ПРОКУРАТУРА РАЙОНА РАЗЪЯСНЯЕТ

**Отличие гражданско-правовых отношений от трудовых**

Согласно 56 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) трудовой договор-соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

По гражданско-правовому договору, в отличие от трудового, исполняется индивидуально-конкретное задание (поручение, заказ, выполнение работ и др.). При этом, отличительной особенностью данного договора от трудового договора является нацеленность на конечный результат. Соблюдение же трудового режима работодателя, следование указанием по выполнению работы в данном случае не требуется.

Стоит обратить внимание, что при заключении гражданско-правого договора исполнителю не предоставляются гарантии, предусмотренные ТК РФ. К ним относятся оплачиваемые отпуска, больничные, компенсации при увольнении и другие.

Заключение гражданско-правового договора вместо трудового договора считается неправомерным, если с работодателем фактически возникают трудовые отношения: выполнение работы лично по определенной должности или профессии, в соответствии со штатным расписанием, а также необходимость соблюдать режим рабочего времени, выполнять распоряжения работодателя относительно работы, находиться на оборудованном рабочем месте.

В таком случае, вы вправе обратиться к работодателю с письменным заявлением о признании отношений, возникших на основании договора гражданско-правового характера, трудовыми отношениями.

В случае отказа работодателя от заключения трудового договора, Вы вправе обратиться в Государственную инспекцию труда в г. Санкт-Петербурге или самостоятельно в суд.