Вопрос: В чем отличие работы по гражданско-правовому договору от работы по трудовому договору?

Разъясняет заместитель прокурора Конышевского района И.Л.Сенчук

Ответ: Поскольку трудовой договор 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 (с 01.01.2020 МРОТ составляет 12 130 руб.); 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, а также право на забастовку; 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.

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 гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. В частности, у работника возникает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на получение пособия по временной нетрудоспособности и т.д.