

**С января 2015 года внесены изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Трудовой кодекс Российской Федерации, согласно которым работодателю запрещено трудовые отношения подменять гражданско-правовыми отношениями.**

Важнейшим принципом трудового права признается свобода труда. Этот принцип провозглашен в статье 37 Конституции Российской Федерации и признан международным сообществом. В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется, прежде всего, в договорном характере труда и находит отражение в отраслевом принципе трудового права - принципе свободы трудового договора. Единственным основанием возникновения трудовых отношений является соглашение сторон - трудовой договор. В соответствии с действующим трудовым законодательством работник обладает свободой расторжения трудового договора, а также правом обжалования факта дискриминации в трудовых отношениях, в том числе факта необоснованного отказа в приеме на работу.

В последнее время все больше организаций-работодателей, чтобы сэкономить, предпочитают заключать гражданско-трудовые договоры, даже в тех случаях, когда люди по факту работают постоянно, а не выполняют какие-либо разовые поручения, услуги либо подрядные работы.

Зачастую работодатели заключают с работниками договоры подряда, услуг в тех случаях, когда должен действовать полноценный трудовой договор.

Работники соглашаются на заключение гражданско-правовых договоров чаще всего из-за того, что не всегда могут найти постоянную работу. Кроме того, далеко не все из них знают о «подводных камнях» подобного оформления на работу. **Очень многие граждане трудятся именно по гражданско-правовым договорам, а о том, что их права нарушаются, просто не знают.**

#### **Чем же трудовой договор отличается от гражданско-правового?**

Само по себе заключение гражданско-правового договора рисков для работника не содержит, это нормальный, законный вид договора.

Гражданско-правовой договор заключается, когда нужно выполнить конкретный объем работы, оказать конкретную услугу вне зависимости от профессии или специальности, например: вырыть траншею, что-то куда-то отвезти в разовом порядке, - в таких случаях можно заключить гражданско-правовой договор. Однако в таком случае **в нем обязательно нужно указать** объем работы, срок ее исполнения, размер вознаграждения, права и обязанности как работника, так и работодателя.

Трудовые договоры должны заключаться тогда, когда человек работает по определенной должности, профессии, специальности, которая есть в квалификационном справочнике, даже если эта работа выполняется в течение короткого времени, в том числе и при выполнении сезонных работ. Хотя на практике здесь очень часто происходит подмена.

Содержание отношений, права и обязанности сторон серьезно отличаются:

В трудовых отношениях работник имеет широкий круг прав, например: получать зарплату не реже, чем раз в полмесяца, уходить в оплачиваемые отпуска (в том числе и отпуска по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком), получать выходные пособия, быть обеспеченным рабочим местом, спецодеждой и другие права.

Гражданско-правовой договор работодатель может расторгнуть в любой момент, при этом не выплачивая гражданину компенсации за увольнение, как того требует трудовое законодательство.

Действие подобных договоров регулируется нормами не трудового, а гражданского законодательства. Работодателю такой работник «обходится дешевле», ведь в таком случае за него не надо платить социальные взносы, а у работника при этом отсутствуют социальные и пенсионные гарантии.

**Трудовой кодекс Российской Федерации относительно редко претерпевает изменения, но с начала текущего года были введены в действие некоторые нормы, которые затронули важные аспекты трудовых отношений.**

**Так, с 1 января 2015 года** на основании Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» внесены существенные изменения в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) и Трудовой кодекс Российской Федерации. В частности, утверждена новая редакция статьи 5.27 КоАП РФ, которая регулирует меры ответственности за нарушения трудового законодательства. Добавлена статья 5.27.1 КоАП РФ, предусматривающая отдельные меры административной ответственности за нарушения в сфере охраны труда.

**В соответствии с новой редакцией статьи 5.27 КоАП РФ** уклонение от оформления или ненадлежащее оформление работодателем трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, **влечет наложение 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.

Ранее устанавливать факт подмены трудовых отношений гражданско-правовыми впрямую был только суд, теперь этот факт вправе установить и инспектор труда.

Кроме того, гражданин теперь вправе требовать через суд признания отношений трудовыми уже после окончания действия договора.

В случае признания судом отношений между заказчиком и исполнителем трудовыми, работодатель будет обязан выплатить гражданину все компенсации за отпуска, в том числе по временной нетрудоспособности, сделать записи в трудовую книжку и выполнить иные обязательства, установленные трудовым законодательством.

Кроме того, суд может обязать восстановить гражданина на работе, выплатить компенсации за вынужденный прогул, поскольку увольнение по правилам, установленным трудовым законодательством, никак не было оформлено!

В соответствии с вступившими изменениями фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), - **влечет наложение административного штрафа** на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

Работнику теперь предоставлено право взыскать с лица, которое допустило сотрудника к работе, не имея на это полномочий, денежные средства за фактически отработанное время (ст. 67.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

**Теперь законодателем интересы работников защищены надежнее, чем раньше, а отстаивать свои права многим гражданам станет намного проще.**