ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ

**Отличия трудового договора от гражданско-правового**

В силу положений ч. 2 ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации  (далее — ТК РФ) не допускается заключение гражданско-правового договора, который бы фактически регулировал трудовые отношения между работником и работодателем.

При этом согласно ст. 19.1 ТК РФ, возникшие на основании гражданско-правового договора отношения, могут быть признаны трудовыми лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по этому договору.

Верховный Суд Российской Федерации в определении от 25.09.2017 № 66-КГ17-10 назвал отличительные признаки, которые помогут организации решить, какой договор заключить с физлицом для выполнения работы.

Итак, целью договора подряда является получение конкретного результата, а не выполнение работы как таковой. Подрядчик остается самостоятельным хозяйствующим субъектом и действует на свой риск.

Тогда как по трудовому договору работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию; подчиняется режиму труда; работает под контролем и руководством работодателя.

Если гражданско-правовой договор по факту регулирует трудовые отношения, его можно признать трудовым.  Признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется путем обращения в суд с соответствующим заявлением.

При этом стоит отметить, что за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, заключение гражданско-правового договора вместо трудового договора, работодателю грозит привлечение к административной ответственности, установленной ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, в виде административного штрафа в размере до десяти тысяч рублей на индивидуальных предпринимателей, до двадцати тысяч рублей на должностных лиц и до ста тысяч рублей на юридических лиц.

Старший помощник прокурора района

юрист 1 класса Н.А. Андреева