

## Что делать, если работодатель оформил договор подряда вместо заключения трудового договора?

При заключении договора подряда или другого гражданско-правового договора, на гражданина не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством по предоставлению отпусков, оплате больничных, выплате пособий, и другие.

По договору подряда гражданин за вознаграждение самостоятельно или с привлечением других граждан выполняет задание заказчика, заранее известное до подписания договора. Например, выполняет в оговоренный срок ремонт помещения, готовит балансый отчет организации за истекший год, ремонтирует определенное количество оргтехники и т.п.

По трудовому договору, в том числе заключенному на определенный срок, работник лично исполняет все поручения руководства по мере их поступления по конкретной должности, профессии или специальности с соблюдением правил трудового распорядка. Например, с 9 до 18 часов убирает помещения в организации, получая за это 2 раза в месяц установленную штатным расписанием плату, в т.ч. премиальные, пользуется очередным ежегодным оплачиваемым отпуском, за время болезни за ним сохраняется рабочее место и заработная плата.

Но бывает, что работодатель незаконно в целях сокращения расходов, обычные трудовые отношения, связанные, например, с выполнением строительных работ, оформляет договором подряда. При этом работник выполняет обязанности в бригаде по своей специальности, работает в смены по графику, соблюдает установленный на стройке пропускной режим, после окончания работ на одном объекте вместе с бригадой переходит на следующий.

Если Вы согласились на такие условия, значит лишили себя трудового стажа, права на оплачиваемый отпуск, пенсию, оплату больничного и других трудовых гарантий.

Чтобы признать отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, трудовыми, необходимо подать заявление работодателю.

Необоснованный отказ в издании приказа и заключении трудового договора может быть обжалован в Гострудинспекцию Санкт-Петербурга, органы прокуратуры или в суд.

За допуск к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, если последний отказывается признать отношения трудовыми и не заключает трудовой договор, а также уклонение от оформления трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, установлена административная ответственность должностных и юридических лиц в виде штрафа.

Факт нахождения в трудовых отношениях также может быть установлен в судебном порядке.