**О подмене трудовых отношений гражданско-правовыми**

Согласно статье 1 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения конкретной работы, направленной на получение результатов труда. При достижении этой цели договор считается исполненным и прекращает свое действие.

*Справочно:*

*Несоблюдение письменной формы гражданско-правовых договоров на выполнение работ, оказание услуг или создание объектов интеллектуальной собственности, заключаемых юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем с гражданами, а равно отсутствие в этих договорах условий, установленных законодательством, влекут наложение штрафа на индивидуального предпринимателя или юридическое лицо в размере до 25 базовых величин (статья 10.18 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП).*

При выполнении работ по гражданско-правовому договору не действуют гарантии, установленные законодательством о труде. В случае необоснованного перевода трудовых отношений в гражданско-правовые, для граждан не устанавливаются социальные гарантии, предусмотренные штатным работникам, не осуществляются стимулирующие и компенсирующие выплаты.

К основным признакам, свидетельствующим о нарушении законодательства в части подмены трудовых отношений гражданско-правовыми, можно отнести следующие:

выполнение исполнителем работ по гражданско-правовому договору, в котором указывается выполнение работ по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям, которые предусмотрены штатным расписанием организации-заказчика;

заключение гражданско-правового договора сопровождается изданием приказов, заполнением табелей учета рабочего времени, внесением записей в трудовую книжку;

выплата заработной платы за работу по гражданско-правовому договору, а также среднего заработка за время трудового отпуска;

направление исполнителя в командировку с соблюдением требований, предусмотренных законодательством о труде (выплата аванса, издание приказа);

привлечение исполнителя к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни на основании приказа и предоставление компенсации за работу в вышеуказанное время.

Заключая гражданско-правовые договоры по профессиям и специальностям, предусмотренным штатным расписанием предприятия, юридическое лицо может быть привлечено к ответственности за нарушение законодательства о труде в виде наложения штрафа в размере от двух до двадцати базовых величин (часть шестая статьи 10.12 КоАП), а гражданин вправе обратиться в суд с иском о признании гражданско-правового договора трудовым. После удовлетворения судом таких требований гражданско-правовые отношения будут считаться трудовыми со дня фактического допущения исполнителя к обязанностям.