

Отличие трудового договора от договора подряда

В соответствии с положениями Гражданского кодекса РФ по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Статьей 56 Трудового кодекса РФ определено, что трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Несмотря на то, что оба вида договоров регулируют схожие между собой отношения сторон по выполнению работ, между ними имеется принципиальная разница:

- сторонами трудового договора являются работник и работодатель (работник выполняет работу лично), в то время как сторонами гражданско-правового договора – заказчик и исполнитель (договор может содержать условие, позволяющее исполнителю передавать часть работы третьему лицу);

- при заключении трудового договора место работы, материалы, охрану труда обеспечивает работодатель, по гражданско-правовому – исполнитель сам себя обеспечивает необходимыми материалами, по соглашению сторон заказчик может предоставить свои материалы;

- по трудовому договору заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст.136 Трудового кодекса РФ), по гражданско-правовому договору оплата производится в порядке, указанном в договоре;

- по договорам оказания услуг или выполнения работ исполнитель (подрядчик) обязан выполнить конкретное задание (задания) заказчика, которое известно еще в момент заключения договора и получить фиксированную договором сумму. По трудовому договору работник должен работать по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной профессии, специальности и выполнять все поручения руководства по мере их поступления. В трудовых отношениях работодателя интересует прежде всего сам процесс трудовой деятельности работника, а в гражданско-правовых - конкретный результат;

- трудовые отношения предусматривают работу по определенному графику, который закрепляется внутренними документами работодателя, в то время как в договоре гражданско-правового характера предусматриваются

даты начала и окончания работ, но исполнитель может работать в удобное для него время;

- при наличии трудовых отношений работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение последним возложенных на него трудовых обязанностей, в договоре гражданско-правового характера такой возможности у заказчика нет;

- исполнители и подрядчики обязаны в полном объеме возместить причиненные ими убытки (ст. 723, ст. 783 ГК РФ). По трудовому договору работник несет полную материальную ответственность лишь в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ.

- если с физическим лицом заключен гражданско-правовой договор, то на него не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (отпуска, больничные и т.п.).

Таким образом, первостепенными показателями осуществления фактически трудовых отношений является наличие работодателя, определяющего место и периодичность осуществления трудовых функций, регулярность получения денежных средств, предоставление работодателем необходимого орудия труда, обеспечение охраны труда, наличие у работодателя возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Подмена трудового договора гражданско-правовым влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 5 000 до 10 000 рублей; на юридических лиц - от 50 000 до 100 000 рублей (статья 5.27 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации).

Прокуратура Симферопольского района