«Заменить трудовой договор, договор подряда иным гражданским правовым договором, нельзя»  
  
 В законе теперь установлен запрет на подобные отношения, а для работодателей предусмотрены штрафы. Многие организации активно используют различные виды гражданско-правовых договоров для оформления правоотношений с физическими лицами.  
  
 При заключении гражданско-правовых договоров работодатель «освобождает» себя от обязанностей, которые возложены на него нормами трудового законодательства, а именно: предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска, отпуска по беременности и родам, оплачивать периоды временной нетрудоспособности, обеспечивать выполнение требований по охране труда, соблюдать нормы о расторжении трудового договора и т. д.  
  
 Стремление организаций сэкономить на выплатах и ограничить свою ответственность влечет за собой негативные последствия, в первую очередь - нарушение законных прав работников.  
  
 У таких работников нет уверенности в постоянной работе, они лишаются всех трудовых прав, гарантий и компенсаций, закрепленных в ТК РФ.  
  
 Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены существенные изменения, направленные на защиту прав работников и усиление ответственности работодателей.  
  
 Так, ст. 15 Трудового кодекса РФ в новой редакции установлен прямой запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.  
  
 В Трудовом кодексе РФ появилась и новая статья 19.1 «Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями», указывающая, в том числе на то, что признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору; судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.  
  
 Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.  
  
 В случае спора о признании отношений трудовыми все неустранимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений.  
  
 По замыслу законодателя, данная норма не будет носить декларативный характер, поскольку за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, наступает административная ответственность для индивидуальных предпринимателей в виде штрафа от 5 до 10 тыс. руб., для юридических лиц – от 50 до 100 тыс. руб.  
  
 А при повторном нарушении размер штрафа существенно возрастает: для индивидуальных предпринимателей – от 30 до 40 тыс. руб., для юридических лиц – от 100 до 200 тыс. руб.  
  
 Данные нормы об административной ответственности вступили в силу с 1 января 2015 года.  
  
 Еще одно важное изменение касается статьи 67 Трудового кодекса РФ, регулирующей порядок заключения трудового договора в результате фактического допуска к выполнению работы. Согласно прежней редакции статьи 67, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Новая редакция статьи предусматривает, что допустить работника к работе без оформления трудового договора вправе только уполномоченный на это представитель работодателя.  
  
 Трудовой кодекс дополнен статьей 67.1, гарантирующей работнику оплату фактически отработанного им времени или выполненной работы, даже если он был допущен к работе не уполномоченным на это лицом.  
  
 --