
Как отличить трудовой договор от договора подряда

Многие трудоспособные граждане, поступая на работу, как в организации, так и к физическим лицам, зачастую не придают значения каким образом их трудовые отношения будут оформлены работодателем.

Вместе с тем, важно знать и отличать, когда необходимо заключать гражданско-правовой договор, а когда требуется заключение трудового договора.

Верховный суд Российской Федерации в своем определении от 25.09.2017 № 66КГ-17-10 назвал отличительные признаки, которые помогут решить, какой договор необходимо заключить с физическим лицом для выполнения работы, а также отстоять свою позицию в случае возникновения спора.

Так, по трудовому договору работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию, включается в состав персонала, подчиняется режиму труда, работает под контролем и руководством работодателя, не несет риска, связанного с трудом.

Целью же договора подряда является получение конкретного результата заказчиков, а не выполнение работы как таковой.

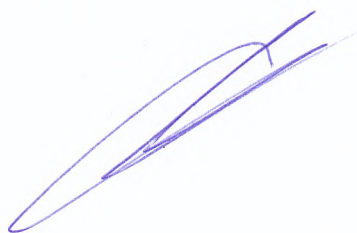
При этом подрядчик (лицо, которое выполняет работу по договору подряда для заказчика) остается самостоятельным хозяйствующим субъектом и действует на свой риск (значит ему никто не оплатит больничный, отпуск, не произведет за него отчисления по обязательному медицинскому страхованию и в пенсионный фонд, т.е. он не получит все то, что гарантируется работнику при заключении трудового договора).

Если работодатель по каким-то причинам вместо трудового договора заключил с работником гражданско-правовой договор, который на самом деле регулирует трудовые отношения, его можно признать трудовым в порядке ст.19.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

За «подмену» трудового договора работодателю по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ грозит штраф. Для должностных лиц он может достигать 20 тыс. руб., для юридических - 100 тыс. руб.

Заместитель прокурора

младший советник юстиции



А.А. Прокопенков