

*Трудовой договор и договор возмездного оказания услуг. Критерии отграничения.*

Договор возмездного оказания услуг имеет внешнее сходство с трудовым договором: и работник, и исполнитель выполняют определенные действия, которые, как правило, не направлены на материальный результат. Множество споров возникает по вопросу о том, относятся отношения между сторонами, к трудовым или гражданско-правовым. Проблема усугубляется тем, что в отдельных случаях договор, обозначенный как договор возмездного оказания услуг, может фактически прикрывать трудовые отношения. Соответственно, возникает вопрос; будут ли применяться к конкретным отношениям сторон положения Гражданского кодекса РФ или Трудового кодекса РФ?

Исходя из положений статьи 431 Гражданского кодекса Российской Федерации, буквальное значение условий договора в случае его неясности' устанавливается путем сопоставления с другими условиями и смыслом договора в целом. Само по себе наименование договора не может служить достаточным основанием для причисления его к трудовым или гражданско-правовым договорам, основное значение имеет смысл договора, его содержание.

Следует отметить, что трудовой договор отличается от договора оказания услуг по ряду признаков; выполнение работы личным трудом и включение работника в производственную деятельность предприятия; подчинение работника внутреннему трудовому распорядку; выполнение в процессе труда распоряжения работодателя; за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность; необходимость выполнения работ определенного рода, а не разового задания; наличие гарантий социальной защищенности.

При наличии этих признаков стороны состоят в трудовых отношениях, а значит, не могут оформить договор возмездного оказания услуг под угрозой применения налоговых и административных санкций к заказчику (работодателю).

Отношения, при которых лицо, в частности включается в штат организации, подчиняется внутреннему трудовому распорядку, выполняет преимущественно распоряжения работодателя, может нести дисциплинарную ответственность, являются трудовыми, а не отношениями по возмездному оказанию услуг.

Учитывая изложенное, каждый человек, фактически осуществляющий выполнение трудовых обязанностей при заключении договора гражданско-правового характера вправе требовать, от работодателя заключения в письменной форме трудового договора. В случае отказа работодателя от заключения такого договора, каждый вправе обратиться в государственную инспекцию труда либо в суд за защитой своих нарушенных прав и за применением к работодателю мер воздействия, установленных законом.