**Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми.**

Последнее время встречаются организации, которые начали экономить на сотрудниках, переводя их с трудовых на гражданско-правовые договоры. Это лишает людей права на выходное пособие, отпуск, больничный и делает их абсолютно не защищенными.

Чаще всего эта схема применяется для того, чтобы безболезненно для организации уволить сотрудников.

Проводится эта процедура максимально цинично: сначала переводится на гражданско-правовые отношения, затем они увольняются без выходных пособий. Работодатель может месяц выжидать, не посыпятся ли на него иски в суд. Если сокращенные молчат, то удовлетворенный безнаказанностью работодатель продолжает увольнять.

Персонал могут переводить на сдельную работу не ради увольнения, а просто для экономии средств организации.

Самые уязвимые работники - на производстве и в строительстве. Производительность их труда можно посчитать в количестве собранных деталей или возведенных стен. Составленный с ними договор подряда, вместо трудового, не будет выглядеть неуместно для трудовой инспекции. Кроме того, чаще всего эти сотрудники плохо знают свои права, идут на поводу у руководителей.

Однако, нормы закона всегда стоят в первую очередь на стороне работника и Департамент инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Беларусь указывает на недопустимость подобных подмен.

**Приведем пример.**  
Наниматель заключил договор подряда с гражданкой „А“ на выполнение работ по организации документооборота. С гражданкой „В“ заключен договор подряда на выполнение работ по уборке помещения.   Оба договора заключены на длительный срок и подразумевают ежемесячное подписание акта сдачи-приемки выполненных работ. „А“ и „ В“ выполняют свои обязанности в месте нахождения нанимателя и подчиняются его правилам внутреннего трудового распорядка. По факту они занимают должности секретаря и уборщика помещений. В этой ситуации очевидна подмена трудового договора договором подряда. Здесь прослеживается наличие трудовой функции работников.  
   
Также здесь очевидна выгода нанимателя. Наниматель, заключивший с гражданином договор подряда вместо трудового договора, избавляется от обязанности предоставлять трудовой отпуск, оплачивать его время и сверхурочные работы, выплачивать выходное пособие, возмещать командировочные расходы, а так же сохранять за работником рабочее место в случаях, предусмотренных законодательством. Подписав подобный договор, гражданин лишается всех названных прав.

**Следующий пример.** Наниматель для начала предлагает в качестве испытательного срока заключить договор подряда на три месяца. Согласившись на это, работник не осознает, что он сможет уйти в отпуск лишь через девять месяцев, т.к. фактически его работа начнется с момента заключения трудового договора, т.е. три месяца, отработанные по договору подряда, плюс шесть месяцев по трудовому договору. При этом три месяца работы по договору подряда, которыми был заменен срок предварительного испытания, не будут учитываться при расчете среднего заработка, сохраняемого за время отпуска.  
   
Еще один важный пункт, на который необходимо обратить внимание, – срок, который отработан гражданином по договору подряда. Он также не зачтется в стаж работы по специальности. Это имеет большое значение при решении вопроса о присвоении работнику квалификационной категории.  
  
Заключенный таким образом между сторонами договор подряда может быть переквалифицирован в трудовой договор в судебном порядке. При удовлетворении судом исковых требований подрядчика работодатель в подобной ситуации должен будет не только выплатить причитающиеся работнику денежные суммы, но и восстановить его на прежнем рабочем месте и заключить с работником трудовой договор, который может быть расторгнут только в порядке, установленном Трудовым кодексом.  
   
Если вы уже подписали гражданско-правовой договор, не бойтесь отстаивать свои права в суде. Настойчиво боритесь за нарушенные ваши права, и тогда обязательно будет результат.

Если нет возможности идти в суд или вы согласны работать на гражданско-правовой основе, помните, что теперь не только организация имеет меньше обязательств, но и вы. Для вас не существует рабочего графика, вы не обязаны подчиняться внутреннему уставу компании, однако выполняйте свою работу строго вовремя.