**Чем гражданско-правовой договор отличается от трудового?**

Зачастую бывает, что работодатель заключает с работником гражданско-правовой договор, вместо трудового. Они отличаются друг от друга по следующим признакам:

- По трудовому договору работник выполняет в организации определенную трудовую функцию. По гражданско-правовому – работу или услугу, которая носит разовый характер, до получения конкретного результата.

- По трудовому договору работник выполняет работу лично, должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка организации. По гражданско-правовому он не обязан подчиняться указанным правилам. Для гражданско-правовых отношений возможно привлечение субподрядчика.

- В трудовых отношениях работник занимает подчиненное положение. В гражданско-правовых действует принцип равенства сторон.

- В формулировках трудового договора используется терминология «работник» и «работодатель», в гражданско-правовом – «исполнитель» и «заказчик». При заключении гражданско-правового договора запись в трудовую книжку о приеме на работу не вносится, не оформляются и кадровые документы.

- По трудовому договору работодатель должен платить работнику заработную плату дважды в месяц. В гражданско-правовом порядок оплаты определяется по соглашению сторон.

- Расторгнуть трудовой договор можно только по основаниям, предусмотренным статьями Трудового кодекса, гражданско-правовой – по обоюдному согласию сторон. Исполнитель также может расторгнуть договор в одностороннем порядке по соглашению сторон или в судебном порядке.

Кроме вышеперечисленных признаков, гражданско-правовой договор не может быть заключен, если деятельность, которая поручается исполнителю, требует обязательного лицензирования или сертификации.

При заключении гражданско-правового договора работодатель не несет налоговых расходов, не оплачивает больничные и время простоя, а также компенсацию при увольнении и страховые взносы от несчастных случаев на производстве, не предоставляет оплачиваемый отпуск и так далее.

Но если гражданско-правовой договор заключен незаконно и это будет выявлено инспекцией труда или по иску работника, то отношения могут быть признаны трудовыми. В таком случае инспекция труда (или суд) потребует от работодателя восстановить нарушенные права гражданина. Работодателя могут обязать выплатить отпускные, больничные, взыскать недоимку и пени по страховым взносам и т.д.