**Отличия работы по трудовому договору от работы по гражданско-правовому договору**

Работник может выполнять работу по гражданско-правовому или трудовому договору в зависимости от того, возникают ли у него трудовые отношения с заказчиком (работодателем). Так, трудовые отношения возникают между работником и работодателем только на основании трудового договора.

Гражданско-правовой договор регулируется нормами ст. 153, п. 1 ст. 154, п. 1 ст. 420 ГК РФ относится к сделкам и представляет собой соглашение об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Трудовой договор, регулируется ст.2, ч.1 ст. 15, ч.1 ст. 5, ч. 1 ст.56, ст.58 ТК РФ 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 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 работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых (включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска);

 – обеспечение равенства возможностей работников без дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

– 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;

– право работника на обязательное социальное страхование;

– договор может быть заключен на определенный срок только в установленных исключительных случаях. В остальных случаях - заключается на неопределенный срок.

В определении Верховного Суда Российской Федерации от 05.02.2018 №34-КГ17-10 указано, что трудовые отношения подтверждаются: тарифно-квалификационными характеристиками работы; должностными инструкциями; любыми документальными указаниями на профессию, специальность, вид поручаемой работы.

Условия трудового договора отличаются от гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг). Работник в отличие от подрядчика (исполнителя) 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.

Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой возможна как в добровольном, так и в судебном порядке.

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 таком случае у исполнителя по гражданско-правовому договору меняется правовой статус - он признается работником, имеющим право на социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Прокуратура Любимского района