать для выполнения своих обязанностей. Наниматель, в свою очередь, обязан вести учет фактически отработанного рабочего времени каждым работником. Лицам, выполняющим работу (оказывающим услугу) в рамках гражданско-правового договора, не может быть установлен режим рабочего времени, и соответственно нанимателем не должен вестись его учет. Однако имеют место случаи, когда в договорах подряда установлена обязанность гражданина (подрядчика, исполнителя) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и режим рабочего времени.

Согласно законодательству о труде, наниматель обязан в установленном трудовым договором размере и сроки выплачивать работнику заработную плату, соблюдая при этом установленные законодательством требования о выплате ее минимального размера. За работу, выполненную в рамках гражданско-правового договора, гражданин, имеет право на получение не заработной платы, а так называемого денежного вознаграждения, размер которого устанавливается договором. В данном случае, гарантии государства о минимальной заработной плате не распространяются. За отсутствие в содержании гражданско-правового договора

условия о порядке расчета сторон, включая суммы, подлежащие выплате, предусмотрена административная ответственность.

Заработная плата выплачивается работнику в установленные трудовым договором сроки, тогда как условиями гражданско-правовых договоров, как правило, установлена обязанность заказчика, производить оплату выполненных работ (оказанных услуг), как правило, только после подписания акта приемки работ (услуг).

За нарушением нанимателем установленных трудовым договором сроков выплаты заработной платы, предусмотрена административная ответственность, кроме того, срочный трудовой договор (разновидностью которого является контракт) может быть расторгнут по требованию работника за нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

За неисполнение заказчиком обязательств по оплате выполненной работы, оказанной услуги, законодательством установлена ответственность в виде неустойки, при этом за отсутствие в содержании гражданско-правового договора условия об ответственности заказчика за неисполнение обязательств по оплате, предусмотрена административная ответственность.

Трудовой договор с работником может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, при этом прекращение трудового договора наниматель обязан оформить приказом (распоряжением) об увольнении с работы, и, в день увольнения работника выдать трудовую книжку, с внесенными записями о периоде работы, и выплатить окончательный расчет, в том числе денежную компенсацию за неиспользованный ко дню увольнения трудовой отпуск.

Порядок прекращения, а также его досрочного расторжения гражданско-правового договора должен быть установлен договором и регулируется гражданским законодательством.

По вопросам расторжения гражданско-правового договора, вопросам оплаты за выполненную в рамках гражданско-правового договора работу (оказанную услугу), а также для признания отношений трудовыми, гражданам следует обращаться с исковым заявлением в суд.