

Во исполнение Протокола заседания Республиканской межведомственной комиссии по охране труда информируем Вас о следующем.

Многие работодатели, пытаясь сократить расходы на персонал, привлекают к работе граждан, заключая с ними гражданско-правовые договоры, являющиеся документом для подтверждения взаимоотношений между работодателем и работником в случае возникновения необходимости выполнения разовой работы, которая не входит в сферу производственной деятельности юридического лица.

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Отсутствие приказа о приеме на работу не является обстоятельством, исключающим наличие трудовых отношений, поскольку трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя.

Характерным признаком трудового договора является подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка или иного упорядочения его деятельности со стороны работодателя.

В соответствии с ч.2 ст.15 Трудового кодекса РФ «заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускаются». Это означает, что недопустима подмена трудового договора гражданско-правовым.

Призываем членов Партнёрства строго соблюдать нормы действующего законодательства.