**Случаи, при которых заключение гражданско-правового договора неправомерно**

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.

При заключении гражданско-правовых договоров у гражданина не будет социально-трудовых гарантий, которые предусмотрены трудовым законодательством: на оплачиваемый отпуск и больничный, гарантий 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 у гражданина фактически возникают трудовые отношения: гражданин будет выполнять работу по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием, соблюдать режим рабочего времени, выполнять распоряжения работодателя в отношении вашей работы, находиться на оборудованном для вас рабочем месте и др. (ст. 15 ТК РФ).

Заключить с гражданином гражданско-правовой договор вместо трудового работодатель вправе, только если деятельность гражданина 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.

Поэтому, когда вопреки желанию заключить трудовой договор работодатель предлагает оформить гражданско-правовой, прикрывающий фактические трудовые отношения, это неправомерно.

Признание отношений трудовыми в случае заключения гражданско-правового договора

Если вы были вынуждены 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 в отношении вас приказы и дает распоряжения по вашей работе;
* вы соблюдаете установленный работодателем режим работы, ознакомлены с должностной инструкцией, проходите медицинские комиссии по направлению работодателя, инструктаж по технике безопасности и охране труда;
* вы получаете оплату труда в одно и то же время независимо от объема и характера работы, работодатель выдает вам расчетные листки с указанием в них вашего табельного номера и заработной платы.

С исковым заявлением о признании отношений трудовыми вы можете обратиться в районный суд по адресу (месту жительства) работодателя, месту своего жительства либо месту исполнения трудового договора (ст. ст. 24, 28, ч. 6.3, 9 ст. 29 ГПК РФ).

Исковое заявление должно содержать (ст. 131 ГПК РФ):

* наименование суда, в который вы направляете иск;
* 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: его Ф.И.О. и место жительства (если ответчиком является организация - ее наименование и место нахождения (адрес));
* 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 предпринятых стороной (сторонами) действиях, направленных на примирение, если такие действия предпринимались;
* перечень прилагаемых к исковому заявлению документов.

К заявлению прилагаются, в частности, 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) (ст. 132 ГПК РФ).

По данной категории исков истцы освобождаются от уплаты госпошлины и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ; ст. 89 ГПК РФ; пп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ; Определение Верховного Суда РФ от 15.07.2019 N 75-КГ19-3).

Если суд установит, что гражданско-правовой договор фактически прикрывает трудовые отношения между вами и работодателем, то к таким отношениям будут применяться положения трудового законодательства (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).