

Прокуратура Большеглушицкого района: «Ответственность за подмену трудового договора гражданско-правовым».

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем только на основании трудового договора. При этом не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения.



Гражданско-правовой договор относится к сделкам и представляет собой соглашение об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ в результате: избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты; судебного решения о заключении трудового договора; признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

В соответствии со ст.2, ч.1 ст.15, ч.1 ст.56 Трудового кодекса РФ отличительными признаками трудового договора являются:

- 1) личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности) или конкретного вида поручаемой работы;
- 2) право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного МРОТ;
- 3) подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;
- 4) 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);
- 5) 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;
- 6) право работников на объединение для защиты своих прав и интересов (в том числе через профессиональные союзы);

7) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

8) право работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку;

9) право работника на обязательное социальное страхование.

По договору гражданско-правового характера, который может касаться выполнения каких-либо работ или деятельности, исполнитель вправе привлечь к исполнению своих обязательств других лиц, может самостоятельно определять способы и время выполнения задания заказчика, не подчиняется локальным нормативным актам заказчика.

В соответствии с ч.4 ст.5.27 КоАП РФ за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, предусмотрена административная ответственность в виде наложения административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

31.10.2019