

## **Что необходимо знать об оформлении трудовых отношений**

Под трудовыми отношениями следует понимать отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, при этом трудовая функция работника определяется наименованием должности в штатном расписании и конкретизируется соответствующей должностной инструкцией.

Признаки трудового договора, отличающие его от договора гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ (оказание услуг):

- личное выполнение работником (физическим лицом) работы, невозможность привлечения третьих лиц;
- включение работника в штат организации, ведение на него документов кадрового делопроизводства;
- обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию (работу по должности, профессии, специальности), а не разовые задания;
- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, иным локальным нормативным актам работодателя и выполнение указаний работодателя, возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;
- выплата заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда не реже двух раз в месяц;
- обеспечение работодателем безопасных условий труда;
- обеспечение работодателем всем необходимым для работы (оборудование, инструменты, материалы);
- ограничение продолжительности рабочего времени, повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу, выполняемую во вредных и (или) опасных условиях труда, в особых климатических условиях;
- ограничение размера ущерба, взыскиваемого с работника, средним месячным заработком;
- предоставление работнику гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством;
- обязательное социальное страхование работника;
- прекращение трудового договора только по основаниям, установленным федеральными законами, с соблюдением соответствующей процедуры.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15ТКРФ).

При установлении, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, то есть гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой договор (ч. 4 ст. 11, ст. 19.1 ТК РФ; п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). В этом случае у исполнителя по гражданско-правовому договору меняется правовой статус - он признается работником, имеющим право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. В частности, у работника возникает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на получение пособия по временной нетрудоспособности и так далее.

Если работник был вынужден заключить гражданско-правовой договор, то такой работник может обратиться в суд с иском к работодателю о признании отношений трудовыми.

С исковым заявлением о признании отношений трудовыми работник может обратиться в районный суд по месту нахождения работодателя (ст. ст. 24, 28 ГПК РФ). Такой иск, как вытекающий из трудовых отношений, государственной пошлиной не облагается (пп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ).

Исковое заявление должно содержать (ст. 131 ГПК РФ):

- наименование суда, в который работник направляет иск;
- фамилию, имя, отчество, место жительства, желательно номер телефона работника;
- наименование работодателя и его место нахождения;
- краткое описание сложившейся ситуации с указанием на то, что заключение гражданско-правового договора нарушает права лица как работника, в том числе право на отпуск, на защиту от безработицы, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, право на охрану труда, в том числе на основе обязательного социального страхования;
- ссылку на обстоятельства, которые подтверждают, что фактически имеют место трудовые отношения, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- в просительной части - просьбу к суду о признании сложившихся отношений трудовыми;
- перечень прилагаемых к исковому заявлению документов.

К заявлению прилагаются его копия и копии документов, подтверждающих обстоятельства, на которые ссылается работник (ст. 132 ГПК РФ).

Если суд установит, что гражданско-правовой договор фактически прикрывает трудовые отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям будут применяться положения трудового законодательства (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).