

Прокуратура разъясняет: отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых

Основными признаками, позволяющими отграничить трудовой договор от гражданско-правового, являются:

- ✓ личный признак (выполнение работы личным трудом и включение работника в производственную деятельность предприятия);

- ✓ организационный признак (подчинение работника внутреннему трудовому распорядку);

- ✓ его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряджений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность;

- ✓ выполнение работ определенного рода, а не разового задания;

- ✓ гарантия социальной защищенности

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать 1) устойчивый и стабильный характер этих отношений, 2) подчиненность и зависимость труда, 3) выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, 4) наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

Пп. 17-18 ПП ВС РФ от 29 мая 2018 г. № 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ относятся:

1. Достижение сторонами соглашения **о личном** выполнении работником
2. определенной, заранее обусловленной **трудоустройством** функцией
3. **в интересах, под контролем и управлением** работодателя;
4. подчинение работника действующим у работодателя **правилам внутреннего трудового распорядка, графику** работы (сменности);
5. обеспечение работодателем **условий труда**;
6. выполнение работником трудовой функции **за плату**.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности: 1) выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; 2) интегрированность работника в организационную структуру работодателя; 3) признание работодателем таких прав работника, как ежегодные выходные дни и ежегодный отпуск; 4) оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; 5) осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем

Договор возмездного оказания
услуг

Трудовой договор

Цель	Выполнение конкретного задания к оговоренному сроку за определенную плату	Работа как таковая
Предмет	Исполнение разовой работы, где важна именно оказанная услуга	Выполнение трудовой функции, где важен сам процесс
Положение исполнителя/работника	Сохраняет самостоятельность	- Включается в состав персонала; - подчиняется режиму; - трудится под контролем и руководством работодателя
Риски	На исполнителе	На работодателе
Возможность замены исполнителя/работника	Услуга/работа может быть поручена к исполнению третьему лицу (например, договор субподряда)	Трудовая функция работником выполняется только лично
Срок	Всегда определяется или может быть определен исходя из обстановки	Как правило, трудовой договор заключается на неопределенный срок
Гарантии социальной защищенности (право на отпуски, отпуск, выплата пособий и т.п.)	Нет	Есть