

- Что делать, когда работодатель подменяет трудовой договор договором гражданско-правового характера
- Что делать, когда работодатель подменяет трудовой договор договором гражданско-правового характера

Выполнение работ может регулироваться как трудовым законодательством, когда с исполнителем работ заключается трудовой договор, так и гражданским законодательством, когда с исполнителем заключается договор гражданско-правового характера – договор подряда, договор возмездного оказания услуг и др.

Под гражданско-правовым договором понимается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (статья 420 Гражданского кодекса РФ).

К примеру, договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику. Если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика (статья 703 Гражданского кодекса РФ).

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги, то есть совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность (статья 779 Гражданского кодекса РФ).

При этом, в соответствии со **статьей 11 Трудовым кодексом РФ** трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера (если в установленном Трудовым кодексом РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей).

Трудовой договор существенно отличается от гражданско-правового договора объемом прав и обязанностей его сторон, которые в целом направлены, на обеспечение работодателем трудовых и социальных гарантий работнику, с одной стороны, и

обеспечение добросовестного труда работника в интересах работодателя, с другой стороны.

Согласно части 1 статьи 56 Трудового кодексом РФ трудовой договор – это 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.

Кроме того, согласно **части 2 статьи 22 Трудового кодекса РФ** работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

### В соответствии со статьей 21 Трудовым кодексом РФ работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке,

установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- -разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- -возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- -обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### При этом работник обязан:

- -добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- -соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- -соблюдать трудовую дисциплину;
- -выполнять установленные нормы труда;
- -соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- -бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- -незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

При этом, заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть 2 статьи 15 Трудовым кодексом РФ).

# **Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора,** трудовыми отношениями может осуществляться:

- -лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 Трудовым кодексом РФ;
- -судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой – третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудовым кодексом РФ) у работодателя по последнему месту работы, а по вопросу о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении. При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены судом (статья 392 Трудовым кодексом РФ).

При обращении в суд с исковым заявлением по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (статья 393 Трудовым кодексом РФ).

## Задать вопрос

- О проверках соблюдения требований законодательства по охране труда в 2025 году
- ПРОВЕРКА объектов (территорий) по антитеррористической защищенности, гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций в 2025 году: важность соблюдения требований и ответственность за нарушения
- ПЛАН проведения плановых проверок торговых объектов г. Севастополя
- Правила по охране труда при строительстве, реконструкции и ремонте.
- Повышение квалификации по программе: «Дизайн архитектурной среды»
- Правительство РФ утвердило постановление об автоматическом продлении разрешительных документов в 2023 году
- С чего начать работу в организации по охране труда?
- Как организовать первичный инструктаж по пожарной безопасности в организации?
- Обязательный перечень нормативно-правовых актов в организации по Гражданской

#### обороне и ЧС

- С чего начать работу в организации по антитеррору?
- Как извлечь выгоду от пожарной безопасности на предприятии?
- Как трактовать пункт 65 Правил № 2464
- Новое в законодательстве по охране труда 2025. На что, обратить внимание работодателю?
- Периодичность проведения обязательного психиатрического освидетельствования?
- СОУТ на новом рабочем месте
- Допуск работника к самостоятельной работе, если нет работ повышенной опасности.
- Планы эвакуации людей при пожаре необходимо утверждать руководителем организации.
- Поговорим о профессиональной переподготовке «Информационная безопасность»
- Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей гильотинировали
- Повышение квалификации в сфере закупок зачем оно нужно?
- Оплата отпуска: разработаны новые поправки в статью 136 ТК РФ.
- 15 важных изменений в Правилах противопожарного режима в РФ
- Может ли обучение по охране труда заменить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте?
- Большую часть бизнеса освобождают от проверок в 2023 году
- Антитеррористическая защищенность объекта (территории)
- Программа производственного контроля (ППК), как элемент контроля и управления.
- Проверки по пожарной безопасности
- Кто может не проходить обучение согласно постановлению правительства РФ №2464 от 24.12.2021
- Как определить статус по гражданской обороне на Вашем предприятии
- МРОТ на 2023 год предлагается увеличить до 16242 руб., а прожиточный минимум до 14375 руб.
- Обязательность проведения оценки профессиональных рисков и информирование работников о результатах
- Повышение квалификации педагогических работников
- 4 октября День образования Гражданской обороны
- Может быть включен в локальный документ и быть принятым на определенную должность человек, который заключил договор по ГПХ?
- Что входит в приказ о медицинских аптечках для оказания первой помощи работникам на предприятии?
- Особые требования пожарной безопасности, предъявляемые к объектам с массовым пребыванием людей
- Необходимо ли на предприятии разрабатывать документ "Положение по охране труда в организации"
- Можно освобождать от прохождения инструктажа и обучения по охране труда офисных работников?
- Практическая тренировка по эвакуации людей при пожаре алгоритм действий
- Что изменилось в законодательстве России с 1 сентября 2022 года?
- Порядок проведения работодателем обучения своих работников требованиям охраны труда, оказанию первой помощи и использованию СИЗ
- Приглашаем Вас на конференцию 14 сентября 2022 г. с 14:00 до 16:00!
- Что делать работодателю, как подготовиться к изменениям в охране труда с 1 сентября?
- Требования к специалистам для аттестации по электробезопасности
- Как провести вводный и инструктаж на рабочем месте по охране труда вновь принятого сотрудника.

- Действия руководства, работников и персонала при обнаружении пожара
- Какие инструктажи в области ГО и ЧС необходимо проводить для всех работников без исключений
- Разъяснения Минтруда о СИЗ, применение которых требует практических навыков
- Что делать, когда работодатель подменяет трудовой договор договором гражданскоправового характера
- Актуализированы Правила по охране труда при эксплуатации электроустановок
- В связи с надвигающимся сентябрьским вступлением в силу новых «Правил обучения по охране труда» возникает масса вопросов.
- Требуется ли отправлять работников, участвующих в проверке знаний и обучении работников предприятия на внеочередное обучение с 01.09.2022

Связаться		
Отправить		
Больше материала		