

## **= ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Вопросы применения трудового законодательства всегда тревожат как-то по-особенному. Может, потому, что затрагивают интересы каждого. Часто мы сталкиваемся с нарушением наших законных прав в процессе осуществления трудовой деятельности. И чаще всего, к сожалению, выказываем абсолютную безропотность и покорность воле работодателя. Как же защитить свои трудовые права? Что для этого необходимо знать?

Отношения между работодателем и работником регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), законами, и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**- Кто является сторонами трудовых отношений?**

Сторонами трудовых отношений являются работодатель и работник. В качестве работника может выступать только физическое лицо. Работодатель может быть как физическим, так и юридическим лицом. В настоящее время действует огромное количество физических лиц, зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, которые имеют право заключать трудовые договоры с наемными работниками. Кроме того, работодателями могут являться профсоюзы, действующие без государственной регистрации, и обособленные структурные подразделения организаций – юридических лиц.

**- С какого возраста гражданин имеет право вступать в трудовые отношения?**

По общему правилу лица, достигшие возраста 16 лет, могут вступать в трудовые отношения в качестве работников (ч. 3 ст. 20 ТК РФ). Вместе с тем допускается заключение трудового договора и с работником, достигшим возраста 15 лет, если соискатель получил или продолжает осваивать программы основного общего образования (кроме очной формы обучения), либо оставил обучение в общеобразовательном учреждении, подтверждением чего служит справка установленного образца.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен и с 14-летним подростком. Причем и в первом и во втором случае подростки должны заниматься только легким трудом и в свободное от учебы время.

В организациях кинематографии, театрах и цирках допускается вступление в трудовые отношения и с лицами, младше 14-ти лет. В этом случае трудовой договор подписывается от имени работника его родителем (опекуном) при наличии разрешения органа опеки и попечительства. Работа не должна наносить ущерб здоровью ребенка и его нравственному развитию.

**- Что служит основанием возникновения трудовых отношений?**

Все ключевые моменты взаимоотношений работодателя и работника, их права и обязанности, возникающие в процессе трудовых отношений, закрепляются в трудовом договоре. Подписав трудовой договор, любой работник может быть уверен, что закон защитит его от произвола руководства, но при этом согласованные в договоре обязанности будет соблюдать неукоснительно.

**- С какого момента трудовой договор вступает в силу?**

По общему правилу, согласно ст. 61 ТК РФ, трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя и объявляется работнику в трехдневный срок. Трудовой договор также считается заключенным, если работник допущен к работе и фактически приступил к ее выполнению по поручению работодателя или его представителя, наделенного полномочиями по найму работников. В этом случае работодатель обязан письменно в течение 3-х дней оформить трудовой договор с принятым работником.

**- В каких случаях с работником заключается договор гражданско-правового характера и чем он отличается от трудового?**

Договор гражданско-правового характера заключается между организацией и работниками, привлеченными со стороны для выполнения конкретных работ, которые организация не может выполнить своими силами. К таковым относятся договоры: подряда, аренды, возмездного оказания услуг, опытно-конструкторских и технологических работ, хранения, перевозки и другие.

Существует ряд признаков, отличающих трудовой договор и гражданско-правового:

1. По гражданско-правовому договору исполняется индивидуально-конкретное задание (поручение, заказ и др.). Предметом такого договора служит конечный результат труда (построенное или отремонтированное здание, доставленный груз, подготовленный бухгалтерский отчет и др.). По трудовому договору работник выполняет работу определенного рода.

Так, например, по договору подряда в соответствии со статьей 702 ГК РФ подрядчик обязуется выполнить по заданию заказчика обусловленную договором конкретную работу (построить дом или пошить костюм) и сдать ее результат в установленный срок, а другая сторона - принять выполненную работу и оплатить ее.

2. Работающие по гражданско-правовым договорам самостоятельно определяют приемы и способы выполнения заказа. Для них важен конечный результат труда - выполнение условий договора в надлежащем качестве и в согласованный срок. Характерным же признаком трудового договора служит установление для работающих четких правил внутреннего трудового распорядка (то есть обязанности соблюдать режим рабочего времени, выполнять установленную меру труда и т.д.) и обеспечение работодателем предусмотренных законодательством условий труда.

3. По договорам гражданско-правового характера одна сторона, то есть исполнитель, выполняет определенные виды работ или услуг, обусловленные договором, вне зависимости от квалификации или специальности, а также должности для другой стороны - заказчика. И в сущности для заказчика не имеет принципиального значения - будет ли исполнитель выполнять всю работу лично или найдет субподрядчиков. В то время как по трудовому договору работник обязан выполнять свою трудовую функцию только лично.

4. Различный характер вознаграждения за труд, то есть оплата, которая по трудовому договору должна производиться периодически, два раза в месяц.

*- Какие нарушения допускают работодатели при выборе вида договора, заключаемого с работником?*

Иногда работодатели заключают договор гражданско-правового характера с физическим лицом, которое в действительности постоянно выполняет определенную трудовую функцию и подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка. Договор действует, например, месяц, далее расторгается и заключается снова на тот же срок. Таким образом работодатель «прикрывает» наличие фактически трудовых отношений с физическим лицом, ему это выгодно. Работодатель освобождается от необходимости предоставлять работникам ежегодные отпуска, оплачивать пособия по временной нетрудоспособности, обеспечивать прочие гарантии и компенсации. На таких работников не надо заводить личные дела, оформлять трудовые книжки, вести установленную кадровую документацию. Расстаться с ними можно в любой момент, не соблюдая определенной процедуры увольнения. Часто подобные нарушения выявляются при плановых проверках налоговых органов.

*- Каким образом физическое лицо может доказать, что заключенный с ним договор гражданско-правового характера не имеет законной силы?*

Сложившиеся между сторонами отношения могут быть признаны трудовыми вне зависимости от их договорного оформления только в судебном порядке.

*- Какие последствия для организации и физического лица наступают в случае признания отношений трудовыми?*

В том случае, если в судебном порядке будет установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к ним, то есть к таким отношениям, должны применяться положения трудового законодательства.

Работодателю придется предоставить работнику все льготы и гарантии по ТК РФ, в том числе выплатить все недоплаченные суммы - отпускные, больничные листы, командировочные. С работодателя будут взысканы недоимка и пени по страховым взносам на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Кроме того, материалы могут быть переданы в налоговые органы для проведения выездной налоговой проверки по ЕСН в части поступлений в Фонд социального страхования РФ. Помимо всего прочего, руководителю организации грозит штраф (ст. 5.27 КоАП РФ). К проверке работодателя могут быть привлечены специалисты Фонда социального страхования РФ и для анализа всех гражданско-правовых договоров за 3-летний период.