

«О различиях между гражданско-правовым договором подряда и трудовым договором».

Надо помнить, что договоры заключаются с различными целями. Договор подряда заключают не для выполнения работы как таковой, а для получения определенного результата, на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику (общие положения содержатся в статьях 702 и 703 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Подрядчик остается самостоятельным хозяйствующим субъектом. В рамках заключенного трудового договора работник выполняет определенную трудовую функцию, входит в состав персонала, соблюдает режим работы и трудится под контролем и руководством компании.

Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Еще одно отличие состоит в том, что подрядчик действует на свой риск, а сотрудник не несет риска, связанного с результатом (исполнением) работы.

В статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации приведены требования к содержанию трудового договора, в который обязательно включаются следующие условия: место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной,

в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Необходимо обращать внимание, есть ли по факту между сторонами признаки трудовых отношений и не пытается ли компания за договором подряда скрыть трудовой договор.

При этом, уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица от 5 тыс. до 10 тыс. рублей; на юридических лиц – от 50 тыс. до 100 тыс. рублей

### «Что включает в себя заработная плата?»

Конституционный Суд Российской Федерации пришел к выводу, что выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы (Постановление от 11.04.2019 №17-П).

Согласно положений Трудового кодекса РФ, в состав регулярно получаемой месячной заработной платы входит: 1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (тарифная часть); 2) компенсационные выплаты, имеющие своей целью компенсировать влияние на работника неблагоприятных факторов (производственных, климатических и т.п.), характеризующих трудовую деятельность работника; 3) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В случае, когда работник осуществляет трудовую деятельность в условиях, отклоняющихся от нормальных (например, при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), ему также производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, призванные компенсировать работнику отрицательные последствия повышения понесенных трудовых затрат, и гарантировать осуществление им права на справедливую заработную плату.

Трудовым законодательством предусмотрен ряд ограничений для привлечения работника к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Такое привлечение производится на основании распоряжения работодателя. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Следовательно, выполнение работы в указанных условиях не может производиться на регулярной основе.

Включение выплат, связанных со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в состав регулярно получаемой заработной платы, особенно если это осуществляется в целях увеличения оплаты труда работника до минимального размера оплаты труда, приводит к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, по сравнению с работниками, осуществляющими трудовую функцию в режиме нормальной продолжительности рабочего времени, нарушению общеправовых принципов юридического равенства и справедливости.

Обязан ли работодатель выдать работнику документы, связанные с его работой, после поступления заявления об этом?

В соответствии со ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Обязанность по выдаче документов работнику установлена и иными нормами Трудового кодекса. Например, обязанность о выдаче надлежаще заверенной копии приказа о приеме на работу регламентируется, кроме вышеуказанной статьи 62 ТК РФ, статьей 68 ТК РФ.

Кроме того, в ст. 89 ТК РФ определено, что в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право в том числе на получение копий любой записи, содержащей их персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных ч. 8 ст. 14 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».