

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

(наименование)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Гражданско-правовая

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)

на тему Гражданско-правовой и трудовой договор: сравнительная характеристика

Обучающийся

С.С. Фильченко

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

кандидат юридических наук, доцент, Е.В. Чуклова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2025

Аннотация

Актуальность данного исследования обусловлена рядом факторов. Во-первых, в последние годы наблюдается тенденция к увеличению числа случаев заключения гражданско-правовых договоров вместе трудовых, что порождает дискуссии относительно соблюдения прав работников и возможностей контроля со стороны государства. Во-вторых, судебная практика показывает, что многие споры возникают именно вокруг квалификации договоров, когда одна сторона пытается доказать наличие трудовых отношений, а другая настаивает на гражданско-правовом характере соглашения.

Целью данного исследования является проведение комплексного сравнительного анализа гражданско-правового и трудового законодательства на предмет обнаружения отраслевых отличий договоров о труде. Задачи исследования:

- изучить историю развития законодательства, регулирующего договоры о труде;
- выявить понятие, общие черты и отличия гражданско-правового договора о выполнении работ, оказании услуг и трудового договора;
- провести сравнительный анализ условий гражданско-правового и трудового договора;
- провести сравнительный анализ прав и обязанностей сторон гражданско-правового и трудового договора;
- выявить понятие, виды и последствия переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор;
- обозначить проблемы переквалификации в судебной практике;
- подвести итоги исследования.

Выпускная квалификационная работа имеет объем 70 страниц.

Оглавление

Введение	4
Глава 1 Правовое регулирование договоров о труде	6
1.1 История развития законодательства, регулирующего договоры о труде.....	6
1.2 Понятия гражданско-правового договора о выполнении работ, оказании услуг и трудового договора	14
Глава 2 Сравнительный анализ гражданско-правового и трудового договора	24
2.1 Условия гражданско-правового и трудового договора	24
2.2 Отличие трудового договора от договора подряда и иных гражданско-правовых договоров	32
Глава 3 Последствия подмены трудового договора гражданско-правовым...	45
3.1 Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми	48
3.2 Последствия признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями	57
Заключение	62
Список используемой литературы и используемых источников	67

Введение

Актуальность данного исследования обусловлена рядом факторов. Во-первых, в последние годы наблюдается тенденция к увеличению числа случаев заключения гражданско-правовых договоров вместе трудовых, что порождает дискуссии относительно соблюдения прав работников и возможностей контроля со стороны государства. Во-вторых, судебная практика показывает, что многие споры возникают именно вокруг квалификации договоров, когда одна сторона пытается доказать наличие трудовых отношений, а другая настаивает на гражданско-правовом характере соглашения.

Трудовой договор предоставляет работнику больше социальных льгот и гарантий по сравнению с гражданско-правовым. Работодатели могут использовать гражданско-правовую форму для снижения затрат на социальные выплаты и упрощения процедуры расторжения договора. Это может привести к нарушению трудовых прав сотрудников, что делает актуальным изучение отличительных черт этих двух видов договоров. Для работодателей правильное понимание различий и схожих признаков трудового и гражданско-правового договоров помогает избежать ошибок при заключении соглашений и минимизировать риски финансовых санкций за неправильное отношение с сотрудниками. Знание различий между типами договоров помогают судам правильно квалифицировать отношения сторон и выносить справедливые решения.

Целью данного исследования является проведение комплексного сравнительного анализа гражданско-правового и трудового законодательства на предмет обнаружения отраслевых отличий договоров о труде. Задачами исследования являются:

- изучить историю развития законодательства, регулирующего договоры о труде;

- выявить понятие, общие черты и отличия гражданско-правового договора о выполнении работ, оказании услуг и трудового договора;
- провести сравнительный анализ условий гражданско-правового и трудового договора;
- провести сравнительный анализ прав и обязанностей сторон гражданско-правового и трудового договора;
- выявить понятие, виды и последствия переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор;
- обозначить проблемы переквалификации в судебной практике;
- подвести итоги исследования.

Объект настоящего исследования: общественные отношения, которые возникают в рамках заключения договоров, предметом которых является чужой труд.

Предмет исследования: правовые нормы, регулирующие указанные выше отношения.

Теоретическую основу исследования составляют труды ученых в области общей теории права, гражданского, трудового и иных отраслей права: Сергеева А.П., Пшеничникова В.Е., Лушников А.М., Лушников М.В., Таля Л.С., Богдановой Т.В. и других авторов.

Методы исследования: сравнительно-правой, формальной юридической, а также метод историзма.

Данная выпускная квалификационная работа состоит из трех глав, введения, аннотации, основной части, заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

Глава 1 Правовое регулирование договоров о труде

1.1 История развития законодательства, регулирующего договоры о труде

Этапы социально-экономического развития общества можно проследить со времен Древнего мира до современности на примере модификации трудового договора и трудовых отношений. Политическая ситуация в государстве, в мире так или иначе, отражалась на особенностях взаимоотношений между людьми, которые в свою очередь выражались в различных обязанностях или повинностях.

Несмотря на то, что первые предпосылки регулирования трудовых отношений возникли еще в Древнем мире, юридические нормы о труде появились лишь в XIV веке. Государственное участие в жизни общества в этот период уже было значительно, помимо прочего с XVII века до середины XVIII века в данной сфере начали господствовать публично-правовые принципы. В то время как с конца XVIII века превалирующую роль заняли частноправовые основы с минимальным вмешательством государства в трудовые процессы. Такое направление развития имело помимо позитивного влияния, негативные последствия: неограниченное рабочее время, эксплуатация женского и детского труда и антисанитарные условия на рабочих местах. Ключевым моментом становления трудового законодательства и обретение трудовым законодательством своего нормативно-правового фундамента считается XIX век в Англии и во Франции. Российское трудовое законодательство развивалось практически идентично, с теми же проблемными аспектами, однако с отставанием от Запада на полвека.

Данную научную точку зрения поддерживал Лев Семенович Галь (1867- 1933), основоположник учения о трудовом договоре. Благодаря

внесенному вкладу этого ученого-цивилиста российская наука о трудовом договоре опередила Запад в XX веке.

Система отношений между работником и работодателем зародилась в период рабовладения, в частности в Древнем Риме. Договор найма или *locatio conductio* процветал в Римской империи. Понятие найма вещей и работы уверенно не разделялось, на данном этапе развития общества ввиду того, что пользование рабами осуществлялось наравне с предметами или животными. Определенно, с ними обращались, как с чужой вещью. Но исключение составляли свободнорожденные лица, ведь их наем происходил за вознаграждение. Следует заметить, что в случае найма свободнорожденных лиц, пользование их трудом имело такое же значение, как и найм вещей. Трудовой договор отсутствовал в системе римского права в части найма.

Некоторые исследователи считают, что на Руси наёмный труд возник во время периода междоусобных войн, когда славяне пригласили Рюрика из финно-угорских народов возглавить Новгород. В правовом аспекте, можно рассматривать эту ситуацию как первый пример трудового найма: князь, выполнявший функции управленца, находился в статусе работника, а славяне – его работодателями.

Период XI века ознаменовался временем, когда земли переходили в собственность государству, что является следующим не мало важным этапом. Русская Правда выступала источником правового обычая на данном этапе развития законодательства. В этом документе прослеживается в большей степени развитие цивилистики. В Русской Правде присутствовал правовой характер трудового законодательства, так как совершенные зависимыми от работодателя лицами проступки и преступления карались санкциями.

Юрист Сергей Анатольевич Соболев в своих работах выделяет 4 этапа становления института трудового договора в России:

- XII – начало XVII века;

- XVIII – начало XX века;
- 1917 год – вторая половина 1980-х годов;
- 1990 год – настоящее время.

Введение на Руси первых нормативно-правовых актов, например, Русской Правды (XI в) Псковской Судной грамоты (1397 – 1467 г.) оказало влияние на жизнь общества, так как благодаря данным документам узаконилось право на заключение договора. Упомянув Русскую Правду, следует говорить о ее самобытности, ведь в данном значимой памятнике древности говорится о найме в услужение, например, ключником или тиуном. В данном случае при приеме на должность люди фактически соглашались стать холопами, но благодаря договору («ряду») свобода сохранялась.

Главным суррогатом найма труда в эпоху Русской Правды можно считать служилую кабалу, которая представляла собой заемное обстоятельство, соединенное с обещанием должника служить заимодавцу, но уже не в отработку (погашение долга), а за «рост», то есть во время работы платить проценты, а по истечении срока работы – вернуть сумму долга. Закупничество, то есть обещание службы в виде отработки долга, также считалось ранней имитацией найма труда.

При рассмотрении первого этапа в периодизации Сергея Анатольевича Соболева, можно отметить то, что происходит процесс регулирования трудовых правоотношений. Однако, русская Правда является далеко не единственным важным документом. Псковская судная грамота 1397–1467 годов содержит определения участников сторон (наниматель, то есть работник и работодатель – господин, владелец или государь.) Кроме того, у работников возникает новый правовой статус в связи с обучением ремеслу у мастера. Помимо прочего, было заключено соглашение о времени и месте выполнения работы, а также о форме его оформления: в письменном и устном виде. Работники вознаграждались.

Существует тенденция, которая способствует более раннему развитию договора подряда и трудового договора. Наиболее значимый нормативно-правовой акт Российского государства, а именно Судебник 1497 года, содержит в себе положение о равенстве процессуальных прав черносозных крестьян (княжеско-государственных) и представителей низшей аристократии. Это стало возможным благодаря тому, что данная категория населения была защищена от дискриминации.

В 1497 году в Судебнике был описан процесс расторжения актуального на тот момент «трудового договора». Период, когда можно было отказаться от трудовых обязанностей, был установлен в неделю до и после осеннего Юрьева дня, так как сельскохозяйственные работы подходят к концу. Хозяин выплачивал компенсацию за ущерб, понесенный в результате эксплуатации имущества, а также «упущенную выгоду», и работники освобождались от выполнения своих трудовых обязанностей. Но в случае с вольнонаемными работниками, они не получали вознаграждение за тяжелый труд.

Судебник 1550 года выделяется своей закрепленной процедурой судебного разбирательства. На новом месте работы подьячий должен был заниматься ведением судебных дел, а также тем, чтобы приобрести статус холопа и выйти из него. Кабальные отношения между должником и кредитором могут возникнуть в случае невыплаты долга. В завершающей стадии данного периода происходит процесс закрепления индивидуальных договорных отношений в области труда.

Соборное уложение 1649 года, которое заслуживает того, чтобы его отметить, содержит в себе статья 275, которая разрешает брать на работу под поручительство. Это нововведение можно назвать частным случаем найма работника на условиях личной ответственности за результаты его деятельности. Помимо этого, будут введены следующие изменения: ужесточаются санкции при расторжении в одностороннем порядке, а также вводится обязанность для всех граждан вносить свой вклад в государственное финансирование, в том числе оплачивать налоги с любой

деятельности, которая приносит доход. Екатерина II своим указом от 8 августа 1762 года ввела правило, согласно которому владельцам промышленных предприятий и фабрик запрещалось приобретать земли, на которых расположены предприятия.

В то время как в петровскую эпоху рабочие нанимались за счет крестьян. Екатерина II разрешила использование вольнонаемных работников по их паспортам и за плату, установленную договором. Одно из важнейших решений Екатерины II – это нормативно-правовой акт 1785 года. В этот период рабочие часто использовали термин «вольнонаемные», который включал в себя оброчных крестьян, которые были крепостными помещика.

Покупка деревень, согласно указу 1785 года, предоставляла возможность иметь фабрики и заводы, расположенные в этих населённых пунктах. Приблизительно в 1825 году численность свободных крестьян составляла 54% от общего количества работников промышленных и сельскохозяйственных предприятий. Выплата оброка помещикам не являлась обязательной для вольнонаемных работников.

По мнению некоторых ученых, в том числе, юриста И.И. Шельмагина, можно считать началом трудового и промышленного законодательства эпоху правления Петра I. Ключевое значение имеет то, что в XVIII веке все обстоятельства направлены против рабочих. Дворяне активно старались препятствовать упрощению и улучшению законодательства для рабочих, противостоя Петровским указам и распоряжениям. Несмотря на свою повсеместную связь с возникновением рабочего класса, рабочее движение в России не было организованным и целенаправленным процессом. В XVIII веке представители рабочего класса не смогли добиться существенных успехов. Ситуация кардинально изменилась в XIX веке, когда рабочие достигли отмены крепостного права и формирования законодательной базы для регулирования отношений в сфере фабричного труда.

Когда в обществе преобладал промышленный капитализм, договор личного найма был одним из самых распространённых. Данное направление

развивалось вместе с естественным правом. Естественное право выступало за свободу в экономическом плане. Этап развития общества, в котором промышленности процветала, показывает, что наемный труд стал первичной формой организации труда в странах Западной Европы. Данная система основывалась на равенстве и свободе.

Капиталистические отношения в России, а также рынок рабочей силы был затронут либеральными реформами и отменой крепостного права в XIX веке. В связи с этим возросло количество наемных работников, а также возникло классовые противоречия.

Государственные органы признали необходимость регулирования статуса определенной группы лиц и приняли меры по разработке и внедрению специального законодательства. Данные реформы были обусловлены осознанием важности активного вмешательства государства в сложившуюся ситуацию с целью изменения правового положения указанной категории лиц.

Устав о промышленном труде (УПТ) 1913 г. – систематизированный акт фабрично-заводского законодательства. Его инкорпорационный характер заключался в синтезе нормативного материала относительно наемного труда, применявшегося ранее в рамках смежных отношений. Обобщение, концентрация всех норм и размещение их в одном отдельном нормативно-правовом акте усовершенствовало законодательство, регулирующее наемный труд, а также позволило увидеть все слабые стороны. В данном Уставе значимую роль играл второй раздел, в котором наблюдалось применение черт трудового права, характерных и для наших дней. Важное теоретическое значение для анализа, несомненно, исторической роли Устава о промышленном труде 1913 года в контексте развития законодательства о трудовых договорах имеет мнение И.В. Малых. Он утверждает, что данный акт может считать полноценным источником трудового права, поскольку в этот период в российском обществе трудовое право, как таковое еще не сформировалось.

Глубокое и всестороннее рассмотрение различных аспектов теории и практики исторического развития законодательства, регулирующего договоры о труде, содержится в работах советского правоведа, профессора Николая Григорьевича Александрова, который высказал свою точку зрения о ситуации в XIX веке. Вышеупомянутый юрист замечает, что договор найма рабочей силы, найм «услуг» – это всего лишь вариация гражданского правового договора. И если обратиться к мнению сторонников буржуазных юридических теорий, например, к Гуляеву, можно сделать вывод, что рабочая сила занимала место имущественного объекта, а отношения между нанимателем и рабочим являлись гражданским обязательственным отношением [7; с. 307]. Действительно Устав 1913 г. подготовил условия для развития трудового права в России как отдельной, самостоятельной отрасли.

XX век характеризуется появлением гражданского законодательства о найме в процессе развития правового регулирования найма на работу. На данном этапе развития права Российское законодательство опередило законодательство других стран.

Лев Семёнович Таль, выдающийся российский специалист в области трудового права, всесторонне проанализировал взаимоотношения между работниками и работодателями, учитывая экономические и правовые аспекты их зависимости. Его научные работы стали фундаментом для разработки проектов трудовых законов, где нашли отражение его концепции о трудовых и коллективных договорах, формировании хозяйственного права и усилении роли рабочих.

Таль подчеркивал, что распоряжение хозяйственными ресурсами является неотделимым элементом для осуществления общественных функций. В качестве альтернатив он выдвинул концепции взаимодействия между нанимателем и наемным работником, ориентированные на принципы социального партнёрства.

Революция 1917 года стала ключевым моментом в истории развития трудового законодательства. В данный период времени был утвержден

первый Кодекс законов о труде РСФСР, который начал действовать в конце 1918 года. Несмотря на то, что в настоящее время наблюдается тенденция к повышению кодификации нормативных актов, в этом первоначальном Кодексе РСФСР не нашли отражения положения о трудовом договоре. Но Гражданская война внесла изменения в законодательство. Право на труд изменилось на трудовую повинность. Введенная трудовая книжка замена письменную форму трудового договора. Данное нововведение было необходимо для дальнейшей защиты своих прав, в случае нарушения трудового законодательства.

В 1971 году трудовое законодательство РСФСР претерпело существенные изменения с принятием третьей редакции Кодекса законов о труде, в которой была закреплена фундаментальная правовая гарантия для граждан – право на труд. Подвергались уголовной ответственности и осуждались лица не работающие. В этом периоде данное право на труд было скорее императивной обязанностью. Закреплялась письменная форма трудового договора, но существенная часть заключали устное соглашение.

Четыре этапа развития института трудового договора, в совокупности с другими нововведениями, внесли существенные изменения в механизмы правового регулирования экономики в целом и трудового законодательства в частности. Приобретение частной собственности представило возможность самостоятельно распоряжаться своими трудовыми навыками, а не только в рамках трудовых договоров.

В 2001 году был введен Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ), который вступил в силу 2 февраля 2002 года. Существенно поменялась правовая основа регулирования трудовых отношений, в связи что ТК РФ расширяет рамки трудового договора и становится наследником многих трудовых норм, данный кодифицированный акт закрепляет требования к содержанию договора, вводит порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора. Важно подчеркнуть, что положения

Трудового кодекса были адаптированы к международным стандартам, которые регулируют трудовые отношения.

Таким образом, в рамках первого параграфа исследования был проведен анализ, который позволил заключить, что на протяжении всего пути развития законодательства о труде юристы придерживаются двух кардинально противоположных точек зрения относительно момента возникновения отрасли трудового права, а также момента появления договоров о труде. Юрист Сергей Анатольевич Соболев выделяет 4 этапа возникновения трудового договора, которые берут свое начало с Древней Руси. По его мнению, предпосылки трудового договора и договора подряда появляются уже в Древней Руси. Есть и иная точка зрения относительно исторического развития законодательства, регулирующего договоры о труде. Так, профессор Николай Григорьевич Александров считал, что трудовое право возникло лишь в XX веке, в то время как ранее между наемными рабочими складывались гражданско-правовые отношения.

1.2 Понятия гражданско-правового договора о выполнении работ, оказании услуг и трудового договора

Гражданско-правовой договор может быть рассмотрен в трех вариациях, это будет являться ключевым аспектом исследования в настоящем параграфе.

«Во-первых, под договором понимается соглашение, достигаемое участниками гражданского оборота, о возникновении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей» [1, с.851]. Данный договор – это вид сделки, юридический факт. Следовательно договор выступает в качестве основания возникновения гражданских прав и обязанностей.

Во-вторых, с иной точки зрения договор, который возникает между сторонами в связи с заключением ими соглашения, является гражданско-

правовым договором. Обязательства по отношению к договорам будут показывать, что лицо обязано выполнить работу или оказать услугу.

В-третьих, договором обозначают документ, которым оформляются взаимоотношения сторон, связанных соответствующим соглашением. Этот документ доказывает факт заключения договора и отмечает содержание договора.

В современном гражданском законодательстве указанные три ипостаси договора связаны. Договор, будучи соглашением, является проявлением волеизъявлением его участников. Тем не менее, договорное обязательство возникает лишь тогда, когда воля сторон совпадает и приобретает единый характер. В процессе заключения договора стороны сознательно ограничивают свои права и стремятся к согласованию своих интересов с целью достижения общей цели.

Договор возмездного оказания услуг – соглашение между исполнителем и заказчиком, по результатам которого исполнитель должен выполнить задание, то есть оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик оплатить эти услуги. Договор возмездного оказания услуг представляет собой двусторонне обязывающий договор, то есть исполнитель должен выполнить поручение, в то время как заказчик обязан оплатить результат работы. В обратном случае, соглашение превращается в смешанный договор, объединяющий договор мены и договор возмездного оказания услуг [3, с.29].

Договор подряда – соглашение, согласно которого одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, в то время как заказчик обязуется оплатить результат. Договор представляет собой возмездную сделку [3; с.35].

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда,

предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 Трудового кодекса Российской Федерации)[2, с.17].

Трудовой договор является юридическим фактом, зарождающим трудовое правоотношение. Момент вступления договора в законную силу – это момент достижения согласия по всем его условиям. Трудовой договор также выступает формой свободного распоряжения работника к труду. Понятие содержание трудового договора включает в себя его условия, которые, в свою очередь, делятся на необходимые и дополнительные. Отсутствие условий договоров означает отсутствие его законности.

Согласно результатам исследования, в ходе которого выяснилось, что трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, которое регулирует трудовые отношения и условия работы. Документ нужен и работодателю, и работнику, поскольку юридически подтверждает трудовые отношения и помогает отстоять свои права при возникновении споров, включая судебные. Необходимо заключать трудовой договор непосредственно с тем, кто будет выполнять трудовую функцию. В данном документе прописаны права и обязанности сторон, порядок оплаты труда, график работы и отдыха, а также условия прекращения трудового договора.

Общей чертой гражданско-правового договора и трудового договора является свобода лиц, их заключающих. Свобода выражается в добровольном решении вступать в договорные отношения. Понуждение к заключению договора по общему правилу не допускается, что указано в Гражданском кодексе Российской Федерации, статье 1 пункте 1, и в

Трудовом кодексе Российской Федерации, статьей 2. Помимо этого о свободе заключения договора говорится в статье 421 Гражданского кодекса Российской Федерации. В то же время свобода договора не является безграничной. Трудовой договор, договор о выполнении работ и оказании услуг заключается в простой письменной форме.

Стоит отметить, что важно выделить критерии для разграничения трудовых договоров и гражданско-правовых. С точки зрения сторон трудового договора, работник и работодатель являются физическими лицами. В свою очередь работодателем может быть как юридическое лицо, так и индивидуальный предприниматель, что прописано в статье 20 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с законодательством, стороны должны соответствовать возрастным ограничениям. Так, гражданско-правовой договор может быть заключен только с лицами, достигшими 18 лет, а трудовой договор – с лицами старше 16 лет. Возможно, что в соответствии с общими правилами, работодатель может заключить договор с лицом, не достигшим возраста 15 лет на выполнение работ, которые не будут вредить их здоровью.

Существует ряд условий, которые необходимо соблюдать при заключении трудового договора с 14-летним подростком. На первом месте стоит то, что подработка должна быть не только легкой, но и не вредить или мешать учебе. Подросток должен получать образование. Также необходимо письменное согласие родителей или органа, осуществляющего опеку и попечительство. Существует возможность заключения трудового договора с лицами младше 14 лет, в случае их участия в создании и (или) исполнении произведений и только организациями кинематографии, театрами, театральными концертными организациями и цирками. Но следует помнить, что не должно быть оказано отрицательное влияние на нравственное здоровье личности.

Хотелось бы заметить, что по договору возмездного оказания услуг сторонами являются заказчик и исполнитель, которые в свою очередь могут

быть и физическими и юридическими лицами, а также государством и уполномоченными лицами (статья 779 Гражданского кодекса Российской Федерации). Для договора возмездного оказания услуг характерно, как и для трудового выполнение функций и осуществление деятельности непосредственно самим исполнителем без передачи обязательств. От трудовых договоров гражданско-правовые договоры отличаются равенством субъектов, заключивших соглашение. Гражданско-правовые договоры связывают равных субъектов и ни один из них не может вынуждать другого [4, с.12]. Ученый цивилист Лев Семёнович Таль (1866–1933) выделял в качестве существенного отличия в своем труде «Трудовой договор: цивилистическое исследование» положение о том, что труд нельзя купить как объект материальных благ, в то время как продукт труда в договоре личного найма может быть материализован.

Предмет трудового договора: выполнение работником трудовой функции за плату, то есть работник имеет свою трудовую функцию по определенной должности в соответствии со штатным расписанием. По гражданско-правовому договору цель стороны договора – выполнить какое-либо действие, достигнуть конечного результата деятельности. Трудовые функции работник обязан выполнять лично, однако по гражданско-правовому договору исполнение обязательств можно поручить. При заключении договора подряда или оказания возмездных услуг исполнитель не обязан соблюдать трудового распорядок.

По рабочему времени стороны гражданско-правового договора ограничены лишь сроком, до которого должна быть выполнена работа или оказана услуга. Согласно трудовому законодательству, неделя рабочего времени ограничена 40 рабочими часами. При превышении работодателем данных временных рамок, за дополнительные часы работы Трудовым Кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата труда. Сверхурочные часы, выходные и праздничные дни для работающих по трудовому договору оплачиваются в повышенном размере: первые два часа

не меньше, чем в полтора раза, затем не менее, чем в два раза. Ночные часы оплачиваются больше на 20%. При заключении гражданско-правового договора не предусмотрено разделение на праздничные, выходные дни и сверхурочные часы, потому что исполнитель сам организует свой труд.

Трудовой договор возможно заключить на неопределённый и определённый срок. Срочный трудовой договор заключается на срок не более не более 5 лет. Согласно трудовому законодательству Российской Федерации, трудовой договор, по общему правилу, должен заключаться на неопределенный срок. Именно по этому основному критерию – длительность трудовых отношений, трудовой договор отличается от гражданско-правового, который заключается на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается в исключительных случаях, которые предусмотрены в трудовом законодательстве Российской Федерации.

По Трудовому кодексу Российской Федерации работник, заключивший трудовой договор, имеет право на выплату заработной платы два раза в месяц, в то время как по гражданско-правовому договору исполнитель получает вознаграждение, выбранное соглашением сторон. Работник и работодатель по трудовому законодательству обладают неравным статусом, поэтому работнику присущи гарантии в отличие от сторон в гражданско-правовом договоре. В Трудовом кодексе Российской Федерации посвящена глава седьмая гарантиям и компенсациям работников.

Оплата труда также часто проводится по тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий согласно Трудового кодекса Российской Федерации. Также государством предусмотрена минимальная оплата труда для работника, который подписал трудовой договор, в то время как гарантий для сторон гражданско-правового договора относительно условий оплаты труда не предусмотрено. Сторона трудового договора является более защищенной в данном вопросе. Трудовым кодексом предусмотрена градация оплаты труда в зависимости от

местоположения работы, трудовой квалификации, опасных условий труда и так далее, в отличие от гражданско-правового договора.

Согласно трудовому законодательству, работники и работодатели имеют разные статусы, что означает, что работник имеет право на получение гарантий в отличии от сторон в гражданско-правовом договоре. По Трудовому Кодексу предусмотрены гарантии и компенсации работников при направлении в служебную командировку, при переезде на работу в другую местность, при исполнении государственных и других обязанностей, при совмещении работы с получением образования, при вынужденном прекращении работы не по вине работника, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в некоторых случаях прекращения трудового договора, в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса) при увольнении работника и других случаях.

Трудовой договор заключается в том случае, когда работник будет следовать указаниям работодателя и выполнять его распоряжения. В виду самостоятельного выбора способа и места работ, стороны гражданско-правового договора имеют более узкий характер исполнения обязанностей. При трудоустройстве по трудовому договору оформляется трудовая книжка, издается приказ. Сторонами гражданско-правового договора достаточно оформления договора. Запрещена дискриминация в сфере труда. При заключении гражданско-правового договора возможно отказать в оформлении без обоснования причины.

Из сказанного становится очевидным то, что договор – это универсальный способ регулирования общественных отношений. Основные отличия гражданско-правового договора от трудового заключаются в равенстве субъектов, заключивших соглашение. В трудовых отношениях работодатель обладает большей властью, чем наниматель в гражданско-правовых. Исполнитель сам выбирает время, место и способ выполнения работы (оказания услуги). Стороны трудового договора защищены Трудовым

Кодексом Российской Федерации, для них предусмотрены гарантии и компенсации. Работник в отличие от нанимателя обязан лично выполнять трудовую функцию, подчиняясь распорядку и выполняя распоряжения и указания работодателя.

Результаты проведенного нами анализа позволяют сделать некоторые выводы, представляющие интерес для нашего исследования: категория «трудовой договор» появилась еще до XIX века, но в дореволюционной России с его помощью оформлялись гражданско-правовые отношения и назывался он договором личного найма. Понятие «трудовой договор (контракт)» появилось в российском законодательстве в 1992 году вместе с отраслью гражданское право. Трудовой договор и гражданско-правовые договоры подряда и оказания услуг отличаются друг от друга. Гарантии, оплата труда, распорядок, обязательные условия, стороны, возможность дискриминации – ключевые нюансы при квалификации смежных договоров. В данном исследовании поднимается проблема отсутствия достаточного количества знаний, информации, осведомленности исполнителем о том, когда заключаются трудовые договоры, а когда достаточно или законно заключить гражданско-правовой договор.

Таким образом, в истории развития трудового законодательства юристы неизменно занимают две диаметрально противоположные позиции по вопросу о времени возникновения трудового права и договоров о труде. Юрист Сергей Анатольевич Соболев выделяет четыре этапа формирования трудового договора, корни которых уходят в Древнюю Русь.

Мнение о том, что предпосылки трудовых договоров и договоров подряда зародились еще в Древней Руси, не является единственным. Существует альтернативная точка зрения на историческое развитие законодательства, регулирующего отношения в сфере труда. Профессор Николай Григорьевич Александров, например, утверждал, что трудовое право оформилось только в XX веке, а до этого момента между наемными работниками и работодателями существовали гражданско-правовые связи.

Трудовой договор является юридическим основанием для возникновения трудового правоотношения. Трудовой договор является необходимым для обеих сторон, так как юридически фиксирует трудовые отношения и предоставляет возможность защиты своих прав в случае возникновения споров, включая судебные. В этом документе четко определяются права и обязанности обеих сторон, порядок расчета заработной платы, режим работы и отдыха, а также основания для расторжения трудового соглашения. И гражданско-правовые и трудовые договоры объединяет одна важная особенность: свобода воли участников. Свобода заключается в добровольном решении вступать в договорные отношения.

Если следить за развитием истории, можно заметить, что первым возник гражданско-правовой договор. Договор найма впервые появился в Римской империи, где отсутствовало разделение на найм предметов и людей, действительно рабы считались вещью. Существует точка зрения, что на Руси наемный труд появился во время междоусобиц, когда славяне призвали княжить Рюрика, что являлось прообразом трудового найма. В Русской Правде прослеживаются трудовые отношения между работником и работодателем, так как устанавливались санкции за преступления и проступки. В первых нормативно-правовых актах на Руси закреплялись договорные отношения, например, ключники и тиуны нанимались на службу, но благодаря «ряду» оставались свободными. Закупничество, то есть обещание службы в виде отработки долга, также считалось ранней имитацией найма труда. Судебник 1497 года закрепил порядок расторжения прообраза трудового договора.

Началом становления трудового права можно считать эпоху Петра I. В период с XVIII по XX появляется договор личного найма. В 1918 году сразу после Октябрьской революции, был создан первый Кодекс законов о труде РСФСР, который, хотя и не содержал исчерпывающего регулирования трудовых отношений, заложил основу для будущих нормативных актов, посвященных трудовому договору. Лишь спустя пятьдесят три года, в 1971

году, законодательство внесло существенное изменение, предписав оформление трудовых договоров в письменном виде, что стало важным шагом в эволюции трудового права. Однако не ко всем категориям работников применялась именно эта форма договора, многие придерживались заключению именно устной формы. С вступлением в силу 2 февраля 2002 года Трудового кодекса Российской Федерации наступил новый этап в развитии трудового законодательства. Данным кодифицированным актом были расширены рамки трудового законодательства с учетом ранее утвержденных норм.

Современное гражданское право связывает три ключевых аспекта договора. Во-первых, договор как соглашение выступает выражением воли его участников. Однако, договорное обязательство возникает лишь при единодушии сторон, когда их воля сливается в единое целое. В процессе заключения договора участники сознательно корректируют свои права, стремясь к согласованию интересов и совместному достижению общей цели.

Глава 2 Сравнительный анализ гражданско-правового и трудового договора

2.1 Условия гражданско-правового и трудового договора

Трудовые и гражданско-правовые соглашения, несмотря на общую цель установления взаимоотношений между сторонами, подчиняются разным правовым системам: трудовому праву и гражданскому праву соответственно. Это обуславливает различия в их содержании, характере обязательств и последствиях для участников. Статья 57 Трудового Кодекса Российской Федерации закрепляет содержание трудового договора, обязательные и дополнительные условия.

Предмет трудового договора – личное выполнение работником трудовой функции за плату в соответствии со штатным расписанием. В науке и трудовом законодательстве принято классифицировать условия трудового договора на обязательные и дополнительные. Если какие-либо обязательные условия не были включены в трудовой договор, то его необходимо дополнить. Отсутствие недостающих сведений не ведет к признанию договора незаключенным. Обратимся к статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации для того, чтобы определить обязательные условия трудового договора:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; в трудовом договоре указывается обязательный адрес работодателя;
- трудовая функция (необходимо указать более конкретную информацию в трудовом договоре, конкретная поручаемая работа).

В трудовом законодательстве существуют нормативно правовые

акты, например, Квалификационный справочник должностей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 21.08.1998 года № 37, в которых содержится перечень профессий, существующих в различных отраслях производства, который применяется для описания в договоре.

- дата начала работы – когда работник должен приступить непосредственно к выполнению своих рабочих обязанностей.
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). В данный пункт входит также надбавки, размер тарифной ставки, оклада, доплаты и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха, если отличается от полного рабочего дня;
- гарантии и компенсации за вредные и опасные условия труда;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника, важно указать все виды социального страхования данного работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Резюмируя вышесказанное, статья 57 ТК РФ определяет основные права и обязанности работодателя, которые он обычно учитывает при оформлении трудового договора.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а

также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Нехватка в трудовом договоре обязательных условий может повлечь за собой санкции, как административные, так и дисциплинарные, для работодателя и должностных лиц.

Согласно статье 57 Трудового кодекса РФ, трудовой договор должен включать в себя определенные обязательные условия, среди которых условия труда на рабочем месте в соответствии со специальной оценкой. Несоблюдение этого требования влечет за собой признание договора оформленным ненадлежащим образом. Такой вывод был сделан судами, в частности, Четвертым Кассационным судом общей юрисдикции в своем постановлении от 07.10.2022 № 16-1824/2022. Ранее аналогичную позицию занял и Третий КСОЮ в своем решении от 13.07.2020 № 16-2106/2020. Постановление Шестого КСОЮ от 16.12.2021 № 16-8012/2021 также подчеркивает вышеуказанную точку зрения о том, что за невключение в трудовой договор обязательных условий, например, условий труда на рабочем месте может привести к привлечению к административной ответственности [11; с.17].

Кроме обязательных условий трудового договора его стороны вправе предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. В частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытательном сроке;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи [12; с. 46];

Соответственно, дополнительные условия трудового договора не являются обязательными и могут быть включены по соглашению сторон. Трудовой договор является юридическим фактом, зарождающим трудовое правоотношение. Момент вступления договора в законную силу – это момент достижения согласия по всем его условиям. Трудовой договор также выступает формой свободного распоряжения работником своими способностями к труду. В содержание трудового договора как документа включаются условия, которые, в свою очередь, делятся на обязательные и дополнительные.

В современном мире, где гражданские отношения постоянно развиваются и меняются, гражданско-правовой договор выступает как неотъемлемая составляющая, без которой невозможно осуществление любых взаимодействий между участниками гражданских правоотношений. Как известно, пункт 420 Гражданского кодекса Российской Федерации, а вслед за ним и статья 432 данного кодекса определяют сделочную природу договора. В качестве необходимых условий сделки следует рассматривать ее условия. Согласно этому правилу, в любом гражданско-правовом договоре, должно быть прописано необходимое количество условий, которые составляют его содержание.

Существует несколько классификаций условий, которые используются в юридической литературе. В соответствии с ними условия договора делятся на существенные (необходимые), обычные и случайные. И.Б. Новицкий,

опираясь на нормы Гражданского кодекса РСФСР 1922 года, выделял такие условия в договоре как данное предложение или же то условие договора, которое выражает волю сторон. В ином случае, если в соглашении не прописаны существенные условия, то договор может быть признан недействительным.

Однако, не все юристы придерживаются данной точки зрения. Р.О. Халдина писала, что от воли сторон зависит установление круга существенных условий каждого конкретного договора. Для нее, в связи с этим применение к учебникам и теоретическим работам деления видов договоров на существенные, обычные и случайные казалось неправильным.

Как правило, современные авторы относят к существенным условиям те, которые обозначены в законе или ином правовом акте как необходимые для данного вида договора; условия, которые имеют место быть при условии, что пришли к соглашению по ним. Однако же, если соглашение по ним не достигнуто, то договор ничтожен, потому что не соответствует требованиям.

Существенные условия делятся на три группы: условия, указанные в правовом акте или законодательстве и поэтому необходимые; условие о предмете договора; условия, которым сторонам придает заявление любой из сторон о необходимости достижения по ним соглашения. Несмотря на расхождение в научной литературе мнений, следует рассматривать понятия «существенные» и «необходимые» как равноценные [37, с. 78].

Учёный А.П. Сергеев в своих трудах также выделяет существенные, обычные и случайные условия. Существенным является условие о его предмете. Юристы часто используют термин «предмет договора» для обозначения наименования предмета договора, а также указания на свойства и характеристики, например, его количественные и качественные характеристики. Некоторые иные условия отнесены законодателем к категории существенных, такие как цена.

Следующая категория условий – обычные, означающие те условия, которые могут не включаться, либо включаться в договор, но быть при этом

необходимыми. Важно, что юридической силы при этом они не теряют [37, с. 79].

«К случайным можно отнести условия, которые не имеют отношения к договорному типу договора, но при этом они могут быть включены в соглашение. В целях обеспечения максимальной свободы в определении пределов дозволенного, стороны могут включать в договор любые условия, не являющиеся существенными или обычными.» [37, с.79]

Резюмируя вышеуказанное, можно заметить, что существенные условия, необходимые для заключения договора указаны в статье 432 Гражданского кодекса. К ним относятся:

- условия о предмете договора;
- прямо названные в законе или в иных правовых актах как существенные;
- условия, необходимые для договоров данного вида;
- все условия, относительно которых по заявлению одной из сторон должно быть достигнуто соглашение.

«К обычным условиям относятся условия, которые устанавливаются диспозитивными нормами, если стороны своим соглашением не установили иное. И случайные условия изменяющие или дополняющие обычные условия, а также приобретающие юридическую силу лишь в случае включения их в текст договора.» [37, с. 80]

Рассматривая договор подряда, можно заметить следующие существенные условия: те, которые позволяют определить вид выполняемой работы и условия о начальном и конечном сроке выполнения работ. Не относятся к существенным условие о цене и месте выполнения работ, в виду того, что цена назначается по Гражданскому кодексу, если не оговорена сторона соглашения.

В соответствии с положениями статей 703, 704, 708 и 709 Гражданского кодекса Российской Федерации к существенным условиям договора подряда относятся:

- реализация работ осуществляется таким образом, что, согласно пункту 1 статьи 704 ГК РФ, если договор подряда не содержит особых указаний, подрядчик самостоятельно обеспечивает все необходимые для выполнения работ материалы, средства и рабочую силу. В этом случае исполнитель имеет право самостоятельно определять методы выполнения заказа, не зависимо от дополнительных указаний.
- сроки исполнения работ. Согласно статье 708 Гражданского кодекса Российской Федерации, обязательным элементом договора подряда является указание сроков, в которые должны быть выполнены все работы. При взаимном согласии сторон, в контракте могут быть прописаны и временные рамки для завершения каждого этапа работ, что позволяет гибко корректировать график при соблюдении условий, установленных в самом документе.
- согласно пункту 2 статьи 709 ГК РФ, цена работ, как указано в данном пункте, включает в себя: компенсацию издержек подрядчика и прибыль, причитающуюся подрядчика в вознаграждение.

Стоимость выполняемых работ может быть установлена посредством составления сметы (пункт 3 статьи 709 ГК РФ). Если работа выполняется на основании сметы, разработанной подрядчиком, она считается утвержденной и становится неотъемлемой частью договора подряда с момента согласия заказчика на ее условия.

В состав обязательных условий договора подряда входят:

- условия о качестве выполняемых работ (статья 711 ГК РФ);
- сведения о заказчике и исполнителе (статья 727 ГК РФ).

Договор об оказании услуг. Согласно пункту 1 статьи 779 Гражданского кодекса РФ, к существенным условиям договора возмездного оказания услуг относятся:

- перечень/вид услуг, то есть наименование действий или вид деятельности, который будет осуществлять исполнитель;
- объем услуг, то есть количество объектов, на которые направлены действия исполнителя, либо продолжительность оказания услуг.

В соглашении могут быть четко определены место и время выполнения работ, а также ожидаемый результат, например, готовый документ, являющийся конечным продуктом оказания услуг. Для большинства договоров, связанных с оказанием услуг, срок выполнения не играет ключевой роли. В случае отсутствия указания срока в договоре, стороны будут руководствоваться положениями, изложенными в пункте 2 статьи 314 Гражданского кодекса РФ.

Таким образом, анализируя трудовые и гражданско-правовые договоры, например, договоры подряда и оказания услуг, можно заметить, что в каждом из них есть обязательные условия, без которых соглашение не может быть заключено, и условия, которые не являются принципиальными для его образования. Важно понимать, что договор считается действительным только в случае достижения сторонами взаимного согласия по всем ключевым параметрам.

Независимо от правовой формы, в договоре подряда, как и в трудовом соглашении, обязательно указываются сроки выполнения работ, что является ключевым моментом, аналогичным условиям о дате начала работы и ее режиме в трудовом контракте. Стоимость работ и порядок оплаты также совпадают в двух типах договоров. Подобным образом, в договоре оказания услуг и трудовом договоре сходятся в деталях, касающихся вида выполняемых задач и функций.

2.2 Отличие трудового договора от договора подряда и иных гражданско-правовых договоров

Определение различий между гражданско-правовым и трудовым соглашениями возможно посредством изучения положений, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации и Гражданском кодексе Российской Федерации.

При определении правовой природы договора, будь то трудовой или гражданско-правовой, суды в процессе разрешения споров обращают внимание на то, что само наименование договора не предопределяет его классификацию. При квалификации соглашения, заключенного между сторонами, ключевым моментом является его содержание, которое должно быть проанализировано с точки зрения соответствия признакам гражданско-правового или трудового договора. [16; с.20]. Судебная практика подчеркивает, что при определении наличия трудовых отношений суд уделяет первостепенное внимание содержанию установившихся связей, а не формальным признакам их оформления. [17; с.14].

Цель договора об оказании услуг и выполнении работ – выполнение конкретного задания, что следует из статьи 702 и 779 Гражданского кодекса РФ. В то время как по трудовому договору важно, чтобы работник выполнял трудовую функцию в соответствии со штатным расписанием, что указано в статье 57 Трудового кодекса РФ. В статьях 704 и 783 Гражданского кодекса законодателем подчеркнута, что исполнители и подрядчики полностью распоряжаются своим рабочим временем и процессом, однако, в трудовом законодательстве, а именно в статье 22 Трудового кодекса РФ, указано, что работник должен следовать правилам трудового распорядка, а работодатель должен обеспечить работника всем необходимым для выполнения трудовой функции имуществом.

В статье 313 Гражданского кодекса указано, что возможно поручение своих обязанностей третьим лицам, что не сказано в

Трудовом кодексе, в виду того, что работник обязан выполнять трудовую функцию лично. Материальная ответственность лежит полностью на плечах исполнителей и подрядчиков [5; с.120], в то время как работник несет полную материальную ответственность только в случаях, предусмотренных статьей 243 Трудового кодекса.

Современные исследователи приводят следующие точки зрения относительно данной проблемы: «Отличительным признаком заключения трудового договора является подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, исполнение им распоряжений администрации работодателя» [6, с.17]. Можно согласиться с этим мнением Акопова Е.М. и Степанова Е., в виду того, что, проанализировав нормы Трудового кодекса, можно прийти к выводу, что работник исполняет любую работу, которую в рамках трудовой функции ему поручает исполнить работодатель. В то время как при заключении договора подряда или оказания услуг исполнитель или подрядчик выполняет конкретное задание, разовую работу. Тумаков писал: «Работник при исполнении гражданско-правового договора не связан обязанностями по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, свободен в выборе времени, места и способа выполнения работ, если иное не установлено в законе или договоре» [7, с.117].

Судебная практика подчеркивает, что признаки трудовых отношений могут проявляться в устойчивом и систематическом характере взаимодействия, подчиненности работника и зависимости его труда от работодателя, а также в выполнении работником обязанностей по конкретной специальности, квалификации или занимаемой должности. Важным фактором является наличие для работника дополнительных гарантий, предусмотренных законодательством или иными нормативно-правовыми актами, регулирующими трудовые отношения. (пункт 17 постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15, далее Постановление № 15)

Исходя из судебных решений и сложившихся правовых позиций, ключевыми критериями, отличающими трудовой договор от гражданско-правового соглашения, являются:

- личностный признак (выполнение работы личным трудом и включение работника в производственную деятельность предприятия);
- организационный признак (подчинение работника внутреннему трудовому распорядку; его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность);
- регулярные денежные выплаты, которые являются единственным или главным источником его заработной платы;
- выполнение работ определенного рода, а не разового задания;
- организация работодателем всем необходимым для эффективной работы сотрудника, включая предоставления материалов;
- гарантия социальной защищенности. [40; с. 6]

Данные критерии были выведены путем анализа постановления Пятнадцатого, Седьмого и Семнадцатого ААС, а также апелляционные определения Свердловского облсуда и Санкт-Петербургского горсуда.

Судебная практика подчеркивает ключевое отличие между трудовым договором и договором подряда, рассматривая последний как особый вид гражданско-правового соглашения. Судьи акцентируют внимание на том, что договор подряда ориентирован не на процесс выполнения работы, а на достижение конкретного результата, который в итоге передает заказчику. (решение Клинского горсуда Московской области от 30.10.2023 по делу № 2-2038/2023, определение Четвертого КСОЮ от 15.09.2020 по делу № 8Г-21902/2020). В случае неточности, неуверенности в виде договоре, о наличии трудовых отношений свидетельствует отсутствие указания точного объема

выполняемых работ (что обычно происходит в гражданско-правовом договоре подряда для определения конечного результата, передаваемого заказчику). Еще одним признаком спорной ситуации может быть однообразный и формальный характер актов выполненных работ, что указано в постановлении АС Уральского округа от 17.11.2020 № Ф09-6891/20.

В отличие от трудового договора, договор оказания услуг не ограничивается выполнением разовой услуги. В данном гражданско-правовом договоре ключевым моментом является не только результат, но и сам процесс выполнения работы, который характеризуется постоянством и исполнением трудовой функции. За риски, возникающие в процессе работы, исполнитель несет полную ответственность, тогда как работник по трудовому договору освобождается от ответственности за возможные негативные последствия, связанные с исполнением своих рабочих обязанностей.

Ключевые аспекты, по которым можно выделить трудовой договор от договора подряда. Предмет трудового договора: выполнение работником трудовой функции за плату, то есть работник имеет свою трудовую функцию по определенной должности в соответствии со штатным расписанием. По договорам оказания услуг или выполнения работ исполнитель (подрядчик) обязан выполнить конкретное задание (задания) заказчика, которое известно еще в момент заключения договора. По трудовому же договору работник должен работать по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной профессии, специальности и выполнять все поручения руководства по мере их поступления. В трудовых отношениях работодателя интересует прежде всего сам процесс трудовой деятельности работника, а в гражданско-правовых – конкретный результат. При заключении договора подряда или оказания возмездных услуг исполнитель не обязан соблюдать трудового распорядок. Трудовая функция всегда выполняется работником лично. Участвуя в гражданских правоотношениях,

если запрет не установлен, исполнитель (подрядчик) может привлечь к исполнению своих обязанностей третьих лиц.

Стороны трудового договора. «Законодательство не допускает больше двух сторон при заключении трудового договора, работник и работодатель – участники трудовых правоотношений. Их характеристики можно найти в статье 20 Трудового кодекса. Согласно этому документу, сторонами трудового договора выступают работник – лицо, которое будет исполнять свои обязанности и подчиняться руководству компании, а также работодатель, который будет выплачивать заработную плату.» [40; с. 5] Трудоустраивают с 16 лет, однако существуют исключения, позволяющие нанимать подростков в возрасте 14 лет. Согласно общим нормам, работодатель может заключить договор с несовершеннолетним, достигшим 15 лет, для выполнения работ, не представляющих опасности для его здоровья. Однако, при трудоустройстве четырнадцатилетних подростков необходимо соблюдать некоторые условия, например, подработка не должна оказывать неблагоприятное влияние на учебу и отвлекать от получения образования. Также обязательное условие – письменное разрешение родителей и органов опеки. Возможно заключение трудового договора с четырнадцатилетним в случае его участия в творческих проектах и важно, что любые действия не должны наносить ущерб нравственному благополучию человека. Работодателем может быть физическое или юридическое лицо.

Стороны гражданско-правового договора. Гражданско-правовые договоры актуальнее, поскольку процесс их заключения и правовое регулирование проще и выгоднее для нанимателя по сравнению с установлением трудовых отношений.

Договор возмездного оказания услуг. По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную

деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Специальных условий к сторонам данного вида договора не предусмотрено.

Обе стороны вправе в любой момент отказаться от исполнения условий договора, однако стоит помнить, что необходимо будет восстановить утраченный ущерб другой стороне. В том числе стороны имеют право возмещение издержек, понесенных до начала момента, в который стало невозможно оказать услугу.

Договор подряда. Сторонами договора подряда являются подрядчик и заказчик. Заказчик – тот, кто ставит условие о выполнении определенного задания и гарантирует вознаграждение, а подрядчик, другими словами, исполнитель, тот, кто выполняет оговоренное в договоре поручение. Подрядчик обязан иметь лицензию о выполнении работ. Им может быть физическое или юридическое лицо, также как и заказчик.

При трудоустройстве работодателя просит у работника перечень документов согласно статье 65 Трудового кодекса РФ. Трудовые отношения такого рода оформляются только посредством письменного соглашения, составленного в двух идентичных экземплярах, которые подписывают и работодатель, и работник. Один из экземпляров передается сотруднику, что фиксируется его подписью на втором экземпляре, хранящемся у работодателя. Существуют различные шаблоны трудовых договоров, однако работодатель имеет право модифицировать соглашение, сделать его более подходящим, актуальным для своей организации.

Гражданско-правовые договоры могут быть заключены и в устной форме, при этом нотариальное удостоверение также допускается. Законодательство разрешает устные соглашения в качестве способа оформления сделок, если не установлено обязательное требование к письменной форме ни законом, ни договоренностью сторон. Законодательством не установлен перечень документов для устройства по гражданско-правовому договору.

Срок действия договора. «Статья 58 Трудового Кодекса Российской Федерации выделяет 2 вида трудовых договора в зависимости от срока его заключения: трудовой договор, заключенный на определенный срок (срочный трудовой договор) не более 5 лет; трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. Согласно трудовому законодательству Российской Федерации, трудовой договор, по общему правилу, должен заключаться на неопределенный срок.» [4; с. 5] Именно по этому основному критерию – длительность трудовых отношений, трудовой договор отличается от гражданско-правового. Срочный трудовой договор заключается в исключительных случаях, которые предусмотрены в трудовом законодательстве Российской Федерации.

Предмет договора. Для договора ГПХ характерен конкретный предмет договора, для договора подряда – определенная работа, для договора оказания услуг – конкретное задание заказчика. Договор действует в течение определенного времени, которое именуется сроком действия. В течение этого периода все условия договора являются обязательными для обеих сторон. Начало действия договора, как правило, совпадает с моментом подписания сторонами соглашения, а его окончание фиксируется в самом договоре, либо в виде конкретной даты, либо в виде определенного события, например, завершения выполнения работ или услуг. Кроме того, соглашение может быть заключено на неограниченный период, как, к примеру, в случае договора на консультационное обслуживание.

Оплата труда. По трудовому договору работнику выплачивается заработная плата, как правило, два раза в месяц, в то время как гражданско-правовому договору может быть прописана в договоре либо фиксированная цена, либо, например, по часовой за какие-либо услуги. Стороны сами могут решить, каким образом разово или в определённое время, после оказания услуги заказчик оплачивает результат работы.

В рамках гражданско-правового договора оплата осуществляется за достигнутые результаты, а не за отработанное время, поэтому исполнителей по таким договорам не включают в таблицу учета. Важно понимать, что гражданско-правовой договор не подходит под влияние трудового законодательства и не устанавливает подчиненности исполнителя внутреннему распорядку заказчика. Договор ГПХ может устанавливать рабочее время для выполнения работ или оказания услуг, например, если речь идет о ремонте и обслуживании компьютеров заказчика в его офисе по будням с 8.00 до 17.00.

Налоги и страхование. По гражданско-правовому договору заказчик удерживает НДФЛ и платит страховые взносы. По трудовому договору работодатель обязан платить налог на доходы физических лиц, страховые взносы на обязательное пенсионное, медицинское и социальное страхование и страховые взносы от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Работник через работодателя обеспечивается социальной страховкой, в то время как по гражданско-правовому договору данной опции не предусмотрено.

Основания прекращения трудового договора указаны в Трудовом кодексе в статье 77, к основным относятся соглашение сторон, по воле работника или работодателя или в виду независящих от сторон обстоятельств и так далее. Для расторжения гражданско-правового договора характерно три вида причин: изменений условий договора, отказ одной из сторон и завершение работ или услуг раньше срока истечения договора.

Время отдыха определено в Трудовом кодексе, как время, в течение которого работник освобождён от трудовых обязанностей. Во время данного периода работник может заниматься любой законной деятельностью по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.[39; с. 70]

По гражданско-правовому договору время отдыха не определяется заказчиком, исполнитель самостоятельно распоряжается своим временем и выбирает, когда выполнение трудовой функции можно отложить.

Рабочее время. В рамках гражданско-правового договора, время работы сторон ограничивается сроком, отведенным для выполнения работы или оказания услуги. Трудовое законодательство устанавливает максимальную продолжительность рабочей недели в 40 часов. При превышении работодателем установленных временных норм, Трудовым кодексом Российской Федерации предусматривается надбавка к заработной плате за сверхурочную работу. Работники, заключившие трудовой договор, получают повышенную оплату за сверхурочные часы, выходные и праздничные дни: первые два часа оплачиваются не менее, чем в 1,5 раза, а последующие – не менее чем в два раза.

Порядок и форма оплаты. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, работник, подписавший трудовой договор, гарантированно получает заработную плату дважды в месяц.

Риск недостижения результата. В зависимости от типа договора зависит также риск недостижения результата. При трудовом договоре риск недостижения результата, все риски несет соответственно работодатель. В случае с договором подряда риск несет подрядчик, так как договор подряда ориентирован не на сам процесс работы, а на ее конечный результат, на выполнение определенного объема работ в установленный договором срок. Оплата по такому договору осуществляется исключительно после достижения исполнителем желаемого результата.

Отношение подчиненности между сторонами. Трудовое законодательство устанавливает неравные позиции сторон трудового договора, представляя работнику ряд гарантий, которых нет при заключении гражданско-правовых соглашений. Важно подчеркнуть, что гражданско-

правовые договоры не подчиняются влиянию трудового законодательства и не обязывают исполнителя следовать внутренним нормам заказчика.

Трудоустройство. Для заключения трудового договора необходим ряд документов: паспорт, СНИЛС, трудовая книжка, документы воинского учета, документ об образовании, справка о наличии/отсутствии судимости, административного наказания за употребление наркотических средств. Дополнительно может потребоваться ИНН, свидетельство о браке, фотографии или справка о регистрации по месту пребывания.

Для устройства на работу по ГПХ нужен паспорт, свидетельство СНИЛС, свидетельство об ИНН или, например, реквизиты банковского счета.

В силу ТК РФ после сбора документов работник подписывает локальные нормативные акты организации, которые непосредственно связаны с его работой. Для некоторых категорий работников, включая несовершеннолетних, медицинское освидетельствование является обязательным перед трудоустройством. Оно служит подтверждением соответствия их физического и психического здоровья требованиям предстоящей работы. После подписания трудового договора, руководитель организации оформляет подписанный приказ о приеме работника в организацию, затем на его основании вносится запись в трудовую книжку работника.

Направление в командировку. По Трудовому кодексу предусмотрена служебная поездка сотрудника в отдельный структурный элемент компании, например, филиал или представительство, находящееся за пределами его постоянного места работы, также квалифицируется как командировка. В командировку допускаются только сотрудники, имеющие с компанией действующий трудовой договор и направляемые в рамках выполнения своих профессиональных обязанностей. По Гражданскому кодексу данная функция не предусмотрено.

Права и обязанности сторон. Статья 21 Трудового кодекса закрепляет права и обязанности работника. Также возможно закрепление трудовых прав и обязанности работника во внутренних нормативных актах компании. Данный субъект трудовых правоотношений имеет права (также как и работодатель) на заключение, изменение и расторжение трудового договора, в порядке установленном трудовым договором. Работник имеет право на предоставление ему работы, соответствующей его квалификации и трудовому договору. Данное право корреспондирует с обязанностью работодателя, как и многие другие. Корреспондирующие права и обязанности являются неотъемлемой частью трудовых отношений между работником и работодателем. Например, работодатель обязан выплачивать вовремя заработную плату работнику, согласно трудовому законодательству два раза в месяц, в то время как работник имеет право на ее получение. Права и обязанности работодателя закреплены в статье 22 Трудового кодекса Российской Федерации. Работник и работодатель обязаны, должны соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации.

Следующее корреспондирующее право работника – это право на безопасные условия труда и рабочее место. В то время как для работодателя предоставление безопасности и обеспечение условий охраны труда является обязанностью. Работодатель должен обеспечить работника всем необходимым оборудованием и ему необходимо следить за тем, чтобы состояние рабочего места соответствовало всем ГОСТам. В случае получения вреда, травмы при выполнении трудовых обязанностей, работник имеет право на возмещение вреда работодателем. Ключевую роль в обеспечении безопасности представляет собой социальное страхование, которое работодатель обязан предоставить работнику, а работник, в свою очередь, имеет право на его получение. Согласно Трудового кодекса пункт социальное страхование и меры социальной поддержки работника являются обязательным пунктом включения в договор.

Оплата труда является обязательным пунктом в трудовом договоре. Работник имеет право на своевременную и полную заработную плату, в том числе за дополнительные выплаты за выход на работу в праздничные и выходные дни. Работодатель обязан выплачивать заработную плату за труд равной ценности. Помимо прочего, к данному пункту можно отнести важность ознакомления работника с нормативными правовыми актами организации работодателем. Важно, что ознакомление с нормативной базой организации должно происходить под подпись.

Следующий важный пункт в данном параграфе обязанности работника. Работник обязан соблюдать правила трудового распорядка и добросовестно выполнять трудовые обязанности, бережно относиться к имуществу работника и выполнять нормы труда.

Гражданско-правовые договоры заключаются довольно часто в связи с тем, что процедура их заключения и правовое регулирование легче и удобнее для нанимателя, чем вступление в трудовые отношения.

Заказчик вправе требовать качественного и своевременного выполнения работы, в то время как подрядчик обязан осуществить данную работу в срок и согласно договоренностям. Подрядчик обязан бережно и рационально использовать материалы, предоставленные заказчиком. По завершении работ, подрядчик предоставит заказчику детальный отчет об использованных материалах, по согласованию с заказчиком, снизит стоимость работ, учитывая стоимость неиспользованных материалов, оставшихся у подрядчика.

В случае выявления обстоятельств, не подвластных подрядчику, которые могут поставить под угрозу качество, прочность выполненных работ и возможность их завершения в установленный срок, необходимо незамедлительно информировать заказчика и до получения его распоряжений прекратить работы. А если заказчик не выполняет свою обязанность по оплате оговоренной суммы, подрядчик вправе потребовать результат выполненных работ, а также любое оборудование, принадлежащее

заказчику, остатки неиспользованных материалов и другое имущество заказчика, находящееся в его распоряжении, до полного исполнения заказчиком свои финансовых обязательств.

Стоит также отметить права и обязанности заказчика. В случае выявления дефектов во время приемки работы, необходимо зафиксировать их в документе, подтверждающем приемку. Следующая обязанность: предоставить подрядчику необходимую поддержку для успешного выполнения работ. Также в соответствии с условиями контракта, заказчик должен в установленные сроки вместе с подрядчиком проверить и принять выполненные работы. При выявлении отклонений от договорных обязательств, ухудшающих качество результата или других дефектов, заказчик обязан незамедлительно известить об этом подрядчика.

Относительно прав заказчика, в любой момент необходимо оценивать прогресс и качество работ, выполненных подрядчиком, без вмешательства в его рабочий процесс. Без соглашения сторон, определенного в договоре, заказчик вправе в любой момент до передачи результата работ отказаться от его выполнения. В случае выявления существенных и неисправимых дефектов, приемка результата работ не допускается. В случае если подрядчик задерживает начало работ по договору или выполняет их с такой медлительностью, что завершение к оговоренному сроку становится очевидным недостижимым, заказчик имеет право расторгнуть договор и предъявить подрядчику требование о возмещении понесенных убытков.

Завершение выполнения работ фиксируется актом приемки-передачи, который подписывается обеими сторонами, при необходимости также и уполномоченным представителем государственных органов.

Ответственность сторон. За нарушение трудового законодательства предусмотрено четыре вида ответственности. Дисциплинарную несет работник за нарушение трудового распорядка и ее получение возможно в виде замечания, выговора или увольнения по соответствующему основанию. Материальную ответственность несет работодатель или работник за

нанесение ущерба другой стороне трудовых отношений. Работник в данном случае возмещает фактически понесенный ущерб, а работодатель возмещает ущерб и упущенную выгоду. Однако, помимо прочего существуют административная и уголовная виды ответственности. Административную несут должностные и юридические лица, индивидуальные предприниматели и работники в некоторых случаях за совершение правонарушений, предусмотренных КоАП РФ и несут ответственность в виде предупреждения, штрафа, приостановления деятельности либо дисквалификации должностного лица. Уголовную ответственность несут руководители организаций, индивидуальные предприниматели за нарушение норм Трудового кодекса, если наступили тяжкие последствия. Ответственность в виде запрета занимать определенные должности, исправительные работы, лишение свободы или штрафы. Предоставление сведений в Социальный фонд России. Сведения о трудовой деятельности и о гражданско-правовом договоре предоставляются в СФР в составе сведений для индивидуального (персонифицированного) учета (форма ЕФС-1).

Анализ показал, что трудовой договор выступает юридическим основанием для возникновения трудового правоотношения. Исследование, в ходе которого было установлено, что трудовой договор представляет собой соглашение между сотрудником и работодателем, определяющее порядок трудовых отношений и условия труда, подчеркивает его значимость. Этот документ необходим как для работодателя, так и для работника, поскольку он юридически оформляет трудовые отношения и служит основанием для защиты своих прав в случае возникновения разногласий, в том числе в судебном порядке. Трудовой договор нужно заключать непосредственно с работником. В этом документе четко определяются права и обязанности обеих сторон, устанавливается порядок оплаты, график работы и отдыха, а также регламентируются условия расторжения трудового соглашения.

Оба вида договоров – гражданско-правовые и трудовые объединяет ключевая черта: свобода участников. Свобода заключается в добровольном

решении вступать в договорные отношения. Заключение договора по принуждению, как правило, запрещено, что четко прописано в статье 2 Гражданского кодекса Российской Федерации. Подчеркивается также важность свободы заключения договора в статье 421 Гражданского кодекса.

Гражданско-правовые договоры заключаются только с совершеннолетними, то есть лицами, достигшими 18 лет, а трудовые договоры с лицами старше 16 лет. В рамках трудового договора работник обязуется исполнять трудовую функцию, определенную его должностью в штатном расписании, за определенную плату. Цель гражданско-правового договора заключается в выполнении определенных действий и достижении конечного результата. Работник обязан лично выполнять трудовые функции, в то время как по гражданско-правовому договору исполнение обязательств может быть передано другому лицу. Исполнитель, работающий по договору подряда или договору на оказание возмездных услуг, не обязан следовать трудовому распорядку.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, работник, подписавший трудовой договор, гарантированно получает заработную плату дважды в месяц. В случае же гражданско-правового договора, размер и порядок выплаты вознаграждения определяются соглашением сторон. В рамках трудового законодательства существует неравенство статуса между работником и работодателем, что обуславливает наличие для работника определенных гарантий, которых нет при заключении гражданско-правового договора. При заключении трудового договора оформляется трудовая книжка и издается приказ, в то время как для гражданско-правового договора достаточно лишь его подписания обеими сторонами.

В сфере трудового права принято выделять в составе трудового договора условия, которые являются факультативными и обязательными. В гражданско-правовой сфере для классификации условий, закрепленных в договорах, используются разные подходы, в результате чего условия делятся на три основные группы: существенные, обычные и случайные.

Подписание договора свидетельствует о том, что стороны достигли взаимного согласия. Такое соглашение внушает каждой из сторон уверенность в надлежащем исполнении обязательств, четко прописанных в договоре, и как следствие, в достижении его конечной цели. Соглашение считается заключенным, когда стороны приходят к взаимному согласию по всем ключевым условиям. В обоих договорах – трудовом и гражданско-правовом – права и обязанности сторон взаимосвязаны и дополняют друг друга. В трудовом договоре эта взаимосвязь особенно отчётливо проявляется, поскольку права и обязанности сторон более многообразны и объемны. В связи с этим Трудовой кодекс наделяет работника большим количеством гарантий. В последнее время наниматели все чаще отдают предпочтение гражданско-правовому договору из-за его простоты и практичности. Согласно законодательству, большинство договоров должно быть заключены в письменном форме. Регулирование заключения и исполнения трудовых и гражданско-правовых договоров осуществляется разными нормативно-правовыми актами, которые не связаны между собой непосредственной взаимозависимостью. Важно отметить, что трудовые договоры заключаются исключительно в письменной форме, в то время как гражданско-правовые договор могут быть заключены как в письменной, так и в устной форме, при этом допускается и нотариальное удостоверение.

Несмотря на то, что иногда трудовые договоры маскируются под договоры подряда или оказания услуг, между ними существуют ключевые различия. Одна из главных отличительных особенностей заключается в том, что договор подряда ориентирован на достижение конкретного результата, в то время как трудовой договор фокусируется на процессе работы. В рамках трудового договора работник выполняет свои обязанности самостоятельно, руководствуясь графиком, определённым работодателем. По гражданско-правовому договору возможно перепоручение обязанностей и выполнение функций исходя из договоренностей.

Глава 3 Последствия подмены трудового договора гражданско-правовым

3.1 Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми

Законодательство, в частности Трудовой кодекс Российской Федерации, не допускает заключения гражданско-правовых соглашений, которые определяют трудовые отношения между сотрудником и работодателем. Однако, на практике встречаются случаи, когда под маской договоров, например, договора об оказании услуг, обозначаются трудовые отношения. Данное положение вещей может сохраняться до тех пор, пока не будет выявлено трудовой инспекцией.

Гражданско-правовой договор считается заключенным лишь при условии, если отношения между его участниками имеют действительно гражданско-правовую природу. Это обусловлено тем, что часть вторая статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации запрещает заключение гражданско-правовых договоров, которые в действительности регулируют трудовые отношения между работником и работодателем.

В соответствии с положениями статьи 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации отношения, основанные на гражданско-правовом договоре и связанные с использованием личного труда, могут быть отнесены к трудовым. Трудовые отношения, возникающие на основании договоров, классифицируемых сторонами как договоры подряда, возмездного оказания услуг или другие гражданско-правовые соглашения, регулируются положениями трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права. При этом, правовые нормы трудового законодательства применяются с момента фактического начала работы работника, то есть с момента, когда он был допущен к выполнению обязанностей, предусмотренных договором.

Переквалификация договора представляет собой изменение его юридической природы, фактически признавая первоначальные трудовые отношения отличными от тех, которые были изначально установлены. Отношения могут быть переквалифицированы в трудовые по ряду причин, например, фактическое выполнение трудовых функций или попытки работодателя обойти трудовое законодательство путем заключения договора оказания услуг или, к примеру, договора подряда.

Виды переквалификации варьируются от названия гражданско-правового договора, например, переквалификация договора подряда в трудовой или договора оказания, агентского договора или договора на управления обществом в тот же самый трудовой договор. У каждого из них есть определенные особенности, но в основном они имеют общие черты, которые указывают на то, что договор трудовой, а не гражданско-правовой, как пытается это выставить работодатель.

Согласно части второй статьи 15 Трудового кодекса заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается. В случае нарушения этого запрета работодателем, трудовое законодательство дает возможность переквалифицировать эти отношения в трудовые. Согласно статье 16 Трудового кодекса РФ, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в том числе в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Согласно указанной норме, «договор, заключенный по гражданско-правовым правилам, может быть признан трудовым, если его суть заключалась в выполнении работником личного труда, и он на практике определял условия трудовых отношений. Определение характера отношений между сторонами не сводится к простому анализу наличия или отсутствия официальных документов, таких как трудовые договоры или штатное расписание. Важно глубже исследовать, соответствуют ли фактические

обстоятельства признакам трудовых отношений и трудового договор, определенным в статьях 15 и 56 Трудового кодекса РФ.

При наличии гражданско-правового договора, регулирующего трудовые обязанности, факт регистрации исполнителя как индивидуального предпринимателя или самозанятого не служит основанием для исключения признания этих отношений трудовыми.» [6; с. 4]

Проанализировав судебную практику по данным вопросам, можно прийти к выводам, что существуют обстоятельства, которые говорят о наличии трудовых отношений: сторонами не обговаривается итоговый результат работ, услуг; договор заключается на длительный период, например, календарный год; работа должна выполняться систематически, ежедневно, представляя собой таким образом трудовую функцию; оплата осуществляется в зависимости от количества дней выхода в офис; для работодателя важен сам процесс труда, а не результат; ежемесячно выплачивалась заработная плата; производился постоянный контроль со стороны работодателя на рабочем месте. В случае, если данные признаки замечает в отношении между заказчиком и специалистом суд или ФСС, то отношения из гражданско-правовых переqualифицируются в трудовые.

Помимо прочего, некоторые суды отказываются признавать договоры трудовыми. В случае, если характер, срок и порядок выполняемых работ был согласован; не устанавливался режим работы и исполнитель не соблюдал внутренний распорядок организации; услуги оплачивались исходя из актов выполненных работ.

ВС РФ пояснил, что «суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и тому подобное, но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений, был ли фактически осуществлён допуск работника к выполнению трудовой функции.» [34; с.6]

ВС РФ признает прямые и косвенные признаки, которые указывают на трудовые отношения вместе гражданско-правовых. К косвенным признакам относятся: прохождение испытания перед приемом на работу; выполнение работ на постоянной основе; акты выполненных работ отсутствуют; время работы и отдыха заказчика и подрядчика совпадает; работы выполняются на территории заказчика; оплата работ без приемки; сумма выплат постоянно совпадает.

Присутствие в гражданско-правовом договоре терминов, характерных для трудовых отношений, например, «должность», «заработная плата» или «режим работы», может свидетельствовать о том, что в действительности речь идет о трудовых, а не о гражданско-правовых обязательствах. Для избегания подобных толкований рекомендуется при составлении гражданско-правовых договоров использовать специализированную терминологию, а не лексику трудового законодательства. В то же время, если в договоре фигурируют понятия «заказчик» и «подрядчик», а также указывается конкретный объем работ, без наличия официальных документов, подтверждающих трудовые отношения (приказа о приеме на работу, записи в трудовой книжке и тому подобное), это может указывать на то, что договор имеет гражданско-правовую, а не трудовую природу. [23; с. 150]

ФАС Северо-Западного округа в своем Постановлении от 09.01.2008 № Ф56-45362/2006 подчеркивает, что определение договора как гражданско-правового не может быть формальным. Исходя из положений статьи 431 Гражданского кодекса Российской Федерации, буквальное значение условий договора в случае его неясности устанавливается путем сопоставления с другими условиями и смыслом договора в целом. Само по себе наименование договора не может служить достаточным основанием для причисления его к трудовым или гражданско-правовым договорам, основное значение имеет смысл договора, его содержание.

Согласно Трудового кодекса, а именно статьям 15, 16, 57, 58, 59 существуют основные характеристики, указывающие на наличие трудовых отношений:

- издание приказа о принятии на работу;
- закрепление за работником конкретной трудовой функции;
- оплата работникам по трудовым ставкам;
- подчинение работника правилам трудового распорядка;
- дополнительные гарантии;
- зависимость и подчиненность труда, однако контроль за деятельностью предусматривается и в гражданско-правовых видах отношений и в трудовых отношениях; [39; с. 3]

В случае наличия оснований для признания отношений трудовыми, можно отправить работодателю официальное письмо с просьбой признать отношения, установленные гражданско-правовым договором, как трудовые. Во-первых, можно обратиться с жалобой(заявлением) в районную прокуратуру или в государственную инспекцию труда соответствующего субъекта Российской Федерации. В жалобе необходимо изложить возникшую ситуацию, приложить копию договоров и других имеющихся документов. Важно указать наименование получающего органа, ФИО, почтовый адрес, дату составления жалобы и подпись. Срок рассмотрения жалобы 30 дней с момента ее регистрации, однако этот срок может быть увеличен максимум на 30 дней.

Для подачи жалобы на нарушение трудового законодательства доступна электронная форма, размещенная на сайте государственного органа, отвечающего за надзор в сфере труда. После рассмотрения жалобы прокуратура может вынести представление работодателю, а инспекция труда – предписание, которое служит официальным требованием к работодателю об устранении выявленных нарушений. Подача заявления в прокуратуру или

государственную инспекцию труда не ликвидирует возможности обращения в суд по данному вопросу.

В случае заключения гражданско-правового договора, возможно обратиться в суд с иском, требуя признания отношений с работодателем трудовыми. Это право сохраняется и после прекращения отношений с работодателем. Для подачи искового заявления о признании трудовых отношений, можно обратиться в районный суд, расположенный по адресу проживания работодателя, по месту жительства истца или по месту выполнения трудовых обязанностей, если в договоре указано конкретное место исполнения.

В состав заявления входят, в числе прочего, уведомление о вручении или другие документы, подтверждающие отправку копий искового заявления и его приложений другим участникам дела, которым эти документы не были предоставлены. Кроме того, прилагаются документы, свидетельствующие о совершении стороной действий, направленных на урегулирование спора, если такие действия были предприняты. В рамках данной категории исков освобождение от уплаты госпошлины и судебных издержек гарантируется заявителям, независимо от итогового решения суда.

Интерес представляет собой перекалфикация договора ГПХ с самозанятыми. Самозанятые – это физические лица, которые платят налог на профессиональный доход. Согласно Федеральному закону № 442-ФЗ от 27.11.2018 самозанятые не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам. В письме Минфина от 08.09. 2021 № 03-11-11/72631 говорится о том, что самозанятые могут оказывать услуги юридическим лицам, если такие отношения не имеют признаков трудовых.

Работодатели прибегают к тому, чтобы оформлять отношения с работниками, как с самозанятыми, в виду того, что не нужно начислять страховые взносы и удерживать НДФЛ, так как выгоднее работать с самозанятыми, чем с наемным работником. Существуют некоторые обстоятельства, которые говорят о необходимости перекалфикации. Один

признак сам по себе не говорит о наличии нарушений, в то время как их совокупность говорят об обратном. Работодатель на постоянной основе заключает договор с одними и теми же самозанятыми; оформляются чеки от одного и того же заказчика постоянно, а выплаты от них производятся ежемесячно или два раза в месяц; в договоре с самозанятыми проводятся конкретные обязанности, а не результат труда (значение имеет сам процесс труда); в договоре прописан график работы, штрафы, что говорит о контроле рабочего времени.

Налоговые органы уделяют большое внимание переквалификации договоров с самозанятыми.

Переквалификация означает, что к договорам применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (часть 4 статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). При переквалификации гражданско-правового договора в трудовой, правовой статус подрядчика/исполнителя по гражданско-правовому договору меняется, он приобретает статус работника, что влечет за собой право на все гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Нарушение трудового законодательства путем заключения гражданско-правовых договоров, фактически замещающих трудовые отношения, влечет за собой административную ответственность для работодателя и сотрудников. В случае первого нарушения предусматривается штраф, а при повторном – дисквалификация должностного лица сроком от одного до трех лет. [12;13]

Важно подчеркнуть, что действующее законодательство не препятствует работодателям к заключению гражданско-правовых контрактов с сотрудниками для выполнения работ или оказания услуг, дополнительно к их трудовым обязанностям. Однако, такие контракты должны содержать в себе исключительно гражданско-правовые обязательства между сторонами [27; с. 20].

В соответствии с первой части 19.1 Трудового кодекса РФ: «признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

- 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;
- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 Трудового кодекса.» [42, с. 6]

Согласно представленным нормам, заказчик не имеет права единолично квалифицировать отношения, возникшие по гражданско-правовому договору, как трудовые. Для такой классификации необходимо согласие исполнителя, либо официальное распоряжение Государственной инспекции труда, либо судебное решение.

Исполнитель, заключивший гражданско-правовой договор, имеет право запросить у заказчика переквалификацию их отношений как трудовых. Однако, исполнитель не обязан обращаться к досудебному порядку урегулированию спора, он может сразу же обратиться по данному вопросу в суд. Также исполнитель не обязан предварительно подавать заявление в ГИТ.

Однако, «трудовая инспекция не наделена правом самостоятельно признавать отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, трудовым». [35; с.11]

Согласно статье 45 Гражданского процессуального кодекса РФ, прокурор, защищая права граждан, может инициировать в суде рассмотрение

вопроса об установлении факта трудовых отношений, если между сторонами был заключен гражданско-правовой договор, на самом деле определяющий трудовые обязанности.

Право принимать решения о классификации гражданско-правовых отношений не входит в компетенцию комиссий по трудовым спорам. Важно подчеркнуть, что несмотря на то, что ФНС и СФР не имеют полномочий определять гражданско-правовые отношения как трудовые, судебная практика арбитражных судов демонстрирует тенденцию к квалификации таких отношений как трудовые при применении налогового и страхового законодательства. Примерами подобной практики являются решения Верховного Суда РФ, а также постановления арбитражных судов различных округов.

Верховный Суд РФ в своем постановлении от 29.05.2018 №15 установил, что « даже без официально оформленного письменного трудового договора, если сотрудник начал работу с согласия работодателя или его доверенных лиц, действует в его интересах, под его наблюдением и руководством, то между сторонами считается заключенный трудовой договор. Если спор касается отсутствия трудовых отношений, именно работодатель несет бремя доказывания этого факта. Такой же подход судьи Верховного Суда РФ использует и при анализе споров о признании трудовыми отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров.»

Не имеет значения действует ли гражданско-правовой договор или уже был прекращен, установленный законом срок для обращения в суд с требованием о признании трудовых отношений, возникших на основе этого договора, составляет 3 месяца в соответствии со статьей 392 Трудового кодекса РФ.

Таким образом несмотря на то, что иногда трудовые договоры маскируются под договоры подряда или оказания услуг, их существенные отличия нельзя игнорировать. Ключевое отличие кроется в конечной цели:

по договору подряда результат работы имеет первостепенное значение, в отличие от трудового договора, где акцент делается на самом процессе трудовой деятельности. В рамках трудового договора работник выполняет свои обязанности самостоятельно, придерживаясь графика, установленного работодателем, в то время как в гражданско-правовом допускаясь договоре перепоручение обязанностей и выполнение функций в соответствии с достигнутыми соглашениями.

3.2 Последствия признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

В случае, когда отношения, основанные на личном труде, первоначально оформились по гражданско-правовому договору, но позднее были переквалифицированы в трудовые, на них распространяются нормы трудового законодательства. Согласно определению Конституционного Суда РФ от 27.05.2021 № 957-О, «работник имеет право пользоваться всеми правами и гарантиями, закреплёнными трудовым законодательством, со дня фактического допущения к работе. Важно понимать, что начало трудовых отношений наступает не с момента подписания договора, а с фактическим началом работы по гражданско-правовому договору.»

Использование гражданско-правового договора для маскировки трудовых отношений между сотрудником и работодателем образует состав правонарушения, предусмотренного частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ. За подобные действия предусматривается административная ответственность в виде штрафов: на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это

работодателем: влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем: влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Уполномоченные должностные лица Роструда, имеют право возбуждать дела по административным правонарушениям, предусмотренным частями 4 и 5 статьи 5.27 КоАП РФ. Также полномочия по возбуждению административных дел возложены на прокурора. Однако, рассмотрение дел, связанных с нарушениями, указанными в части 5 статьи 5.27 КоАП РФ, отводится исключительно суду. Вопросы, связанные с правонарушениями, указанными в части 4 статьи 5.27 КоАП РФ, рассматриваются должностными лицами Роструда.

Признание трудовых отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, уже было признано в соответствии с процедурой, установленной статьей 19.1 Трудового кодекса РФ, означает, что у Государственной инспекции труда полномочия налагать штраф на работодателя по части 4 статьи 5.27 КоАП РФ за заключение такого договора сомнения не вызывает. Периодически инспекторы в случаях, когда не удается подтвердить наличие трудовых отношений, прекращают дела об административных правонарушениях, что признается правомерным судом. Хотя ГИТ может принимать решение о привлечение работодателей к административной ответственности, суды часто самостоятельно определяют были ли отношения между сторонами трудовыми, независимо от того, как

эти отношения были классифицированы до этого момента. Как было написано ранее, признание прекращенных отношений трудовыми относится к исключительной компетенции суда, ГИТ не может выносить по данному вопросу предписания, и представляется вполне логичным, что и самостоятельно привлекать в такой ситуации работодателей к ответственности инспекторы не вправе. В пункте 12 Пленума Верховного Суда от 23.12.2021 № 45, что для привлечения к административной ответственности по части 4 статьи 5.27 КоАП РФ в связи с заключением гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, судье в ходе рассмотрения дела об административном правонарушении необходимо установить трудовой характер отношений, возникших между работником и работодателем, а также их оформление гражданско-правовым договором, заключенным в том числе путем обмена письмами, телеграммами, электронными документами либо иными данными. В случае, если признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями уже было предметом спора и эти отношения по тем или иным причинам не были признаны трудовыми, у ГИТ нет оснований для вынесения постановления об административном правонарушении. В пункте 11 Постановления № 45 приведены примеры доказательств, на основании которых можно установить факт наличия трудовых отношений между сторонами.

Срок давности привлечения к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ составляет 1 год. Датой совершения административного правонарушения, связанного с заключением гражданско-правового договора, на самом деле регулирующего трудовые обязанности, совпадает с датой подписания договора.

Если гражданско-правовой договор будет переквалифицирован в трудовой, это означает, что работодатель в течение действия договора не исполнял обязанности налогового агента и страхователя. В результате его

ждет привлечение к налоговой ответственности: будет установлена задолженность по не уплаченным налогам и сборам, а также начислены пени и штрафы. Суды допускают переквалификацию гражданско-правовых отношений как трудовых при определении НДФЛ и страховых взносов.

Налоговые органы пристально следят за проверками ГПД, которые заключают юридические лица с, в том числе с физическими лицами, уплачивающими налог на профессиональный доход, на предмет выявления признаков, указывающих на наличие трудовых отношений.

Часто встречаются ситуации, когда предприниматели пытаются минимизировать налоговые обязательства, регистрируя работников как ИП, при этом фактически имея трудовые отношения. Суды распространяют подобную практику и на договоры с самозанятыми, не видя существенных различий между договорами с ИП и самозанятыми. Следовательно, переквалификация отношений повлечет перерасчет налоговых обязательств компании с учетом применения мер налоговой ответственности.

В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации объектом налогообложения по НДФЛ все доходы налогоплательщика, источником которых является налоговый агент, в то время как по страховым взносам выплаты и иные вознаграждения в пользу физических лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного страхования, в частности, в рамках трудовых отношений. Согласно налоговому законодательству последствиями переквалификации договора в трудовой является необходимость организации предоставить уточненные расчеты НДФЛ и РСВ, прочую отчетность по страховым взносам, предварительно доплатив недоимку и пени.

«Ответственностью работодателя по пересчету НДФЛ будет являться:

- штраф в размере 20% от суммы, подлежащей удержанию и(или) перечислению;
- пени за несвоевременную уплату (статья 75 НК РФ);

Ответственность работодателя по перерасчету страховых взносов:

- штрафы: 20% от неуплаченной суммы взносов (пункт 1 статьи 122 НК РФ, статьи 26.29 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ), 500 рублей в отношении каждого застрахованного лица (часть 3 статьи 17 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ);
- пени за несвоевременную уплату (статья 75 НК РФ, статья 26.11 Закона № 125-ФЗ).» [36; с. 7]

Таким образом, последствия переквалификации гражданско-правового договора в трудовой могут быть налоговыми, административными. При переквалификации договора возможны штрафы и перерасчеты налоговых взносов. При определении правовой природы договора, будь то трудовой или гражданско-правовой, суды в процессе разрешения споров обращают внимание на то, что само наименование договора не предопределяет его классификации. В случае, когда трудовые отношения, первоначально оформились по гражданско-правовому договору, но позднее были переквалифицированы в трудовые, на них распространяются нормы трудового законодательства.

В случае подмены трудовых отношений гражданско-правовые возможно административная и налоговая ответственность. Не исключены последствия в виде штрафов (от 10.000 до 200.000 рублей), перерасчетов НДФЛ и начисления пени.

Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой договор свидетельствует о том, что работодатель во время действия договора не выполнял обязанности налогового агента и страхователя. Это влечет за собой налоговую ответственность для работодателя, которая выразится в установлении задолженности по не уплаченным налогам и страховым взносам, а также в начислении пеней и штрафных санкций.

Для предотвращения негативных последствий и переквалификации договора, важно сознательно относиться к выбору типа договору, консультироваться с юристами или изучать Российское законодательство.

Заключение

В данном исследовании приведен сравнительный анализ трудового и гражданско-правового договора. Отличия можно заметить еще с истории возникновения договоров.

В современном мире подмена трудовых отношений на гражданско-правовыми отношениями является распространённым явлением. Такая тенденция обусловлена тем, что гражданско-правовые договоры проще заключать и исполнять, а также предоставляют меньшую значимость одной из сторон, которая обычно находится в более уязвимом положении.

С учетом правовых позиций, существующих в судебной практике, к основным признакам, позволяющим отграничить трудовой договор от договора гражданско-правового характера, можно отнести, в частности:

- личностный признак (выполнение работы личным трудом работника);
- организационный признак (например, подчинение работнику внутреннему трудовому распорядку);
- выполнение работ определенного рода, а не разового задания;
- осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов;
- создание работодателем условий для осуществления работником деятельности (в том числе обеспечение необходимыми материалами и рабочим местом);
- гарантия социальной защищенности, признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск.

В стремлении обезопасить себя и поставить работника в более уязвимое положение, работодатель пытается заменить трудовой договор соглашением, регулируемым гражданским правом.

Неверно подобранный договор может нанести существенный вред работодателю, грозя административными и налоговыми санкциями,

судебными исками, выплатами компенсаций сотрудникам, репутационными потерями и необходимостью пересматривать бухгалтерские отчеты и учетные записи.

Трудовым законодательством установлен запрет заключения гражданско-правовых договоров, подменяющих трудовые договоры. Гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой в том случае, если его предметом было выполнение личного труда, и он фактически регулировал трудовые отношения.

При разрешении споров в случае, когда возникает вопрос о квалификации договора как трудового или гражданско-правового, суда анализируют не только формальные признаки трудовых отношений (например, наличие приказа о приеме на работу, подчинение внутреннему трудовому распорядку, оплата труда по утвержденной системе), но и фактические обстоятельства, определяющие сущность деятельности гражданина.

Можно выделить следующие проблемы, выявленные в ходе исследования.

Во-первых, злоупотребление правами со стороны участников отношений при формализации этих правоотношений. Исполнитель в гражданско-правовом договоре чаще всего не знает своих прав и того, что на основании закона гораздо предпочтительнее заключить трудовой договор. Заказчик очень часто хочет избежать излишней ответственности за заключение трудового договора и подменяет его договором подряда, договором возмездного оказания услуг и другое. Однако, признаки трудового договора остаются заметными, и в определённый период времени государственная инспекция труда, прокуратура рассматривают обращения по переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор. Решением проблемы я вижу урегулирование посредством следующих мер: законодательных ограничений, конкретизацию договорных условий, судебной защиты и корпоративных механизмов контроля. Статья 10

Гражданского кодекса Российской Федерации устанавливает рамки дозволенного поведения, предотвращая злоупотребление правами. Необходимо четко зафиксировать в соглашениях и правовых документах неприемлемость злоупотребления правами, акцентируя внимание на статьях 10 Гражданского кодекса Российской Федерации, статье 1 Гражданского кодекса Российской Федерации и статье 169 Гражданского кодекса Российской Федерации, а также статьи 2, 4 и 22 в Трудовом кодексе Российской Федерации. Важно детализировать права и обязанности, то есть пределы допустимого поведения сторон в договоре, возможность введение санкций в виде штрафов и неустоек. Нужно обращаться в суд при конкретных нарушениях. Судебная практика показывает, что суды встают на сторону работника при злоупотреблении правами со стороны работодателя.

Во-вторых, проблема незащищенности исполнителя по ГПД по сравнению с трудовым договором. При заключении трудового договора работнику предоставляют социальные гарантии, в некоторых случаях льготы. Например, согласно статье 64 Трудового Кодекса Российской Федерации запрещено отказывать в заключении трудового договора беременной женщине. В некоторых случаях предусмотрена дополнительная, повышенная плата за работу, например в праздничные дни. Существуют способы минимизации рисков. Например, подробное описание всех деталей в договоре. Договор должен содержать исчерпывающую детализацию всех обязательств сторон, сроков выполнения работ или услуг, порядка оплаты, критериев приемки результата, а также ответственности за невыполнение обязательств и условий, связанных с форс-мажорными обстоятельствами. Четкое определение предмета договора предотвратит разногласия по поводу объема выполненных задач или предоставления услуг. Также необходимо предусмотреть возможность расторжения трудового договора, в договоре должно быть указано, при каких условиях каждая сторона может расторгнуть договор досрочно и какие последствия это влечет.

В-третьих, проблема правильной квалификации договора. Гражданско-правовой и трудовой договор обладают схожими чертами, например, наличие обязательств, письменная форма, регулирование законодательством Российской Федерации. Однако, различия более существенны. Существуют признаки, помогающие определить нужно ли перекалфикация гражданско-правового договора в трудовой. Например, договор заключается на длительный период, для работодателя важен сам процесс труда, а не результат, работа выполняется ежедневно, производится постоянный контроль, подчинение внутренним нормам... Гражданско-правовой договор часто используется для прикрытия трудового для того, чтобы упростить регулирование отношений, что крайне удобно для работодателя. Возможны случаи, когда работодатель ущемляет права работника, создавая ему меньше возможностей для защиты права, лишая его гарантий и социального обеспечения. В данном случае важно четко определить характер отношений, соблюдать законодательные критерии, учитывать судебную практику и не пытаться искусственно заменять трудовые отношения гражданско-правовыми. При неправильной квалификации договоров наступают последствия: налоговые, административные, штрафы от 10 000 рублей до 200 000 рублей, проверки, перерасчет НДФЛ. Чтобы избежать нарушения законодательства, важно ответственно подходить к заключению договора, быть сознательным гражданином.

В-четвертых, проблема актуальности трудового договора. Гражданско-правовой договор в настоящее время является более удобным, приемлемым для сторон соглашений, в виду того, что он проще в заключении и использовании. Но трудовой договор не теряет своей важности и нужности использования, ведь трудовые отношения позволяют работникам быть более защищенными и находится в преимущественной позиции, так как они обладают социальными гарантиями, льготами. Не стоит забывать, что выбирать договор для заключения нужно не по тому, что будет комфортнее для сторон, а по соответствию законодательства, чтобы избежать проблем

переквалификации и ее последствий. Решением данной проблемы можно считать сохранение социальных гарантий, например, стабильную заработную плату и отпуск, установление четких законодательных критериев разграничения трудовых договоров и ГПД, а также ужесточение ответственности за «замаскированные» трудовые отношения. Важно также информировать о различиях между трудовым договором и ГПД при приеме на работу и упрощение механизмов подачи жалоб в трудовые инспекции.

На основании полученных данных, можно сделать вывод, что трудовой договор и гражданско-правовой договор решительно различаются в применении, значении, истории, а также по своим признакам.

В заключение своей работы хотелось бы отметить, что перед работодателем часто стоит задача подобрать тип договора для определённого работника. Стоит помнить, что трудовой договор ориентирован на создание долгосрочных рабочих отношений, при этом гарантируя работнику все его законные права и льготы. Гражданско-правовой договор, в свою очередь, более подходящий для выполнения разовых проектов или выполнения определенных задач, где ключевым фактором является конечный результат, а не сам процесс деятельности. Оптимальный выбор типа договора определяется характером предстоящей работы и нуждами обеих сторон.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Архаров М. Когда гражданско-правовой договор переквалифицируют в трудовой // ЭЖ-Бухгалтер. 2022. № 27. С. 13-19.
2. Бутро Е.С. История появления и развития трудового договора и его правовая природа // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки». №6(45). 2020. С. 609-615.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ // КонсультантПлюс www.consultant.ru // Дата обращения: 24.03.2025.
4. Жигачев А.В. Налоговые риски переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор при привлечении самозанятых (налогоплательщиков на привлечение налога на профессиональный доход) // КонсультантПлюс. 2023. С. 20-21.
5. Зобова Е.П. Риски переквалификации ГПД в трудовые договоры: работаем с самозанятыми // "Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения". 2022. № 5. С. 20- 25.
6. Иноземцева М. Когда налоговики могут переквалифицировать договор гражданско-правового характера в трудовой // ЭЖ-Бухгалтер. 2024. № 9. С. 1-4.
7. Киселева Е.В. К вопросу о признании судами трудовых отношений с гражданами, оформленными как самозанятые // Арбитражный и гражданский процесс. 2024. № 2. С. 23-27.
8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Консультант Плюс www.consultant.ru Дата обращения: 21.03.2025.
9. Комиссарова Е.Г. Единство и дифференциация в системе гражданско-правовых договоров// Евразийский юридический журнал. 2024. С. 168-172.

10. Кудрин А. С. Об истории формирования отечественного трудового права // «Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право». 2018. С. 304-311.

11. Ольгина Ю.Д. Налоговые последствия переквалификации договора // КонсультантПлюс. www.consultant.ru. // Дата обращения: 24.03.2025. С. 1-6.

12. Определение ВС РФ от 08.11.2021 № 18-КГ21-100-К4 // КонсультантПлюс // www.consultant.ru// Дата обращения: 26.03.2025.

13. Определение Второго КСОЮ от 21.12.2023 по делу № 8Г-34729/2023// КонсультантПлюс // www.consultant.ru// Дата обращения: 26.03.2025.

14. Определение Седьмого КСОЮ от 31.10.2023 по делу № 8Г-18526/2023 // КонсультантПлюс // www.consultant.ru// Дата обращения: 20.03.2025.

15. Орлова Е.В. Как заключить гражданско-правовой договор с ИП, чтобы избежать риска его признания трудовым договором? // КонсультантПлюс www.consultant.ru // Дата сохранения: 24.03.2025. С. 1-6.

16. Павленко В., Кикинская А. Различия трудового и гражданско-правового договора// "Система ГАРАНТ" www.garant.ru Дата сохранения 21.05.2025. С. 1-2.

17. Пальцева Е.А. Соотношение гражданско-правового и трудового договора // Репозиторий Тольяттинского государственного университета. 2023. С. 30.

18. Петров А.Я. Трудовой договор и/или гражданско-правовой? // Вопросы трудового права. 2019. № 3. С. 30-39.

19. Петров А.Я. Трудовой договор понятие и совершенствование: раздел III Трудового кодекса Российской Федерации // Образование и право № 3. 2021. С. 391-397.

20. Петров. А.Я. Стороны трудового договора: спорные аспекты // «Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право». 2021. С. 121-133.

21. Подкопаев М.В. Подменять трудовой договор гражданско-правовым рискованно // "Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение". 2022. № 11. С. 1-7.

22. Позняк В.С. Заключение трудовых и гражданско-правовых договоров: судебные споры // Услуги связи: бухгалтерский учет и налогообложение. 2022. № 3. С. 1-6.

23. Попова Л.В. Возможны ли негативные последствия для организации, если она расторгнет трудовые договоры с некоторыми работниками и заключит гражданско-правовые договоры с ними как с самозанятыми гражданами, применяющими НПД? // КонсультантПлюс www.consultant.ru.

24. Попова М. Как отличить трудовой договор от договора ГПХ? // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. 2022. № 8. С. 1-7.

25. Постановление Второго ААС от 17.11.2023 № 02АП-7075/23// КонсультантПлюс // www.consultant.ru// Дата обращения: 26.03.2025.

26. Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 597-О-О// КонсультантПлюс // www.consultant.ru// Дата обращения: 26.03.2025.

27. Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 597-О-О// КонсультантПлюс // www.consultant.ru// Дата обращения: 26.03.2025.

28. Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 597-О-О.

29. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/?ysclid=lq41r3spma8241240 Дата обращения: 20.02.2025

30. Постановление АС Уральского округа от 17.11.2020 № Ф09-6891/20// КонсультантПлюс www.consultant.ru// Дата обращения: 21.04.2025.

31. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15// КонсультантПлюс // www.consultant.ru// Дата обращения: 26.03.2025.
32. Постановление Одиннадцатого ААС от 05.12.2023 № 11АП-12549/23// КонсультантПлюс // www.consultant.ru// Дата обращения: 26.04.2025.
33. Прасковьян Д.А., Черный С.А. Срочный трудовой договор и сфера его применения // Самарский юридический институт ФСИН России. 2022. С. 109-112.
34. Пшеничников В.Е. Соотношение трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров: теория и практика // Томск. 2021. С. 40.
35. Решение Верховного Суда Удмуртской Республики от 12.07.2017 № 7-324/2017// Документ предоставлен КонсультантПлюс // www.consultant.ru// Дата обращения: 27.03.2025.
36. Рябинин В. О переквалификации гражданско-правового договора в трудовой // Актуальные вопросы учета и налогообложения для учреждений госсектора. 2024. № 11. С. 1-7.
37. Сергеев А.П. Гражданское право: учебник в 3 т. Т. 2. 2-е издание. Москва. 2021. С. 1040.
38. Соболев С.А. Право на труд и трудовой договор в истории и современном развитии правовой системы России // Вестник удмуртского университета. 2022.С. 78-80.
39. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Консультант Плюс www.consultant.ru Дата обращения: 02.04.2025.
40. Фильченко С.С. Виды трудовых договоров// Репозиторий Тольяттинского государственного университета. 2023. С. 34.
41. Яковлев Б.Ю. Чем трудовой договор отличается от гражданско-правового? // КонсультантПлюс www.consultant.ru Дата обращения: 21.03.2025. С. 1- 13.