**Признание отношений трудовыми**

**в случае заключения гражданско-правового договора**

Каждый гражданин имеет право свободно определять способ оформления отношений, связанных с выполнением той или иной работы, и по соглашению с работодателем решить, какой именно договор будет заключен – трудовой либо гражданско-правовой.

Иногда работодатели не предлагают выбора и оформляют с физическими лицами гражданско-правовые договоры, например, на оказание услуг или выполнение работ. При заключении таких договоров отсутствуют социально-трудовые гарантии, которые предусмотрены трудовым законодательством: на оплачиваемый отпуск и больничный, гарантии при увольнении, сокращении штата и др. Также не будет вноситься запись о работе в трудовую книжку.

Однако заключение гражданско-правового договора неправомерно, если с работодателем фактически возникают трудовые отношения: гражданина будет выполнять работу по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием, соблюдать режим рабочего времени, выполнять распоряжения работодателя, находиться на оборудованном рабочем месте и др. ([ст. 15](consultantplus://offline/ref=64A56BDA51A4041B4889EB7B8A4B45068D3E8D8AE3A3DAC727FE0C17B70451EE6710DE0E67411C006B5B3A89562E1ED8BB6A1DD3D90BhAE) Трудового кодекса РФ).

Заключить гражданско-правовой договор вместо трудового работодатель вправе, только если деятельность будет направлена на выполнение конкретного задания или конкретных действий, на достижение определенного результата. Например, договор на ремонт крыши, доставку груза в определенное место. При этом гражданин не обязан подчиняться установленному режиму труда работодателя и работать под его контролем и руководством. Работу по гражданско-правовому договору гражданин организует самостоятельно, своими силами и средствами.

Если работник был вынужден заключить гражданско-правовой договор, можно обратиться в суд с иском к работодателю о признании отношений трудовыми. Подтверждением именно трудовых отношений могут быть, в частности, следующие факты:

* в гражданско-правовом договоре нет указания на индивидуально определенную работу, конкретный и конечный результат вашего труда;
* в гражданско-правовом договоре присутствуют термины "должность", "специальность", "заработная плата", "увольнение", "режим работы"; условия о соблюдении определенного режима работы, правил внутреннего трудового распорядка, о подчинении приказам (распоряжениям) работодателя, о выполнении требований охраны труда и техники безопасности, об обязанности работодателя обеспечить вас оборудованием, материалами и инструментом, необходимыми для выполнения работ;
* гражданско-правовой договор перезаключается в течение длительного времени;
* работодатель издает приказы и дает распоряжения по выполняемой работе;
* гражданин соблюдает установленный работодателем режим работы, ознакомлен с должностной инструкцией, проходит медицинские осмотры по направлению работодателя, инструктаж по технике безопасности и охране труда;
* производится оплата труда в одно и то же время независимо от объема и характера работы, работодатель выдает расчетные листки с указанием в них табельного номера и заработной платы.

С исковым заявлением о признании отношений трудовыми можно обратиться в районный суд по адресу (месту жительства) работодателя, месту своего жительства либо месту исполнения трудового договора.

Исковое заявление должно содержать:

- наименование суда, в который подается заявление;

- сведения об истце: ваши Ф.И.О., место жительства, а также по желанию - контактный телефон и адрес электронной почты. Если иск подается представителем, указываются аналогичные сведения о нем;

- сведения об ответчике: если это организация - ее наименование и место нахождения (адрес), а также (если известны) ИНН и ОГРН; в отношении работодателя - физического лица - его Ф.И.О., место жительства, а также (если известны) дату и место рождения и один из идентификаторов (например, СНИЛС, ИНН). По желанию можно указать телефон и адрес электронной почты ответчика;

- краткое описание сложившейся ситуации с указанием на то, что заключение гражданско-правового договора нарушает ваши права как работника, в том числе право на отпуск, на выплату пособия по временной нетрудоспособности, 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, обязании работодателя заключить трудовой договор, внесении записи в трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности);

- сведения о предпринятых стороной (сторонами) действиях, направленных на примирение, если такие действия предпринимались;

- перечень прилагаемых к исковому заявлению документов.

К заявлению также прилагаются уведомление о вручении или иные документы, подтверждающие направление другим лицам, участвующим в деле, копий искового заявления и приложенных к нему документов, которые у данных лиц отсутствуют, в том числе в случае подачи в суд искового заявления в электронной форме. Также прилагаются документы, подтверждающие совершение стороной (сторонами) действий, направленных на примирение, если такие действия предпринимались (при наличии).

По данной категории исков истцы освобождаются от уплаты госпошлины и судебных расходов.

Если суд установит, что гражданско-правовой договор фактически регулирует трудовые отношения между вами и работодателем, то к таким отношениям будут применяться положения трудового законодательства.

Заместитель прокурора

Аргаяшского района

младший советник юстиции И.В. Глазырина