**Трудовой и гражданско-правовой договоры:**

**последствия их заключения для работника**

Граждане и юридические лица имеют право свободно определять способ оформления отношений, связанных с выполнением той или иной работы. И по обоюдному согласию решить, какой именно договор между ними будет заключен - трудовой или договор гражданско-правового характера. Два данных вида договоров регулируются разными нормами права: Трудовым кодексом РФ и Гражданским кодексом РФ соответственно. И, следовательно, различаются по вытекающим из них правам и обязанностям сторон. И именно вытекающие из договора права и обязанности сторон зачастую и являются причиной выбора трудового договора или договора гражданско-правового характера.

**Какие риски возникают при заключении гражданско-правовых договоров?**

Если стороны заключили договор оказания услуг, то согласно статье 779 ГК РФ по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

Если стороны заключили договор подряда, то 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.

Вместе с тем, гражданско-правовой договор не в полной мере защищает права работника:

- на получение отпуска;

- на предоставление дополнительных гарантий и компенсаций при увольнении;

- на получение доплат за тяжелые условия труда.

По сравнению с трудовым договором, заключая гражданско-правовой договор, работники находятся в более проигрышном положении. Так, работники лишены целого ряда льгот:

- работник не имеет права на получение пособия по временной нетрудоспособности;

- работник не имеет права на ежегодный отпуск с сохранением заработной платы;

- работник не имеет права на социальный пакет, если такой предусмотрен в компании;

- оплата может не производиться каждые полмесяца, а производиться по результатам выполненных работ;

- работодатель не оплачивает простой, который произошел по вине работодателя;

- работодатель может расторгнуть трудовой договор без соблюдения гарантий, предусмотренных в статье 77 ТК РФ (выплата выходного пособия, предупреждение за 2 месяца).

Однако, трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений, признаки, отличающие его от гражданско-правового договора, следуют из определения таких отношений и основных принципов их правового регулирования.

Так, отличительными признаками трудового договора являются: личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности) или конкретного вида поручаемой работы; право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного МРОТ; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка; право работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых (включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска); обеспечение равенства возможностей работников без дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование; право работников на объединение для защиты своих прав и интересов (в том числе через профессиональные союзы); обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; право работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку; право работника на обязательное социальное страхование; договор может быть заключен на определенный срок только в установленных исключительных случаях. В остальных случаях - заключается на неопределенный срок.