Трудовые отношения между работником и работодателем

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем только на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ в письменной форме.

Трудовой договор заключается в двух экземплярах. Один подписанный экземпляр договора передается работнику. На хранящемся у работодателя экземпляре должна стоять подпись работника, подтверждающая получение им своего экземпляра договора.

Работодатель может предложить вместо трудового договора заключить гражданско-правовой договор (оказания услуг или подряда), что, соответственно, влечет иные правовые последствия. В этом случае вместо трудовых отношений возникают гражданско-правовые отношения, которые будут регулироваться нормами гражданского права. Тогда работник будет являться не работником, а участником гражданского оборота — исполнителем услуг, определенных в договоре. Соответственно работник вступает в отношения не с работодателем, а с заказчиком услуг, которые вы обязуетесь оказать. Права и обязанности работника и работодателя, предусмотренные Трудовым кодексом на ваши отношения распространяться не будут. Права и обязанности (заказчика и исполнителя) определяются

Гражданским кодексом РФ и непосредственно заключенным договором. В данном случае работник будет получать не заработную плату, а вознаграждение за оказанную услугу, периодичность выплаты и размер которого определяется также в заключенном договоре, стаж работы не отражается в трудовой книжке. Работник имеет право на отдых, но не имеет право на отпуск как это предусматривает Трудовой кодекс РФ и не получит так называемых «отпускных». Так же не будет оплачиваться время болезни работника (больничные). Не будут распространяться гарантии, предусмотренные для работников, совмещающих работ с обучением.

 Работодатель несет ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем в соответствии с ч.4 ст. 5.27 КоАП РФ и предусматривает наказание виде штрафа:

 для должностных лиц – в размере от 10 000 до 20 000 руб.;

 для юридических лиц – в размере от 50 000 до 100 000 руб.