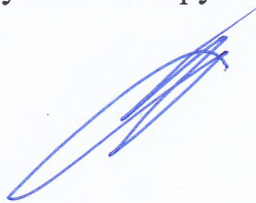


Отличия трудового договора от договора подряда.

Некоторые работодатели вместо трудового договора заключают с работниками гражданско-правовые договоры подряда. Такие взаимоотношения им выгодны, поскольку организация не платит взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, у организации не возникает обязанности перед работником по оплате больничных листов и выплате отпускных. Кроме того, с такими работниками гораздо проще расстаться, т.к. не требуется соблюдать определенные трудовым законодательством процедуры.

В связи с изложенным при устройстве на работу необходимо знать отличие трудового договора от договора подряда. Договор подряда заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Получение подрядчиком определенного передаваемого (т.е. материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других договоров. От трудового договора договор подряда отличается предметом договора, а также тем, что подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда. В случае, если договором подряда фактически регулируются трудовые отношения, то такой договор может быть оспорен работником в судебном порядке. Трехмесячный срок для оспаривания, установленный частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его права.

Заместитель прокурора района



А.А. Прокопенков