

## **При оформлении с работодателем трудовых отношений необходимо понимать различия между договором подряда и трудовым договором.**

06.02.2020

Согласно ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В свою очередь порядок заключения договора подряда регулируется Гражданским кодексом Российской Федерации. Так, в силу ст. ст. 702 и 703 указанного кодекса по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его; договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику.

Таким образом, договор подряда отличается от трудового договора предметом соглашения, а также тем, что подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной должности, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, включается в штат работодателя и осуществляет трудовую деятельность под его руководством и контролем. При согласии работника осуществлять деятельность в рамках договора подряда он лишает себя трудового стажа, права на ежегодный оплачиваемый отпуск, выплату пособия по временной нетрудоспособности и других гарантий.

В соответствии со ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, [не допускается](#).

Вместе с тем возникают ситуации, когда работодатель не предлагает выбора и оформляет с физическим лицом гражданско-правовой договор вместо трудового. В этом случае для защиты своих прав гражданин может обратиться в Государственную инспекцию труда в г. Москве с письменным заявлением о признании заключенного договора подряда – трудовым договором.

При подтверждении данного факта хозяйствующий субъект подлежит привлечению к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, которой предусмотрено наказание в виде штрафа. Кроме того, по предписанию контролирующего органа работодатель должен будет заключить с работником трудовой договор и выполнить иные действия, направленные на соблюдение его трудовых прав (внесение сведений в трудовую книжку, начисление взносов, предоставление сведений в пенсионный орган для индивидуального (персонифицированного) учета и др.).

---

Адрес страницы: <http://chertanovo-severnoe.mos.ru/safety-and-security/proc-inform/detail/8673340.html>

---

[Управа района Чертаново Северное города Москвы](#)