

Отличия трудового договора от гражданско-правового

В настоящее время в соответствии с частью 2 ст. 15 Трудового кодекса РФ действует запрет на заключение гражданско-правовых договоров, которые фактически регулируют трудовые отношения между работником и работодателем.

Одним из основных критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений является самостоятельность (или несамостоятельность) труда. При несамостоятельном труде рабочей силой работника управляет не сам работник, а работодатель, который обеспечивает работнику необходимые условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации. В таких случаях работник обязан выполнять свою трудовую функцию лично, подчиняться принятым у данного работодателя правилам внутреннего трудового распорядка и нести дисциплинарную ответственность за их нарушение.

В рамках гражданско-правовых отношений лицо, являющееся исполнителем, самостоятельно организует деятельность по выполнению предусмотренных договором обязательств (определяет необходимые условия труда, планирует время, необходимое для выполнения работы, характер и объемы работ за определенный период и т.п.). Лицо, выполняющее работы по гражданско-правовому договору, не обязано подчиняться действующим у заказчика правилам внутреннего трудового распорядка.

Трудовое право предусматривает ряд льгот для наемных работников. Например, статья 37 Конституция РФ, устанавливая право на отдых, фиксирует, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Подобных гарантий не имеют лица, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, так как они выполняют их, как правило, на свой риск.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, то к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (часть 4 статьи 11 ТК РФ).

В трудовом договоре сторонами являются работодатель и работник. При этом следует учитывать, что с 01.01.2016г. вступают в силу правила, запрещающие заемный труд, т.е. труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53.1 ТК РФ.

Главный правовой инспектор
труда Дорпрофжел на СКЖД

А.А. Азарян