

Прокуратура района разъясняет ответственность за подмену трудового договора гражданско-правовым

Вопрос отличия трудового договора от договора подряда неоднократно рассматривался Верховным Судом Российской Федерации. Так, например, в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.01.2019 № 5-КГ18-259 указано, что из содержания данных норм Гражданского кодекса Российской Федерации следует, что договор подряда заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик обязан сдать, а заказчик принять и оплатить.

Следовательно, целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Получение подрядчиком определенного передаваемого (т.е. материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других видов договоров.

От трудового договора договор подряда в первую очередь отличается предметом договора, 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 трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя.

Таким образом, если в договоре подряда имеются условия, характерные для трудового договора, такие как определение рабочего места, закрепления обязанности подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и др., то такой договор можно признать трудовым.

В случае, если работодатель отказывает работнику в заключении трудового договора, заключая с ним договор подряда, последний в защиту своих прав может обратиться с жалобой в Государственную инспекцию труда, либо в прокуратуру, а также самостоятельно в суд с иском о признании отношений трудовыми, восстановления на работе, взыскании с работодателя среднего заработка за время вынужденного прогула, а также компенсации морального вреда.

Кроме того, за умышленную подмену договоров работодатель в соответствии частью 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об

административных правонарушениях может быть привлечен к административной ответственности в виде штрафа.

Так, на должностных лиц налагается административный штраф 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. Необходимо также отметить, что за повторное правонарушение должностные лица могут быть дисквалифицированы на срок от одного года до трех лет; на индивидуальных предпринимателей — наложен штраф в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц — от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.