

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

Институт права

(наименование института полностью)

Департамент частного права

(наименование)

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Гражданско-правовой

(направленность (профиль) / специализация)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему Соотношение гражданско-правового и трудового договора

Обучающийся

Т.Г. Гильянова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

к.ю.н., доцент, О.С. Лапшина

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

Тольятти 2025

Аннотация

В современной практике широкое распространение получило использование гражданско-правовых договоров для оформления отношений, которые по своей сути являются трудовыми. Данная практика обусловлена стремлением работодателей к оптимизации налоговых и страховых взносов, а также к минимизации социальных обязательств перед работниками. Однако неправомерное использование гражданско-правового договора влечет за собой нарушение трудовых прав граждан и негативные последствия для работодателей в виде переквалификации договоров и применения санкций. В связи с этим, исследование соотношения трудового и гражданско-правового договора приобретает особую актуальность.

В настоящей работе рассматриваются вопросы соотношения трудового и гражданско-правового договоров, как основных форм юридического оформления отношений, связанных с использованием труда. Также анализируются теоретические аспекты трудового и гражданского права, регулирующие вопросы заключения и исполнения соответствующих договоров.

В работе проведено теоретическое разграничение двух договоров на основе анализа доктринальных подходов и положений трудового и гражданского законодательства. Выделены ключевые критерии, используемые судебной практикой при переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор.

Цель работы – исследование трудового и гражданско-правового договоров в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, выявление недостатков при соотношении данных договоров.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и использованных источников. Объем работы составляет 71 страница.

Оглавление

Глава 1 Определение и ключевые особенности трудового и гражданско-правового договора	6
1.1 История возникновения трудового договора.....	6
1.2 Понятие трудового договора и его особенности	11
1.3 Понятие гражданско-правового договора и его особенности.....	16
Глава 2 Правовое регулирование гражданско-правового и трудового договора	23
2.1 Особенности правового регулирования трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров	23
2.2 Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора и гражданско-правовых договоров в сфере наемного труда ...	28
Глава 3 Сравнительная характеристика гражданско-правового и трудового договора	44
3.1 Сходство и отличительные черты гражданско-правового и трудового договора	44
3.2 Переквалификация гражданско-правового в трудовой договор.....	51
Заключение.....	60
Список используемой литературы и используемых источников	63

Введение

В современных экономических условиях, характеризующихся гибкостью рынка труда и стремлением работодателей к оптимизации расходов, вопрос выбора между трудовым и гражданско-правовым договором становится особенно актуальным. Использование гражданско-правового договора вместо трудового договора может быть привлекательным для работодателя с точки зрения снижения налоговой нагрузки, упрощения процедуры расторжения отношений и отсутствия необходимости соблюдения трудового законодательства в полном объеме. Однако такая практика не всегда законна и может нарушать права работников, лишая их социальных гарантий и защиты.

Растущая популярность гражданско-правового договора, в том числе в сферах, традиционно регулируемых трудовым законодательством, обуславливает необходимость анализа критериев разграничения трудового и гражданско-правового договора. Неправильная квалификация договора может повлечь за собой негативные последствия как для работника (лишение социальных гарантий), так и для работодателя (привлечение к ответственности за нарушение трудового законодательства, переквалификация договора, доначисление налогов и взносов).

В связи с этим, исследование соотношения трудового и гражданско-правового договора, выявление ключевых отличий и критериев их разграничения, а также анализ судебной практики по данному вопросу представляется важным и актуальным для обеспечения защиты прав работников и соблюдения законности в сфере трудовых отношений.

Методологической основой исследования являются общенаучные методы познания, частно-научные методы (исторический, структурный анализ), сравнительно-правовой, формально-логический методы.

Теоретическую значимость исследования составили фундаментальные труды ученых и практиков в области трудового права, гражданского права:

А.Я. Петрова, О.Ф. Синюшиной, С.А. Соболева, М.А. Сороколетовой, Л.С. Таля, Е.Б. Хохлова, Г.Ф. Шершеневича. В их работах рассматриваются общие вопросы трудового права, анализируются признаки трудового договора, а также проводятся сравнительные исследования трудового и гражданско-правового регулирования. Однако динамичное развитие законодательства, изменение социально-экономических условий и появление новых форм занятости обуславливают необходимость дальнейшего изучения данной темы и выработки практических рекомендаций по правильной квалификации договоров.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие при заключении трудового и гражданско-правового договоров.

Предмет исследования – нормы трудового и гражданского законодательства в области труда.

Цель работы – исследование трудового и гражданско-правового договоров в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, выявление недостатков при соотношении данных договоров.

Для достижения указанной цели работы были определены задачи:

- изучить историю развития законодательства о трудовом договоре и гражданско-правовых договорах;
- охарактеризовать ключевые особенности трудового и гражданско-правового договора;
- исследовать особенности правового регулирования гражданско-правового и трудового договора;
- проанализировать основные критерии разграничения трудового и гражданско-правового договоров;
- определить правовые последствия переквалификации договоров.

Структура данной работы обусловлена целями и задачами настоящего исследования и состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и используемых источников.

Глава 1 Определение и ключевые особенности трудового и гражданско-правового договора

1.1 История возникновения трудового договора

Вопрос становления и развития трудового договора давно привлекает внимание отечественных правоведов. Л.С. Таль первым обратился к изучению истории найма труда, посвятив корням института трудового договора, целую главу своего классического исследования [69]. Путем анализа положения Русской Правды, Псковской Судной грамоты, Уложения 1649 г. Л.С. Таль указал, что трудовые отношения возникают из естественных корней классической теории трудового права [69].

Отметим, что трудовой договор как регулятор отношений между работником и работодателем, зародился раньше, чем отрасль трудового права. Закрепляемые и регулируемые им отношения дифференцировались на различных этапах развития общества и государства.

Наиболее подробно история трудовых отношений как института трудового права, рассмотрена в трудах С.А. Соболева, который считает: «анализ трудового законодательства, позволяет выделить четыре периода становления института трудового договора в России:

- XII – начало XVII в.;
- XVIII – начало XX в.;
- 1917 г. – вторая половина 1980-х гг.;
- 1990 г. – настоящее время» [52, с. 339].

Следует также учитывать, что хронологические рамки каждого периода могут указываться лишь условно, ибо в пределах столетия или даже более значительного отрезка времени невозможно указать точную «дату» перехода и развития трудового договора.

Начнем с первого периода, который является наиболее сложным и продолжительным ввиду скудности и разноречивости исторических

источников, подтверждающими появление договора личного найма как зачатка современного института трудового права. Первым источником древнерусского права, в котором упоминается о договоре личного найма является Русская Правда (1113-1119 гг.). В соответствии с Русской Правдой при поступлении на работу без специального договора человек становился холопом.

Следующим нормативным актом, который появился в сфере регулирования взаимоотношений между работником и работодателем является Псковская судная грамота (1397-1467 гг.). Можно обратить внимание на использование в тексте Псковской судной грамоты таких понятий как господин, хозяин, государь, с одной стороны и работник, наймит, с другой стороны. Условия трудовой деятельности различались в зависимости от вида выполняемых работ, например, договор мог быть срочным – то есть, определял период существования трудовых отношений, а мог быть заключен для выполнения конкретной работы, без указания конкретного периода. Обязательными условиями трудового договора того времени выступали срок договора, выплачиваемое вознаграждение, способы и порядок оплаты.

Период с XVIII до начала XX веков можно характеризовать началом формирования промышленного права страны, которое содержало нормы, регулирующие права и обязанности фабрично-заводских рабочих и их отношения с нанимателем. Фабрикант обладал правом выбора формы оформления трудовых отношений: это мог быть письменный договор найма или «рядный лист», выдаваемый работнику. Форма оплаты могла быть как денежной, так и натуральной (вещи, продукты, жилье), но только с согласия работника [53, с. 340].

Возникновение законодательства о самостоятельном оформлении договора подряда и поставки послужило к необходимости разграничения данного договора от договора личного найма. Д.И. Мейер, анализируя понятия договора личного найма, писал, что: «вся разница между этими

договорами состоит в том, что предметом найма имущества является право пользования какой-либо вещью, а предметом личного найма – услуга одного лица другому, совершение какого-либо труда одним лицом в пользу другого» [35, с. 83].

Л.С. Таль пишет: «различие между подрядом и личным наймом являлось в большей степени фактическим, чем юридическим, когда один субъект предоставлял другому субъекту свои услуги за вознаграждение» [69].

Изучая исторические изменения структуры договора найма М.А. Сороколетова, указывает, что: «договор личного найма, представляет собой документ, по которому лицо за определенное вознаграждение приобретало право временного пользования трудом другого лица» [36, с. 424].

По словам Г.Ф. Шершеневича: «пользование чужим трудом на Руси носило временный характер, иначе оно являлось бы аналогией рабства. Во избежание бессрочного закабаления населения русское законодательство не только подчеркивало временный характер договора личного найма, но и устанавливало предельный его срок в пять лет» [72, с. 148].

Условия найма и размер вознаграждения, то есть «рядная плата» оговаривались в соглашении и могли фиксироваться в специальных расчетных книжках. Так, М.А. Сороколетова отмечает: «договор личного найма, помимо письменной, мог иметь и нотариально заверенную форму, по соглашению сторон. Прекращение договора происходило по взаимному согласию, из-за невозможности или неисполнения обязательств, по причине болезни работника, задержки зарплаты или грубого обращения» [36, с. 425].

По мнению О.Ю. Орловской: «предметом договора личного найма могла быть практически любая работа, осуществляемая в наше время по трудовому договору, а именно сельскохозяйственный труд, оказание услуг по дому, работа на производстве. Поэтому договор личного найма можно определить, как прототип трудового договора» [36, с. 426].

В городах ремесленное производство регулировалось цехами и гильдиями. Вступление в цех могло требовать длительного ученичества и ограничивало свободу найма. Законодательство, регулирующее трудовые отношения, было слабо развито, часто применялись общие нормы гражданского права.

Следующим этапом развития законодательства в сфере труда является третий период (1917 г. – вторая половина 1980-х гг.). Данный период характеризуется первой кодификацией трудовых отношений в виде актов 1918 года, 1922 года и 1971 года. Первым кодифицированным нормативным актом выступил Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ), состоявший из шести разделов и 137 статей. Кроме регулирования собственно времени труда и отдыха, впервые появился прообраз современной профсоюзной организации – рабочий контроль, а также закреплено законодательно нормирование труда. Особенностью трудовых отношений того периода выступала всеобщая трудовая повинность, которая выразилась в закреплении в КЗоТе 1918 года обязательных трудовых отношений для лиц от 16 до 50 лет. Понятие трудового договора как основания возникновения трудовых отношений, впервые появилось в КЗоТе 1922 года, который допускал как двустороннюю, так и многостороннюю структуру субъектов отношений. Были определены и стороны договора – наниматель и нанимающийся, определен возмездный характер договорных отношений.

Изменяющаяся стремительно политическая и экономическая политика молодой советской республики в тридцатые годы XX века, отмена мягких экономических режимов, НЭПа, привели к ужесточению всех сфер социальной жизни, в том числе и трудовых отношений. Государство приняло на себя безоговорочные обязательства работодателя на основании признания одного вида собственности – государственного. Соответственно, трудовой договор перестал существовать как социальный институт. Сложилась парадоксальная ситуация, при которой государство выступало и законодателем в сфере трудового права, и исполнительной властью,

реализующей данные нормы, и работодателем, как конечным правоприменителем законов о труде. Положительным эффектом такой реконструкции трудового договора стала высокая степень социальной защиты работающего населения, например, дополнительное питание в заводских и служебных столовых, при достаточно низкой оплате труда в целом.

Новеллой законодательства выступили Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970 г.) КЗоТ 1971 г. рассматривает трудовой договор как соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому он обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (статья 15 КЗоТ) [53, с.340].

Четвертый период характеризуется переходом к более гибкой, рыночной модели, адаптацией трудового законодательства к новым экономическим и социальным реалиям, а также развитием социального партнерства. Закон усилил защищенность работника при осуществлении трудовой деятельности, расширил права и обязанности как работника, так и работодателя. Доктринальные источники трудового права содержат анализ постсоветского трудового законодательства, уточняя, что: «отношения работника и предприятия, созданные на основе трудового договора, регулировались законодательством о труде, а отношения, основанные на договоре о членстве в хозяйственном товариществе, регламентировались гражданским законодательством и учредительными документами товарищества» [19, с. 12].

Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), принятый в 2001 году был новаторским для своего времени. Он кодифицировал трудовое законодательство и систематизировал нормы, регулирующие трудовые

отношения. ТК РФ расширил договорную свободу при заключении трудовых отношений; исключил двойственность наименования трудовой договор и контракт; обозначил, что минимальный размер оплаты не может быть ниже прожиточного минимума; в качестве работодателей могут выступать не только организации, но и граждане [59].

На основании вышеизложенного можно сделать выводы, что развитие правового регулирования взаимоотношений в сфере труда происходило в несколько этапов. С определенной долей можно утверждать, что трудовое право называлось промышленным правом и включало законодательство о труде. Первые публикации о становлении и развитии института трудового договора отражены в работах Л.С. Таля, которые оказали огромное влияние на развитие трудового права в России. Научная ценность исследования древней литературы позволила Л.С. Талю теоретически отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора. Он внес значительный вклад в формирование концепции трудового договора как особого вида договора [69].

Принятие ТК РФ стало новым этапом в развитии регуляции трудовых отношений, стало шире определение трудового договора, которое включает новые условия, положения и правила.

Изучив исторический путь развития трудового договора, от его зарождения в виде различных форм найма до современного понимания, необходимо перейти к рассмотрению его сущности. Далее мы подробно изучим понятие трудового договора и его ключевые особенности.

1.2 Понятие трудового договора и его особенности

Статья 37 Конституции РФ гарантирует право на труд, которое подразумевает не только возможность трудиться, обеспечивать себя, но и широкий спектр прав: на свободный выбор деятельности, защиту от дискриминации, сохранение рабочего места и защиту от произвольных

увольнений [26]. Трудовой договор служит инструментом, обеспечивающим соблюдение этих прав, как для работника, так и для работодателя.

Научные труды советского ученого-юриста Л.С. Таля оказали значительное влияние на развитие трудового законодательства в России. Его взгляды на трудовой договор были новаторскими для своего времени и до сих пор представляют интерес. Л.С. Таль четко отделял трудовой договор от гражданско-правовых договоров, таких как договор подряда или договор поручения. Он подчеркивал, что трудовой договор – это социальный договор, имеющий особую правовую природу, обусловленную подчиненным положением работника [69].

Следует согласиться с выводами А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой о том, что именно «Л.С. Таль был пионером в раскрытии критериев трудового договора. Считается, что он лично выявил такую характеристику особенности трудового договора: лицо, нанятое по трудовому договору, обещает предоставить свою рабочую силу в пользу работ по хозяйству, которое ему не принадлежит, при этом выполняя работу лично. В завершении нанятое лицо имеет право на вознаграждение за свой труд, которое не зависит от того, воспользовался работодатель его трудом или нет» [32, с. 28].

В соответствии со статьей 56 ТК РФ под трудовым договором понимается 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. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник [59].

Точки зрения ученых на понятие трудового договора эволюционировали с течением времени, и отражают различные подходы к пониманию его сущности и роли в регулировании трудовых отношений. Существуют разные концепции, акцентирующие внимание на различных аспектах трудового договора.

Так, С.Ю. Головина рассматривает трудовой договор: «как инструмент социального партнерства, направленный на согласование интересов работника и работодателя, обеспечение социальной защиты работника и справедливых условий труда» [60, с. 117].

В своем исследовании Т.А. Зыкина, под трудовым договором предлагает понимать: «определенное двустороннее соглашение, достигаемое между работником и работодателем, которое устанавливает существенные, обязательные условия трудовой деятельности, определенные законом, а также некоторые дополнительные условия, вырабатываемые непосредственно сторонами данного соглашения, в зависимости от занимаемых должностей и трудовых обязанностей» [19, с. 14].

В трудах ученых-правоведов трудовой договор часто рассматривается как: «инструмент для реализации права человека на свободное распоряжение своими способностями к труду, на самостоятельный выбор профессии и рода деятельности» [63, с. 97].

В самом понятии трудового договора отражена такая особенность, как индивидуальность, а именно то, что соглашение заключается между конкретными субъектами [36, с. 423].

Согласно мнению С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова, содержание определения трудового договора указывает на то, что предметом данного договора является вид трудовой деятельности, который работник обязуется выполнять лично в установленный срок за определенную плату в интересах работодателя и под его руководством [64, с. 108].

Вместе с тем, А.Д. Зайкин отмечал: «юридическое значение конкретного трудового договора состоит в том, что он является основой для существования и развития правовых отношений, связанных с использованием труда работников» [32, с. 27].

Необходимо согласиться с мнением В.Н. Толкуновой, которая подчеркивает, что социальная значимость трудового договора заключается в реализации права на труд, обеспечении занятости и свободы труда посредством его заключения. Правовое значение трудового договора состоит в том, что он служит основанием для возникновения и действия во времени трудового правоотношения работника [58, с. 74].

Анализ развития законодательства о трудовом договоре позволяет охарактеризовать его как центральное звено трудовых отношений, определяемое и как соглашение между сторонами договора, и как институт трудового права.

Интересен анализ понятия и содержания трудового договора, представленный Е.Ю. Забрамниной. Она отмечает, что: «трудовой договор, как основной институт трудового права, играет центральную роль в этой отрасли, выступая «связующим звеном» между всеми ее элементами. Именно поэтому все отношения, регулируемые трудовым правом, неразрывно связаны с отношениями, возникающими из трудового договора» [18, с. 146].

Трудовой договор – это конкретный документ, соглашение между работником и работодателем, заключенное в соответствии с нормами, установленными в третьем разделе ТК РФ. Этот раздел содержит нормы права, регулирующие возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений [59].

Трудовой договор, помимо своей роли основного регулятора трудовых отношений, также является важным юридическим фактом. С момента вступления трудового договора в силу, стороны становятся участниками трудовых правоотношений, регулируемых трудовым законодательством. Без трудового договора, даже при фактическом выполнении работы, отношения

не будут считаться трудовыми, а будут регулироваться другими отраслями права, например, гражданским.

Трудовой договор указывает на обязательства сторон, которые можно разделить на основные обязанности работника и основные обязанности работодателя.

Общий перечень обязанностей работодателя включает в себя предоставление работы в соответствии с определенной трудовой функцией, обеспечение условий труда, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, а также своевременную и полную выплату заработной платы [48]. В свою очередь, работник обязан непосредственно выполнять определенную трудовую функцию и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Одним из актуальных определений трудовому договору дает О.Ф. Синюшина «как документ письменной формы, который фиксирует трудовые отношения между работодателем и работником, а также основные и дополнительные условия при использовании наемного труда. Трудовой договор является обязательным документом, который составляется и подписывается сторонами при возникновении трудовых отношений» [53, с. 339].

Р.А. Курбанов придерживается мнения, что «трудовой договор по своей природе является договором личного характера, и этот аспект является одним из ключевых отличий от гражданско-правовых договоров. Это означает, что выполнение работы по трудовому договору неразрывно связано с личностью работника, его квалификацией и способностями» [28, с. 202].

Условия трудового договора формируются на основе сложной системы источников трудового права, обеспечивающей баланс интересов работника и работодателя и защиту прав работников. Важно помнить, что условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по

сравнению с трудовым законодательством, локальными нормативными актами и коллективным договором.

Заключение трудового договора влечет за собой возникновение не только трудовых правоотношений, но и целого ряда других, тесно связанных с ними, правоотношений. Эти правоотношения возникают в силу закона и направлены на обеспечение социальных гарантий, безопасность условий труда и охрану здоровья работника, защиту персональных данных работника, отношения по материальной ответственности и обязательства по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работника. Следовательно, трудовой договор – это основа для целого комплекса правовых отношений, не ограничивающих только трудовыми, но тесно связанных с ними и направленных на обеспечение прав и интересов работника в процессе трудовой деятельности.

Таким образом, понятие трудовой договор является фундаментальным элементом системы трудового права, выполняя целый ряд важнейших функций и играет ключевую роль в обеспечении социальной справедливости, защите трудовых прав и стимулировании экономического развития. Поэтому важно, чтобы трудовые договоры заключались в соответствии с требованиями закона, учитывали интересы обеих сторон и обеспечивали стабильность и предсказуемость трудовых отношений. Недооценка роли трудового договора может привести к нарушению прав работников, возникновению трудовых споров и снижению эффективности экономики в целом.

1.3 Понятие гражданско-правового договора и его особенности

В современном обществе гражданско-правовой договор играет незаменимую роль, являясь ключевым инструментом для согласования волеизъявлений. С помощью договора участники правоотношений

самостоятельно определяют свои права и обязанности, устанавливают юридическую связь между собой.

В отечественной и зарубежной науке понятие гражданско-правового договора трактуется как основа гражданского оборота, инструмент регулирования имущественных отношений, основанных на принципах равенства, автономии воли и самостоятельности сторон. Однако акценты и нюансы в подходах ученых разных стран могут различаться.

Надо отметить, что в отечественной юриспруденции есть работы ученых по исследованию сущности и содержания гражданско-правового договора, таких как М.И. Брагинский, В.В. Витрянский, О.А. Красавчиков, Б.Б. Черепахин.

Учение о гражданско-правовом договоре имеет долгую историю развития, но до сих пор характеризуется недостаточной разработанностью. Поэтому в юридической науке интерес к проблематике гражданско-правового договора сохраняется и по настоящий день.

Вопрос определения понятия договора, выявления его сущности интересовал ученых издавна, что обусловлено значением договора как важнейшего основания возникновения гражданских прав и обязанностей. Гражданско-правовой договор является предметом исследования как отечественной, так и зарубежной цивилистики, а также общей теории права.

Возрождение интереса к римскому праву и последующая рецепция его норм в европейских правовых системах оказали существенное влияние на формирование современных гражданско-правовых институтов, включая договорное право.

Римское право является колыбелью современного гражданско-правового договора, именно здесь были заложены основные понятия, принципы и виды договоров.

В своих работах Н.В. Степанюк отмечает, что: «для заключения юридически значимого договора в гражданском праве необходимы четкие и определенные элементы, такие как согласие, объект и основание. В отличие

от систем общего права, гражданское право предусматривает более строгую и формализованную процедуру заключения договоров» [57, с. 68].

А.Г. Карапетов подчеркивает, что «влияние международных стандартов и принципов на российское договорное право способствует его интеграции в мировую правовую систему и повышению уровня правовой защиты участников гражданского оборота» [16, с. 617].

По мнению М.И. Брагинского «гражданско-правовые системы, благодаря принципам справедливости, добросовестности и обязательности, формируют устойчивую правовую базу для регулирования договорных отношений и защиты прав участников» [7, с. 62].

Согласно статье 420 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ) гражданско-правовой договор – это соглашение между двумя или несколькими лицами, направленное на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей. Для заключения гражданско-правового договора необходимо соглашение между его участниками [12].

«Договор гражданско-правового характера может быть заключен тогда, когда он касается выполнения разового поручения и в нем, очевидно, проявляется понимание целей его заключения и выгоды от именно такого его содержания. Главное, чтобы такой договор был заключен осознанно и добровольно» [31, с.227].

Это условие основано на одном из ключевых принципов гражданского права – принципе свободы договора, который предполагает, что большинство гражданско-правовых договоров имеют добровольный характер. Участники гражданских правоотношений по утверждению А.Г. Карапетова «приобретают и осуществляют свои гражданские права по своей воле и с учетом своих интересов. Они вправе устанавливать свои права и обязанности на основе договора и определять любые не противоречащие закону условия договора» [16, с. 621].

Современные правоведы подходят к определению гражданско-правового договора с учетом развития экономики, технологий и

необходимости разграничения с трудовыми отношениями. Общего, универсального определения, принятого всеми, не существует, однако можно выделить ключевые элементы, которые присутствуют в большинстве современных определений. Так, А.В. Егоров утверждает, что «договор обеспечивает стабильность и предсказуемость гражданского оборота, способствуя развитию рыночных отношений. Гибкость договорного права позволяет оперативно реагировать на изменения в экономике, что особенно актуально в условиях рыночной экономики» [17, с. 218].

Специалисты в области права указывают на значимость и связь принципа добросовестности в договорных отношениях, утверждая, что: «договорное право должно учитывать баланс интересов сторон и обеспечивать справедливость исполнения договорных обязательств» [7, с. 54].

Е.С. Выборнова определила значение гражданско-правового договора «как ключевой элемент гражданского права, осуществляющий регулирование взаимоотношений между сторонами на основе принципов равноправия и свободы договора. Существенные условия договора, представляют собой необходимые элементы, без которых договор не может считаться заключенным, в соответствии с положениями ГК РФ, являются основой для обеспечения правовой определенности и предсказуемости гражданско-правовых отношений» [9, с. 32].

В гражданско-правовом договоре сторонами выступают заказчик и исполнитель (подрядчик). Исполнитель обязуется в соответствии с соглашением оказать услуги или выполнить работы в оговоренном объеме и в установленные сроки. Заказчик, в свою очередь, обязуется оплатить эти услуги или работы в размере и сроки, указанные в договоре. А.А. Иванов подчеркивает необходимость четкого и однозначного определения предмета договора, чтобы избежать возможных споров и разногласий между сторонами [20, с. 165].

Стоимость услуг или выполненной работы является необходимым условием при составлении гражданско-правового договора. Так И.С. Шиткина отмечает: «что цена должна быть четко определена и согласована сторонами для предотвращения споров и конфликтов» [73, с. 159].

А.В. Егоров подчеркивает, что: «срок исполнения обязательств задает временные рамки, в течение которых стороны должны исполнить свои договорные обязательства. Это важный элемент договора, поскольку он определяет период, в течение которого стороны связаны обязательствами. Важно отметить, что срок может быть определен как конкретной датой, так и периодом времени, в течение которого обязательства должны быть исполнены» [17, с. 220].

Судебная практика свидетельствует, что исполнение в срок – существенное условие договора, и его неисполнение приводит к убыткам. Примером может служить постановление Арбитражного суда Московского округа от 09.11.2022 по делу № Ф05-25229/22: заказчик взыскал с исполнителя неустойку и убытки за нарушение сроков выполнения работ по договору подряда [50].

Условия об ответственности сторон предусматривают меры, применяемые в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения договорных обязательств. П.В. Смирнов отмечает «включение таких условий способствует надлежащему исполнению обязательств и защите прав сторон» [55, с. 104].

Проводя аналогию, А.Г. Карапетов подчеркивает, что «ответственность может выражаться в штрафах, убытках и других мерах, предусмотренных договором или законом» [16, с. 39].

Изменение и расторжение трудового договора являются юридически значимыми действиями при возникновении трудовых отношений. Данные действия требуют соблюдения установленной законом процедуры и влекут за собой определенные правовые последствия для работника и работодателя.

Несоблюдение установленной процедуры может привести к возникновению трудовых споров [1, с. 42].

Гражданское законодательство предусматривает множество видов гражданско-правовых договоров, но регулирующих отношения между участниками гражданского оборота в сфере выполнения работ и услуг: договор подряда и возмездное оказание услуг.

По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить определенную работу по заданию другой стороны (заказчика) и сдать результат этой работы заказчику. Заказчик, в свою очередь, обязан принять результат работы и оплатить его в соответствии с размером и сроками, установленными договором. Выполнение работ оформляется актом приема-передачи (приема-сдачи), подписанным обеими сторонами.

К договору подряда применяются нормы, установленные параграфами 2-5 главы 37 ГК РФ, а также положения иных законов, таких как Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

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 (статья 779 ГК РФ). В договоре возмездного оказания услуг право на оплату возникает, как правило, в процессе оказания услуг или после оказания всего объема услуг. Оплата может зависеть от качества оказанных услуг, если услуги оказаны некачественно или с недостатками, заказчик имеет право потребовать уменьшения оплаты или отказа от оплаты. В договоре подряда заказчик обязан оплатить работу после ее окончательной сдачи. В данном случае оплата напрямую зависит от качества выполненной работы, если работа выполнена с недостатками, заказчик вправе потребовать безвозмездного устранения недостатков, уменьшения цены или возмещения расходов на устранения недостатков [13].

Предметом договора об оказании услуг является процесс деятельности, труда, который приводит к получению заказчиком нематериальной услуги. В договоре прописываются все условия по соглашению сторон. Статья 782 ГК РФ позволяет расторгнуть договор возмездного оказания услуг в одностороннем порядке. В таком случае исполнитель должен возместить заказчику убытки, если договор расторгнут по инициативе исполнителя, и, наоборот, заказчик должен возместить исполнителю фактически понесенные расходы [13]. Описание оказываемой услуги в договоре должно быть максимально подробным, в частности, должны быть перечислены конкретные действия, которые должен совершить исполнитель. Это важный момент, так как в случае неисполнения договора могут возникнуть вопросы с доказательством проделанной работы.

Эти договоры, хотя и имеют сходства с трудовым договором, существенно отличаются по своим ключевым условиям. В договорах возмездного оказания услуг важно четко определить действия исполнителя, в то время как для договора подряда основными являются объем работ, сроки их выполнения и стоимость.

Глава 2 Правовое регулирование гражданско-правового и трудового договора

2.1 Особенности правового регулирования трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров

Актуальным вопросом на сегодняшний день является правовое регулирование трудовых отношений. В настоящее время создаются все необходимые правовые условия для согласования интересов участников трудовых отношений.

Трудовые отношения в Российской Федерации регулируются широким спектром нормативных правовых актов, которые образуют систему трудового законодательства, основные из них: Конституция РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры РФ, ТК РФ, Указы Президента РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти.

Как утверждает О.С. Лиликова «основная цель регулирования заключается в предоставлении населению социальных гарантий, создание благоприятных условий для труда, защита прав и интересов, как работников, так и работодателей, которые закреплены в нормативно-правовой документации, таких как законы, постановления и указы. Эти нормативные акты определяют границы деятельности сторон в рамках трудовых отношений» [30, с. 722].

Законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, разрабатываются органами власти, как на федеральном, так и на региональном уровнях. Кроме того, разрабатываются и реализуются краткосрочные и долгосрочные программы, направленные на решение отдельных вопросов социально-экономического характера. Эти программы могут быть: федеральными, способствующими решению общенациональных проблем; региональными охватывающие и учитывающие особенности

конкретных регионов; отраслевыми, решающими проблемы в отдельных отраслях.

Трудовые отношения в первую очередь регулируются законодательством о трудовой деятельности. В последнее время в России ведется активная работа по изменению трудового законодательства, чтобы адаптировать его к новым социально-экономическим условиям, претерпевшим изменения.

Трудовой договор отличается от других документов тем, что в нем фиксируют права и обязанности сторон работодателя и работника. На первый взгляд, в трудовом договоре отсутствуют признаки нормативности. Однако, в соответствии с трудовым законодательством РФ, в нем могут быть прописаны положения, расширяющие границы действующих норм (например, работник может быть наделен дополнительными правами и обязанностями). В силу этого, некоторые положения договора приобретают нормативный характер.

Важно помнить, что не все положения трудового договора являются регулятивными, к таковым относятся лишь те, которые интерпретируют основы трудового права и дополняют правовые нормы в том или ином договоре. Нормами права не являются положения в договорах, содержащие информацию о сторонах, времени и месте заключения документа.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые отношения на предприятиях, и заключается между работниками и работодателем через их уполномоченных представителей. Для коллективного договора присущи следующие особенности:

- это правовой акт, но нормы в нем устанавливаются не законодательством, а сторонами соглашения с целью решения профессиональных, социальных, трудовых и производственных вопросов;

- согласно статье 11 ТК РФ коллективный договор действует в отношении всех работодателей вне зависимости от их организационно-правовой формы, работников организации и представителей трудящихся. В

случае заключения коллективного договора в обособленном структурном подразделении, филиале или представительстве, его нормы и правила применяются только к сотрудникам данного подразделения [59].

ТК РФ является основным документом, регулирующим трудовой распорядок на предприятии. Именно работодатель разрабатывает и утверждает Правила внутреннего трудового распорядка в компании, руководствуясь статьей 190 ТК РФ.

В соответствии со статьей 189 ТК РФ «Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя» [59].

Рассмотрение коллективных трудовых споров – это регламентированный процесс, направленный на разрешение разногласий между работниками и работодателем по вопросам установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений. В Российской Федерации порядок рассмотрения коллективных трудовых споров установлен главой 61 ТК РФ [8, с. 109].

Следует отметить, что в России существуют специальные службы, основной задачей которых является регулирование трудовых конфликтов. Однако в настоящее время эти службы не обладают достаточными полномочиями и авторитетом для эффективного разрешения споров, что затрудняет регулирование коллективных трудовых отношений.

Договор гражданско-правового характера регулируется ГК РФ, существуют отдельные нормативные акты, в основном принятые Правительством РФ, регулирующие отдельные виды услуг.

О.Ю. Орловская пишет: «гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, занимают прочное место в деятельности хозяйствующих субъектов.

Такой договор не регулируется трудовым законодательством и не порождает трудовых отношений между сторонами. Его правовое регулирование осуществляется в соответствии с гражданским законодательством, в частности статьей 779 ГК РФ, которая определяет права и обязанности, как у заказчика, так и у исполнителя» [36, с. 427].

Лица, работающие по договору гражданско-правового характера, не являются работниками организации, и на них не распространяются внутренние локальные акты организации, регулирующие трудовые отношения. В соответствии со статьей 748 ГК РФ, заказчик имеет право в любое время проверить ход выполнения задания подрядчиком, но не может давать ему обязательные для исполнения указания.

Серьезным риском для работодателя является наличие подписи работающего по гражданско-правовому договору в таких документах, как правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда и других внутренних актах учреждения. Это является прямым доказательством подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. Исключение может составлять журнал инструктажа, поскольку Министерство труда и социального развития РФ в письме от 17.05.2019 № 15-2/ООГ-1157 придерживается мнения, что вводный и первичный инструктаж для таких граждан проводить необходимо [39].

Стоит отметить, что ранее Министерство труда и социального развития РФ придерживалось иной позиции по этому вопросу, отмечая, что вводный инструктаж с лицами, работающими по договору гражданско-правового характера, не проводится. При этом специалисты ссылались на статью 11 ТК РФ, согласно которой трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права не распространяются на таких лиц.

Определить однозначное правовое толкование этой ситуации действительно непросто. С одной стороны, как следует из статьи 212 и статьи 225 ТК РФ, инструктажи по охране труда проводятся только в отношении работника. Согласно статье 20 ТК РФ работник – это физическое лицо,

вступившее в трудовые отношения с работодателем [59]. Основанием для возникновения трудовых отношений является трудовой договор. Поэтому основой для проведения инструктажа по охране труда является именно заключение трудового договора. С другой стороны, кажется логичным информировать, всех лиц, которые выполняют какую-либо производственную деятельность на территории предприятия, о правилах техники безопасности. Это позволит предотвратить возможность причинения вреда не только таким лицам, но и работникам организации. Требования проводить инструктажи по охране труда, в том числе для подрядчиков и их сотрудников, работающих на территории организации закреплено в нормативных актах.

С целью снижения рисков переквалификации договора, работодателю целесообразно все же обеспечить проведение инструктажа по технике безопасности для лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, непосредственно занятых на территории предприятия, однако инструктажи для данной категории лиц следует регистрировать отдельно от инструктажей для штатных сотрудников, как вариант отдельные журналы.

Правовое регулирование трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров существенно различается. ТК РФ направлен на защиту прав и интересов работников, в то время как ГК РФ регулируют имущественные отношения, основанные на принципах свободы и равенства сторон. Важно правильно квалифицировать договорные отношения и соблюдать требования законодательства, чтобы избежать нарушений прав работников и негативных последствий для работодателей.

2.2 Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора и гражданско-правовых договоров в сфере наемного труда

В соответствии со статьей 20 ТК РФ сторонами (субъектами) трудового договора являются работодатель и работник. Работником выступает физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с работодателем [59].

Статья 63 ТК РФ устанавливает, что «заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами. Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом, оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы» [59].

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, не достигшим возраста 14 лет. Разрешение, выдаваемое органами опеки и попечительства, должно содержать сведения о продолжительности рабочего времени и иных условиях, являющихся обязательными для исполнения (часть 4 статьи 63 ТК РФ, часть 5 статьи 348.8 ТК РФ).

В качестве работодателя может выступать физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, работодателем может быть иной субъект, имеющий право заключать

трудовые договоры. Так в соответствии со статьей 20 ТК РФ выступать в качестве работодателя могут: «физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности» [59].

Требования к трудовому договору четко прописаны в ТК РФ. Основной статьей, регулирующей требования к трудовому договору, содержится в статье 57 ТК РФ. Эта статья является ключевой и устанавливает обязательные сведения и условия, которые должны быть включены в трудовой договор. Это значит, что эти требования являются императивными и не могут быть изменены по соглашению сторон. Трудовой договор должен содержать сведения о сторонах, условия труда, а также права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими трудовые нормы, локальными нормативными актами, коллективным договором [59].

В вопросе об обязательных условиях трудового договора существует определенная консолидация во мнениях ученых-трудовиков, хотя присутствуют нюансы в акцентах. Общая позиция заключается в том, что «обязательные условия – это те, без согласования которых трудовой договор не может считаться заключенным и порождающим правовые последствия» [61, с. 308]. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме. Устная договоренность о работе не имеет юридической силы. Один экземпляр трудового договора получает работник, другой хранится у работодателя. Место работы является одним из обязательных условий труда. Если работник принимается на работу в филиал, представительство или иное

обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности, то в трудовом договоре указывается место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. Также следует прописать трудовую функцию. Это работа, соответствующая штатному расписанию по должности, профессии, специальности с указанием квалификации и конкретного вида работы. В случае если выполнение работ по определенным должностям в силу законодательства влечет за собой предоставление компенсаций, льгот либо наличие ограничений, то наименование должностей, специальностей должны строго соответствовать квалификационным справочникам, утвержденным Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Согласно точке зрения Т.А. Зыкиной «недостаточно просто указать наименование должности в соответствии со штатным расписанием, необходимо также определить конкретные трудовые обязанности работника» [19, с. 41].

При наличии утвержденной должностной инструкции, в трудовом договоре нет необходимости подробно описывать должностные обязанности работника. Включение ссылки на должностную инструкцию или утверждение ее в качестве приложения к трудовому договору представляется наиболее оптимальным решением, обеспечивающим баланс между гибкостью и определенностью трудовых отношений.

Дата заключения трудового договора при поступлении на работу является одним из обязательных сведений, которые должны быть включены в трудовой договор в соответствии со статьей 57 ТК РФ, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора [11, с. 28]. До начала выполнения трудовых обязанностей работник должен быть ознакомлен с правилами охраны труда и техники безопасности, правилами внутреннего трудового распорядка. Только после этого он может приступить к выполнению своих трудовых обязанностей.

Режим рабочего времени и времени отдыха, если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

Условия оплаты труда включают в себя размер тарифной ставки или оклада работника, а также всевозможные доплаты, надбавки в соответствии с частью 6 статьи 136 ТК РФ [59]. Однако на практике часто встречается, что при приеме на работу точная сумма заработной платы в трудовом договоре не указывается. Вместо этого делается отсылка к штатному расписанию с указанием лишь оклада или тарифной ставки, что может в отдельных ситуациях расцениваться как нарушение прав работника.

Согласно положениям статьи 136 ТК РФ, работодатель обязан доводить информацию о заработной плате до работника в соответствии с требованиями трудового законодательства и принципами прозрачности и ясности. Способ доведения информации должен обеспечивать работнику возможность получить четкое представление о структуре своей заработной платы, начислениях и удержаниях. Работодатель обязан при каждой выплате заработной платы выдавать работнику расчетный листок. В расчетном листке должны быть указаны сведения по составной части заработной платы, размеры иных сумм, размеры произведенных удержаний, общая сумма, подлежащая выплате.

Дополнительные условия трудового договора – это условия, которые не являются обязательными, то есть, их отсутствие не делает договор недействительным, но могут быть включены в договор по соглашению сторон для более детальной регламентации трудовых отношений. Они конкретизируют права и обязанности сторон, учитывая особенности работы и интересы как работника, так и работодателя. В ТК РФ нет четкого и исчерпывающего перечня дополнительных условий. Однако, исходя из смысла закона и судебной практики, к ним обычно относят: испытательный срок, неразглашение охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой), дополнительное страхование работника, дополнительные гарантии и

компенсации. Если дополнительные условия включены в подписанный трудовой договор, они приобретают обязательную силу, и ни одна из сторон не может отказаться от их исполнения в одностороннем порядке.

Трудоустройство начинается с издания приказа о приеме, с которым работник знакомится под роспись. Как отмечает А.С. Селиванов «с момента, когда работник приступил к работе с ведома уполномоченного лица, договор считается заключенным. В случае если работник фактически работает, работодатель обязан в течение трех дней оформить с ним трудовой договор» [52, с. 116]. Законодательство запрещает отказывать в заключение трудового договора работнику, который был приглашен в порядке перевода из другой организации по договоренности между работодателями.

При оформлении трудового договора работник должен предоставить следующие необходимые документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или гражданин поступает на работу на условиях совместительства;
- документ об образовании;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой не допускаются лица;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача [59].

К перечню дополнительных документов для отдельных категорий работников следует отнести:

- письменное согласие одного из родителей (попечителя) на заключение трудового договора с лицом, не достигшим возраста 15 лет;
- разрешение органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицом, не достигшим возраста 14 лет;
- справку о характере и условиях труда по основному месту работы – для внешних совместителей при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- разрешение на работу или патент – для временно пребывающих в РФ иностранных граждан и лиц без гражданства;
- сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера для граждан, претендующих на замещение некоторых должностей, в частности на замещение должностей государственной службы [59].

При устройстве на работу работодатель не вправе требовать предоставления документов, помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Глава 12 ТК РФ является важной для регулирования трудовых отношений, поскольку она определяет порядок изменения условий трудового договора, как по соглашению сторон, так и по инициативе работодателя. Согласно статье 72.1 ТК РФ перевод на другую работу подразумевает временное или постоянное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он занят (в случае, если структурное подразделение указано в трудовом договоре). Как правило, перевод на другую работу требует письменного согласия работника [59].

По утверждению А.Я. Петрова «перевод предполагает изменение работы по должности, специальности, профессии, указанной в трудовом договоре. Это может быть, как повышение, так и понижение в должности, а

также изменение характера выполняемой работы. Важно отличать перевод от перемещения, которое не влечет изменения трудовой функции» [37, с. 228].

В силу части 3 статьи 72.1 ТК РФ не требует согласия работника перемещение работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья [59].

В своей работе В.А. Сафонов акцентирует внимание: «на необходимость соблюдения баланса интересов работника и работодателя, путем ограничения произвольных и необоснованных изменений, которые могут ухудшить положение работника» [64, с. 49].

Согласно статье 72 ТК РФ «изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме» [59]. Это общее правило, которое отражает принцип свободы договора в трудовом праве. Е.Б. Хохлов считает, что «не каждое новшество в составе предмета может рассматриваться как изменение трудового договора. В некоторых случаях такое изменение влечет за собой прекращение действия предыдущего трудового договора и подписание нового трудового договора. Отстранение работника от работы не является изменением трудового договора; это временное приостановление действия договора» [64, с. 89]. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме, путем оформления дополнительного соглашения. На основании заключенного дополнительного соглашения работодатель издает приказ, вносится соответствующая запись в трудовую книжку.

В определенных законом случаях работодатель не вправе отказать работнику во внесении изменений в условия трудового договора. Например, работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю на основании заявления и части статьи 93 ТК РФ:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также других лиц, которые воспитывают детей указанного возраста без матери. Причем, отказать работнику в предоставлении неполного рабочего дня ввиду того, что мать ребенка не работает и может сама осуществлять уход за ребенком неправомерно [59]. Так в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» указано, что при разрешении спора об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу, деду (бабушке) либо другому лицу суду необходимо проверять, осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка. Также суд подтвердил, что право на неполный рабочий день одному из родителей ребенка до 14 лет не зависит от того, работает ли второй родитель. Отказ работодателя, мотивированный тем, что мать ребенка не работает, признан незаконным [43].

Продолжительность неполного рабочего времени, которую может установить работодатель, законодательно не ограничена. Это означает, что работник и работодатель могут договориться о любой продолжительности неполного рабочего времени, устраивающей обе стороны, главное, чтобы это было оформлено надлежащим образом. Так, в одном деле суд признал обоснованным предписание Государственной инспекции труда и пришел к выводу, что в правилах внутреннего трудового распорядка не может быть установлена продолжительность неполного рабочего времени, поскольку она определяется только соглашением сторон трудового договора [3].

От рассмотренного порядка перевода на другую постоянную работу у того же работодателя или перемещения отличается изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных технологических условий труда. Указанные изменения определенных сторонами условий трудового договора установлены статьей 74 ТК РФ. Они возможны, если обусловлены названными причинами технологического или организационного характера. При этом условия трудового договора не могут быть сохранены и не изменяется трудовая функция. Как отмечает В.М. Лебедев «суть изменения условий трудового договора в связи с изменением технологических условий труда заключается в том, что работодатель имеет право в одностороннем порядке изменить определенные сторонами условия трудового договора (за исключением трудовой функции), если прежние условия не могут быть сохранены из-за внедрения новых технологий, оборудования или иных технологических изменений в организации труда» [63, с. 111]. Работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Если такая работа отсутствует, работнику предлагается вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии такой работы или при отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается на основании пункта 7 части 1 статьи 77 ТК РФ «в связи с отказом работника от продолжения работы при изменении определенных сторонами условий трудового договора» [59].

Значительно отличаются и особо выделены вопросы, связанные с трудовыми отношениями при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации. При смене

собственника имущества организации или изменении подведомственности организации либо ее реорганизации в соответствии со статьей 75 ТК РФ трудовые отношения работников продолжаются. При несогласии работника, обратившегося к работодателю об этом в письменной форме, с работником прекращается трудовой договор по пункту 6 части 1 статьи 77 ТК РФ: «Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией» [59].

В трудовом законодательстве используются три понятия: прекращение трудового договора, расторжение трудового договора и увольнение. Понятие «прекращение трудового договора» используется в трудовом законодательстве как более широкое понятие, им охватываются все основания, которые разрывают трудовой договор. В связи с этим они именуются как общие основания прекращения трудового договора» [61, с. 264].

Понятие «расторжение трудового договора» более широкий и юридически точный термин, охватывающий все возможные основания прекращения трудовых отношений, предусмотренные ТК РФ. Он относится к любому способу прекращения действия трудового договора, независимо от того, по чьей инициативе это происходит (работника или работодателя) и по каким причинам.

В контексте трудового права термин «увольнение» более узкое, как правило, подразумевает прекращение трудового договора по инициативе работодателя или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Реже термин «увольнение» используется для обозначения прекращения трудового договора по инициативе работника (увольнение по собственному желанию) [52, с. 434].

Юристы придерживаются следующего понимания «расторжение трудового договора – это общее понятие, охватывающее все случаи прекращения трудовых отношений, независимо от основания и инициатора.

Увольнение обычно используется для обозначения прекращения трудового договора по инициативе работодателя или по обстоятельствам, зависящим от воли работника» [57, с. 67].

Юридический факт является необходимым основанием для прекращения трудового договора, поскольку именно он запускает механизм прекращения трудовых правоотношений. Юридические факты, являющиеся основаниями для прекращения трудового договора, можно классифицировать по разным критериям:

- по волеизъявлению сторон, когда одна из сторон договора либо обе стороны или третье лицо, не являющееся стороной трудового договора, проявляют инициативу прекратить трудовой договор;

- события, обстоятельства, не зависящие от воли сторон (смерть работника, наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, например, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия) [58].

Статья 77 ТК РФ является отправной точкой для определения правомерности и порядка прекращения трудового договора. Эта статья называется «Общие основания прекращения трудового договора» и содержит перечень оснований, которые применимы к любому трудовому договору, независимо от его вида срочный или бессрочный. Данная статья содержит именно общие основания. Помимо этих общих оснований, ТК РФ и другие федеральные законы могут предусматривать и специальные основания прекращения трудового договора для отдельных категорий работников (например, для государственных служащих, работников образовательных учреждений).

Авторы научной литературы М.В. Лушникова, А.М. Лушников: «предлагают классифицировать основания по критерию волеизъявления сторон, выделяя основания, основанные на соглашении сторон, инициативе работника, инициативе работодателя и обстоятельствах, не зависящих от воли сторон» [32, с. 27]. В.Н. Толкунова считает «общими основаниями те,

которые предусмотрены в главе 13 ТК РФ «Прекращение трудового договора» и не связаны с личностью работника» [58, с. 84].

Ученые-юристы определяют общие основания прекращения трудового договора как универсальные, применимые к широкому кругу работников и не зависящие от их индивидуальных характеристик. Эти основания четко регламентированы в трудовом законодательстве и обеспечивают возможность прекращения трудовых отношений в различных ситуациях, не связанных с личными качествами работника или особыми условиями его труда. При этом наличие основания, указанного в законе, недостаточно для прекращения договора, требуется совершение юридического акта – например, подача заявления об увольнении по собственному желанию или издание соответствующего приказа работодателем [30, с. 722].

При увольнении работника необходимо строгое соблюдение порядка прекращения трудового договора по основанию, указанному в законе. Прекращение трудового договора считается правомерным, «когда выполнены все необходимые условия:

- основание прекращения трудового договора установлено в законе;
- соблюден установленный законом порядок увольнения работника по конкретному основанию;
- соблюдены гарантии, предоставляемые работникам при расторжении трудового договора» [8, с. 109].

Как пишет М. Ахмедова «если работника увольняют по основаниям, не предусмотренным в законе, или с нарушением установленного порядка расторжения договора трудового характера, то увольнение работника признается незаконным, он подлежит восстановлению на работе и в его пользу будет взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и возмещение морального вреда в соответствии со статьей 237 ТК РФ» [4, с. 45].

В своей работе А.А. Иванов перечисляет основания прекращения трудового договора: «в зависимости от того, кто является инициатором прекращения трудовых отношений:

- прекращение трудового договора по инициативе работника, то есть по собственному желанию;
- прекращение трудового договора по соглашению сторон и истечение срока срочного трудового договора в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 77 ТК РФ и статьи 79 ТК РФ;
- прекращение трудового договора по обстоятельствам не зависящих от воли сторон или по инициативе третьих лиц (органов), не являющихся стороной трудового договора;
- прекращение трудового договора по инициативе работодателя» [20, с. 201].

Кроме того, следует выделить основания, предусмотренные в пункте 5 – 9 части 1 статьи 77 ТК РФ, которые связаны с переводом либо с изменением определенных сторонами условий трудового договора [33, с. 318].

К вопросу заключения договора гражданско-правового характера законодатель подходит несколько иначе. Как отмечает М.С. Лисовский: «большее внимание законодатель концентрирует на соответствии воли и волеизъявления сторон в ходе процедуры заключения договора, подтверждением чему является включение в ГК РФ статьи 434.1, регулирующей процедуру заключения договора и возлагающей на стороны обязанности по добросовестному и непротиворечивому ведению переговорного процесса» [31, с. 227].

«Договоры гражданско-правового характера могут заключаться:

- между физическими лицами;
- между юридическими лицами;
- между физическим лицом и юридическим лицом;
- между юридическим лицом и публично-правовыми образованиями;

– между физическим лицом и публично-правовыми образованиями. Любая из сторон может выступать в роли заказчика или исполнителя» [17, с. 42].

Договор гражданско-правового характера, заключаемый между двумя или более лицами, регулируемое нормами гражданского права, которое устанавливает, изменяет или прекращает гражданские права и обязанности сторон, связанные с выполнением определенной работы, оказанием услуги, при этом не порождающее трудовых отношений.

М.А. Наседкина отмечает: «договор гражданско-правового характера заключается в письменной форме и содержит следующую информацию:

- название, номер и дата составления документа;
- реквизиты обеих сторон;
- предмет договора, детальное описание согласованных работ или услуг, которые исполнитель должен выполнить для заказчика, включая объемы и требования к качеству;
- сумма вознаграждения, способы и сроки его выплаты;
- условия выполнения работ или услуги (место проведения работ, используемые материалы и необходимое оборудование);
- сумму удержания НДФЛ, (если одна из сторон выступает налоговым агентом);
- процедура внесения изменений в условия договора;
- ответственность за нарушение условий договора;
- описание процедуры приемки-передачи выполненных работ или оказанных услуг;
- подписи и печати обеих сторон (печать при наличии)» [35, с. 174].

Договор признается заключенным, если стороны прошли все этапы согласования и достигли соглашения по всем необходимым условиям в предусмотренной законом форме. Исполнитель обладает самостоятельностью организации своей деятельности, сам определяет

способы, и методы выполнения работы, если иное не предусмотрено договором.

Статья 450 ГК РФ предусматривает способы изменения условий гражданско-правовых договоров: «по соглашению сторон; по требованию одной из сторон; в судебном порядке при существенном нарушении договора другой стороной и в иных случаях, предусмотренных ГК РФ, законами или договором» [12].

Рекомендуется заранее предусмотреть и прописать порядок расторжения договора гражданско-правового характера. Включение соответствующих пунктов в договор поможет избежать сложностей, когда стороны захотят расторгнуть его после начала работ, особенно если часть работ уже выполнена.

Для изменения условий гражданско-правового необходимо заключить с исполнителем дополнительное соглашение. Этот документ позволяет продлить срок действия договора, изменить объем работ или скорректировать другие условия сотрудничества. Поскольку это двусторонний документ, любые изменения требуют взаимного согласия сторон. Как правило, сторона, желающая изменить или расторгнуть договор, должна соблюдать досудебный порядок. Необходимо обратиться к другой стороне с предложением изменить или расторгнуть договор. Обратиться в суд можно только после получения отказа другой стороны или неполучения ответа в срок, указанный в предложении, договоре или законе, а при отсутствии – по истечении 30 дней. Обе стороны – как исполнитель, так и заказчик имеют право расторгнуть договор на оказание услуг в одностороннем порядке. Однако, сторона, инициирующая прекращение сотрудничества, обязана компенсировать другой стороне понесенные расходы, такие как транспортные затраты или приобретение материалов.

Согласно статье 450.1 ГК РФ, сторона, желающая расторгнуть договор обязана: «действовать добросовестно и разумно в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом, другими законами, иными

правовыми актами или договором» [12]. Если расторжение договора влечет за собой убытки для другой стороны, то их необходимо возместить, другие правовые последствия не предусмотрены.

Необходимо констатировать, что положение второй части ГК РФ, регулирующие вопросы заключения и исполнения гражданско-правовых договоров, характеризуются недостаточной степенью определенности во взаимоотношениях между заказчиками и исполнителями (оплата труда, срок исполнения взаимных обязательств).

Кроме того, требуют дополнительной регламентации вопросы обеспечения прав исполнителей в случае расторжения договора или отказа заказчика от приемки результатов работ. Наконец, следует отметить недостаточную разработанность положений, касающихся ответственности сторон, особенно в случае нарушения сроков оплаты, что затрудняет процесс взыскания задолженности и убытков.

В связи с этим, представляется необходимым уделять особое внимание четкому и конкретному изложению условий договора. В целях преодоления проблем, возникающих при заключении договоров гражданско-правового характера, требуется разработка комплексной нормативно-правовой базы, регулирующей условия деятельности по договорам гражданско-правового характера и обеспечивающей надлежащую защиту прав исполнителя. Особую актуальность приобретает разработка и утверждение правил выполнения работ исполнителями в соответствии с положениями ГК РФ, а также типового положения, регламентирующего применение указанных правил при заключении гражданско-правовых договоров.

Глава 3 Сравнительная характеристика гражданско-правового и трудового договора

3.1 Сходство и отличительные черты гражданско-правового и трудового договора

Проблема выбора между трудовым и гражданско-правовым договорами остро стоит в современном мире. Различия между этими договорами имеют значительные последствия для обеих сторон. К сожалению, работодатели иногда злоупотребляют тем, что подменяют трудовой договор гражданско-правовым, избегая оплаты полагающихся работникам льготы и компенсации, установленные ТК РФ. Это ставит работников в невыгодное положение, лишая их социальной защиты.

Одним из первых значимых актов, в котором Верховный Суд дал разъяснения по вопросам разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, стало Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 11.07.2006 № А33-19664/05-Ф02-2961/06-С1 по делу № А33-19664/05 [41], а также Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 12.12.2013 по делу № 33-6293/2013, принятое с учетом положений Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [3]. В определении подчеркивалось, что при квалификации отношений необходимо исходить из фактических обстоятельств, а не только из формального содержания договора.

Судебная практика играет ключевую роль в разграничении гражданско-правового договора и трудового договора. Суды анализируют обстоятельства каждого конкретного дела, оценивают представленные доказательства и устанавливают, какие отношения фактически сложились между сторонами. При этом суды руководствуются не только формальными признаками договора, но и фактическими отношениями, сложившимися

между сторонами. Вот основные пункты, на которые обращает внимание судебная практика при разграничении: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка; особые правила исчисления оплаты труда в трудовых отношениях: тарифные ставки и должностные оклады, коэффициент трудового участия, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним; различия в субъектах организации труда и его охране: в трудовых правоотношениях – это обязанность работодателя, в гражданских правоотношениях, связанных с трудом, исполнитель сам организует свой труд и его охрану. В основу решений суды вкладывают смысл соответствующего договора и его содержание.

Иногда из-за особенностей работы и согласия сторон договоры гражданско-правового характера трудно отличить от трудовых, различия могут быть лишь формальными. Также существует категория трудовых споров, когда гражданско-правовые отношения переqualифицируются в трудовые, что влечет за собой необходимость соблюдения условий трудового договора.

Трудовой договор и гражданско-правовой договор являются различными типами соглашений, применяемыми в трудовом законодательстве РФ. Основное различие заключается в их цели, в части 1 статьи 15 ТК РФ сформулирована дефиниция: «Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при

обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [59].

По мнению автора научной статьи И.Ю. Гольяпиной: «трудовой договор направлен на установление трудовых отношений между работником и работодателем. Гражданско-правовой договор, напротив, не предполагает установления трудовых отношений, а используется для выполнения определенного объема работ или оказания конкретных услуг» [11, с. 31].

Отличия между трудовым и гражданско-правовым договором по составу и форме участников заключаются в их правовом статусе и в том, как они взаимодействуют друг с другом. В трудовом договоре сторонами выступают работник и работодатель. Согласно статье 20 ТК РФ, работодателем может быть физическое или юридическое лицо, предоставившее работу работнику на основании трудового договора.

Гражданско-правовой договор более гибок: его могут заключать физические, юридические лица, индивидуальные предприниматели, самозанятые. Сторонами выступают заказчик и исполнитель. Изменение трудового договора требует согласия обеих сторон и соблюдение законодательства, в то время как гражданско-правовой может быть изменен по соглашению сторон.

Еще одно важное различие между трудовым и гражданско-правовым договором является срок действия договора. В трудовом договоре срок действия является важным условием, определяющим характер отношений бессрочный или срочный. При этом законодательство ограничивает возможность заключения срочных трудовых договоров, стремясь обеспечить стабильность трудовых отношений. В гражданско-правовом договоре срок действия определяется соглашением сторон и зависит от объема работ (услуг), при этом законодательство не устанавливает каких-либо

ограничений на срок действия договора. При этом, важно помнить о рисках, связанных с многократно продлеваемыми или перезаключаемыми гражданско-правовыми договорами.

Отличается и порядок оформления трудовых отношений. Основанием для оформления трудовых отношений служит заключенный трудовой договор. После этого работодатель издает приказ о приеме сотрудника в соответствии со статьей 68 ТК РФ, заводит личную карточку формы Т-2 и вносит запись в трудовую книжку. При заключении гражданско-правового договора на выполнение работы или оказание услуг запись в трудовую книжку не вносится, и приказ о приеме на работу не издается. Следует обратить внимание на высказывание А.С. Кондрашовой, что «отсутствие записи в трудовой книжке и приказа не означает, что гражданско-правовой договор не имеет юридической силы. Гражданско-правовой договор – это полноценный договор, который порождает гражданско-правовые обязательства между сторонами, однако эти обязательства регулируются ГК РФ» [30, с. 721].

Следующее различие между трудовым договором и гражданско-правовым договором в их предмете. В трудовом договоре работник выполняет работу в рамках конкретной должности или специальности, согласно штатному расписанию и должностной инструкции. При этом важен сам процесс выполнения работы. В гражданско-правовом договоре исполнитель обязуется выполнить определенную работу в соответствии с условиями договора, здесь важен только результат, а не процесс.

Одним из ключевых отличий гражданско-правового договора от трудового является отсутствие подчинения внутреннему трудовому распорядку, режиму работы. Исполнитель самостоятельно определяет график выполнения задач. Ведущий специалист по договорному праву М.И. Брагинский отмечает «в случае заключения гражданско-правового договора, связанного с трудом, субъект исполнитель не включается в хозяйственную сферу заказчика, не подчиняется трудовой дисциплине и не может нести

дисциплинарной ответственности за неподчинение внутреннему трудовому распорядку» [6, с.455]. В случае с трудовым договором за нарушение внутреннего трудового распорядка, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения.

В трудовых отношениях работник находится в зависимом положении от работодателя, что необходимо для соблюдения установленных правил. В гражданско-правовых отношениях стороны юридически равны, что предполагает равенство заказчика и исполнителя.

Немало важным аспектом является материальная ответственность сторон. Трудовой договор определяет материальную ответственность только при соблюдении условий статьи 243 ТК РФ. Стороны гражданско-правового договора несут ответственность лишь за убытки, вызванные нарушением или невыполнением условий договора, и должны возместить их друг другу.

Следующей отличительной чертой, согласно статьям 15 и 56 ТК РФ, является личное выполнение работ по трудовому договору, без привлечения третьих лиц. В гражданско-правовом договоре исполнитель вправе привлекать других лиц к выполнению работ, если иное не предусмотрено условиями договора [59]. К.К. Гасанов указывает на то, что «подрядчик должен выполнить работу своими силами и средствами, если иное не предусмотрено договором. Подрядчик вправе привлекать к выполнению работы других лиц (субподрядчиков), оставаясь ответственным перед заказчиком за результат их работы» [61, с. 304].

В рамках трудового договора на работодателя возлагается обязанность по предоставлению рабочего места и обеспечению работника необходимыми ресурсами, включая материалы и инструменты. Гражданско-правовые договоры, напротив, предполагают самостоятельный выбор исполнителем способов, средств и материалов, необходимых для выполнения работ.

В случае оформления командировки сотрудник по трудовому договору может быть направлен в служебную поездку. Организация обязана выплатить ему суточные и расходы на проезд и проживание. Что касается

исполнителя по гражданско-правовому договору, то заказчик не может командировать его, так как прямое требование заказчика о командировке может быть расценено как признак наличия трудовых отношений. Поездка необходимая исполнителю для выполнения работ по заключенному договору, не будет считаться служебной. О.Ю. Орловская, М.А. Сороколетова сходятся во мнении, что «понятие «командировка» неприменимо к гражданско-правовым договорам, но в договоре гражданско-правового характера можно предусмотреть пункт о компенсации расходов или включить эту сумму в итоговую стоимость вознаграждения» [36, с. 426].

Вознаграждение за выполнение услуг по гражданско-правовому договору производится на основании договоренности между сторонами на основании статьи 424 ГК РФ. Возможна оплата, как по завершении конкретного этапа, так и после завершения работ. Заработная плата по трудовому договору выплачивается работнику регулярно, как минимум дважды в месяц, в заранее определенном размере и в установленные даты. В статье 133 ТК РФ написано «минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения» [59]. Начисление зарплаты происходит не за достижение каких-либо конкретных показателей, а за сам факт выполнения трудовых обязанностей, что также отличает эти два вида договоров.

Разграничение трудового договора с гражданско-правовыми договорами подряда, поручения, возмездного оказания услуг составляет, что трудовой договор предоставляет работнику социальные гарантии, которые не предусматриваются гражданско-правовым договором. Несмотря на то, что на исполнителей (работников) по договорам гражданско-правового характера не распространяются гарантии ТК РФ, с 2023 года ситуация изменилась.

В соответствии с новыми положениями статьи 9 Федерального закона № 237-ФЗ от 14.07.2022 года, работодатели должны уплачивать страховые

взносы на любые выплаты в пользу физических лиц, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера [67].

С 1 января 2023 физические лица, выполняющие работы и оказывающие услуги на основании договоров гражданско-правового характера, были включены в перечень лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (пособие по беременностям и родам, единовременная выплата при рождении ребенка, ежемесячное пособие по уходу за ребенком). Заказчики уплачивают страховые взносы по единому тарифу, как за штатных сотрудников, а также в Социальный фонд России подаются сведения о заключенных и расторгнутых договорах гражданско-правового характера.

Несмотря на расширение социальных гарантий для исполнителей по договорам гражданско-правового характера, в 2023 году ими могли воспользоваться не все. Гарантии были доступны только тем, за кого в 2022 году были уплачены минимальные страховые взносы. Исполнители, не соответствующие этому критерию, получили доступ к социальным гарантиям только в 2024 году.

Принципиальные различия не исключают наличие общих элементов в трудовом и гражданско-правовом договорах.

Во-первых, и трудовой договор, и гражданско-правовой договор направлены на достижение определенного результата – выполнение работы или оказание услуги. При этом определяется добровольность заключения, оба договора заключаются на основе добровольного соглашения сторон. Никто не может быть принужден к заключению ни одного из этих договоров.

Во-вторых, двусторонний характер, который предполагает наличие двух сторон – заказчика и исполнителя, работника и работодателя, и у каждой из сторон есть свои права и обязанности.

В-третьих, возмездность, как правило, оба договора предусматривают оплату за выполненную работу или оказанные услуги.

Подводя итог вышеизложенному, необходимо отметить, что несмотря

на схожесть трудовой и гражданско-правовой договоры имеют принципиальные различия, обусловленные разными целями и предметами регулирования. Трудовой договор, имеющий особый статус и регулируемый ТК РФ, устанавливает обязательные правила, условия и определяет права и обязанности сторон. Гражданско-правовой договор предоставляет сторонам гибкий инструмент для регулирования отношений и определении условий сотрудничества. Основные различия между этими типами договоров заключаются в их целях, сторонах, порядке заключения и изменения, правах и обязанностях сторон, ответственности и порядке расторжения. Правильный выбор формы договора в зависимости от целей и задач, стоящих перед сторонами, является важным условием для обеспечения социальной защиты работников и эффективной предпринимательской деятельности.

3.2 Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой договор

В условиях широкого распространения гражданско-правовых договоров, проблема их переквалификации в трудовые приобретает особую актуальность. Причина этого – стремление государства обеспечить работникам максимальный объем социальных гарантий. Однако, данный вопрос имеет неоднозначные последствия. Поскольку, предоставляя дополнительные социальные гарантии физическим лицам, переквалификация может негативно сказаться на стабильности малого бизнеса и нанести ущерб крупным предприятиям [60, с. 68].

В данном разделе будет рассматриваться минимизирование или же полное исключение рисков переквалификации договора гражданско-правового характера в трудовой.

Верным будет утверждение С.В. Васюкова «оформление трудовых отношений договорами гражданско-правового характера законно произвести невозможно, поскольку и сам по себе тип труда, и его фактические признаки

всегда будут поводом и основанием для признания договора трудовым в порядке, определенном ТК РФ» [8, с.112].

Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой договор может быть инициирована как самим сотрудником, стремящимся защитить свои трудовые права, так и контролирующими органами, выявляющие нарушения трудового законодательства: Государственная инспекция труда, профсоюз, налоговая инспекция, Социальный фонд России.

Как справедливо отмечает С.А. Юркина, «логично предположить, что не каждый работодатель добровольно согласится переквалифицировать удобные гражданско-правовые правоотношения в трудовые» [74, с. 198].

Большинство работодателей «предпочитают именно гражданско-правовой договор по ряду основных причин, а именно: договор подряда не даёт социальных гарантий, например, отпуск; нет ограничений при расторжении договора, не учитываются никакие льготные категории» [54, с. 81]. Обратим внимание на высказывание А.С. Селиванова «те правоотношения, которые оформлены в рамках гражданско-правового договора, снижают нагрузку на кадровые службы и уменьшают стоимость рабочей силы. Необходимости включения исполнителя в штат предприятия нет, а значит, и нет необходимости в обеспечении его рабочим местом, материалами и оборудованием» [52, с. 301]. Гибкость в управлении трудовыми ресурсами и упрощение кадрового администрирования являются притягательными условиями и играют немаловажную роль при выборе вида договора для заключения трудовых правоотношений.

Сопоставительный анализ условий оплаты труда и социальных отчислений, предусмотренных трудовым и гражданско-правовым договором, выявляет существенные различия. В связи с этим Государственной инспекции труда предоставлено право осуществлять надзорные мероприятия и проводить переквалификацию договоров в целях обеспечения реализации социальных гарантий работников в соответствии с положениями статьи 19.1 ТК РФ.

По мнению Н.Л. Лютова: «при осуществлении надзорной деятельности, Государственная инспекция труда должна принимать во внимание случаи намеренного заключения работодателями договоров подряда в целях получения экономической выгоды, а также использование данных договоров для оформления фактических трудовых отношений. Принятие решений о переквалификации указанных договоров влечет негативные последствия для деятельности хозяйствующих субъектов» [33, с. 81].

Во избежание переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор работодателям необходимо четко понимать различия между ними.

Федеральная налоговая служба при проведении контроля за налогом на профессиональный доход выделяет следующие признаки, указывающие на наличие трудовых отношений:

- в договоре указывается конкретная трудовая функция работника, а не разовое задание заказчика, либо должность работника указывается в штатном расписании;
- в договоре не указан точный объем работ (процесс труда важнее конечного результата);
- договор предусматривает ежемесячную оплату труда в фиксированном размере;
- выполнение работ/оказание услуг в соответствии с деятельностью организации-заказчика;
- работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку, выполняет распоряжения работодателя, за неисполнение которых предусмотрена дисциплинарная ответственность;
- договор имеет систематический характер и заключается на год или до окончания календарного года;
- на фактического исполнителя работ возлагается материальная ответственность по договору;

– исполнитель выполняет работы по договору с использованием материалов, инструментов и оборудования заказчика или осуществляет деятельность на его территории [20, с. 85].

Также стоит рассмотреть возможность заключения договора гражданско-правового характера с сотрудником компании и связанные с этим риски переквалификации. Как отмечается в постановлении Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 09.04.2013 № 17АП-2988/13 «...действующее законодательство разрешает заключать договор гражданско-правового характера для выполнения работ и оказания услуг, даже если работник находится в отпуске по уходу за ребёнком, беременности и родам. Наличие дохода по гражданско-правовому договору не влияет на пособие по материнству» [42]. Однако, чтобы вышеперечисленное было законным, данные отношения должны действительно являться гражданско-правовыми со всеми их особенностями и отличиями от трудовых (статья 15 ТК РФ). Как определено в постановлении арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 08.07.2021 № Ф02-3691/2021 по делу № А33-36428/2018: «При определении типа договора, заключенного между сторонами, основным является анализ его содержания для выявления признаков, характерных для трудовых или гражданско-правовых отношений» [46]. Суды также считают, что «заключение гражданско-правовых договоров со штатными сотрудниками является незаконным, если они выполняют работы и услуги, предусмотренные их трудовыми договорами» (постановление Пятнадцатого Арбитражного апелляционного суда от 19.03.2021 № А53-37684/2020) [45].

Так, В.М. Лебедев считает, что «при определении типа договора, заключенного между сторонами, основным является анализ его содержания для выявления признаков, характерных для трудовых или гражданско-правовых отношений» [63].

По мнению В.Н. Толкуновой предполагается, что «суду при рассмотрении дел о переквалификации договоров важно обратить внимание

на факторы, подтверждающие наличие трудовых отношений, и на фактический допуск к работе» [58, с. 91]. Истцу необходимо представить убедительные доказательства, подтверждающие фактическое допущение к работе и согласие работодателя на выполнение трудовых функций. Чтобы опровергнуть утверждения истца о наличии трудовых отношений, ответчик должен представить доказательства, свидетельствующие об отсутствии признаков трудовых отношений и наличии гражданско-правовых отношений.

В статье Н.В. Бардычевой была приведена мысль, которую необходимо учитывать при определении типа договора трудовых правоотношений. Она пишет: «В целях разграничения сферы действия трудового договора и гражданско-правового договора необходимо установить нормами федерального законодательства основания заключения гражданско-правовых договоров и трудовых договоров. При установлении вида заключаемого договора определяющим критерием разграничения необходимо считать деятельность, которую предполагает осуществлять сторона договора. Выполнение лицом трудовых функций свидетельствует о реализации трудовой деятельности и является безусловным признаком возникших трудовых отношений» [5, с. 302].

Как отмечает И.М. Смирнов «переквалификация договора рассматривается как инструмент защиты прав работников. Которые были лишены трудовых гарантий из-за заключения гражданско-правового договора» [54, с. 79].

Кроме того, суды проверяют наличие формальных признаков трудовых отношений, таких как приказы о приеме на работу, заявления о предоставлении отпуска, заявления об увольнении по собственному желанию, приказы об увольнении, соблюдение режима труда и отдыха.

Следует согласиться с мнением современных авторов, которые считают, что «в случае возникновения проблем и сомнений в разграничении трудового и гражданско-правового договора необходимо учитывать правовую природу, предмет, существо договора» [70, с. 175].

Судебные решения, где работодателю удается доказать, что гражданско-правовой договор действительно регулирует отношения с исполнителем, чаще всего касаются споров с Фондом социального страхования (в настоящее время переименован в Социальный фонд России). В качестве примера можно привести дело № А33-12231/2019, рассмотренное Арбитражным судом Восточно-Сибирского округа 16.03.2019 года [44]. В этом деле ответчику удалось подтвердить конкретный результат работы. Оплата по договору осуществлялась единоразово, после подписания акта приема-передачи работ, что позволяло четко определить объем выполненных работ или услуг. И в завершении аргументом явилось то, что привлечение физических лиц по договорам оказания услуг, обусловлено объективной невозможностью спрогнозировать и предсказать объемы будущих работ, отсутствием коммерческой необходимости увеличения штата работников, которым организация не сможет обеспечить постоянную и полную занятость.

Рассмотрим еще одно конкретное судебное решение Постановление Седьмого Арбитражного апелляционного суда от 03.06.2024 по делу № А27-14857/2023, где суд встал на сторону страхователя. Предметом договора являлся именно результат разовых работ, а не выполнение поручений и заданий работодателя в рамках трудовых функций. Помимо этого, договор был заключен на определенный срок, в договоре отсутствует регламентация рабочего времени, не определена длительность рабочего дня. В штатном расписании учреждения отсутствует должность с такой квалификацией, как у физического лица по гражданско-правовому договору [51].

Суды учитывают множество факторов при оценке наличия признаков трудовых отношений, в том числе характер работы, условия ее выполнения и степень подчиненности заказчику.

Согласно мнению Н.П. Шайхутдиновой существуют проблемы при переквалификации гражданско-правового договора в трудовой. Так она считает, что «истцу необходимо обратить внимание на срок исковой давности, установленный для данной категории споров. Физическое лицо,

являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров» [71, с. 129].

Ученые признают, что работнику зачастую сложно доказать наличие трудовых отношений, особенно если договор формально является гражданско-правовым. Они предлагают меры по облегчению доказывания, например, расширение перечня доказательств, учет косвенных доказательств, перенос бремени доказывания на работодателя в определенных случаях.

Проанализируем судебные решения Постановление АС Центрального округа от 26.09.2022 года по делу № А14-10352/2021[49] и Постановление АС Северо-Кавказского округа от 13.09.2022 года по делу № А63-14683/2021 [48], где суды поддержали позицию Фонда социального страхования о переквалификации договоров гражданско-правового характера в трудовые. Ключевые факторы, которые суды расценили как признаки трудовых отношений: личное выполнение работы; характер работы, в договорах указаны не разовые задания, а работы определенного рода и носили систематический характер; сроки выполнения работ совпадали со сроком действия договора; в договорах не был указан конкретный объем работ, значение имела трудовая функция, а не результат конкретной работы.

Вышеуказанные факторы, согласно мнениям судов, указывают на наличие трудовых отношений между сторонами, несмотря на форму заключенного договора. «При переквалификации гражданско-правового договора в трудовой организации придется заплатить налоги и страховые взносы, штрафы и пени в соответствии с налоговым законодательством. В дополнение к названным затратам работодатель может быть привлечен к административной ответственности по части 4 статьи 5.27 КоАП РФ» [5, с.303].

За подмену трудовых отношений гражданско-правовым договором, предусмотрен штраф частью 4 и 5 статьи 5.27 КоАП:

«– на должностных лиц в размере от 10 тысяч рублей до 20 тысяч рублей, при повторном правонарушении дисквалификация от 1 года до 3 лет;

– на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5 тысяч рублей до 10 тысяч рублей, при повторном правонарушении – штраф от 30 тысяч рублей до 40 тысяч рублей;

– для юридических лиц от 50 тысяч рублей до 100 тысяч рублей, при повторном правонарушении от 100 тысяч рублей до 200 тысяч рублей» [24].

Нельзя не согласиться с мнением И.М. Смирнова, где он утверждает, что «формальное соответствие договора гражданско-правового характера требованиям законодательства не гарантирует защиту от его переквалификации в трудовой. Важно, чтобы фактические взаимоотношения между сторонами соответствовали принципам гражданского права. Во избежание рисков переквалификации, необходимо исключить из гражданско-правового договора условий, типичных для трудового договора» [54, с. 80].

В целом, мнение российских ученых-трудовиков сводится к тому, что «при заключении договора гражданско-правового характера, следует использовать формулировки ГК РФ. Важно четко прописывать предмет гражданско-правового договора, конкретный перечень работ или услуг, указать конкретный результат труда. В договоре должен быть определен вид работ, а не должность, и установлен срок выполнения этих работ, но не распланированный режим работы. Категорически не следует в договоре гражданско-правового договора упоминать о социальных гарантиях, которые характерны для трудовых отношений» [58, с. 107]. Прописать в договоре, что исполнитель самостоятельно организует процесс выполнения работ, с возможностью привлечения третьих лиц. В случае возникновения вопросов или уточнений, необходимо вести переписку с исполнителем как с независимым контрагентом, результат работ проводить путем оформления акта сдачи-приемки. После сдачи результата работы обязательства исполнителя перед заказчиком прекращаются. Периодический анализ и

коррекция условий существующих договоров гражданско-правового характера, также способствую уменьшению рисков переквалификации [31, с. 228].

Таким образом, работодатели должны осознавать все риски, которые могут возникнуть при неправильном заключении гражданско-правового договора, а также знать пути их предотвращения. Вопрос переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовые остается актуальным и сложным для трудового законодательства. Судебная практика показывает, что решения могут приниматься как в пользу работодателей, так и в пользу контролирующих органов, в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Статья 19.1 ТК РФ определяет «неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений» [59].

Основными факторами, влияющими на исход споров, являются четкое изложение формулировок в договоре, фактическое взаимодействие отношений сторон заявленному виду договора, наличие либо отсутствие признаков трудовых отношений. Для минимизации рисков переквалификации организациям следует тщательно подходить к структурированию гражданско-правовых договоров, четко определяя предмет, результат и условия выполнения работ. Не менее важно обеспечивать фактическое соответствие отношений гражданско-правовому характеру.

Заключение

Проведенное исследование, посвященное анализу соотношения трудового и гражданско-правового договоров, позволило достичь поставленной цели, выявить и систематизировать ключевые критерии разграничения данных видов договоров.

В рамках работы были изучены теоретические основы становления и развития трудового договора. Исторический путь становления трудового договора свидетельствует о его эволюции от отношений личной зависимости к отношениям, основанным на свободе труда и защите прав работника. Этот путь отражает изменения в социально-экономическом строе, развитие промышленности, формирование рабочего движения и становление трудового права как самостоятельной отрасли, сложностях формирования этого института. Современное трудовое право продолжает развиваться, адаптируясь к новым изменениям и стремясь к установлению баланса интересов работника, работодателя и общества в целом.

Принятие ТК РФ стало новым этапом в развитии регуляции трудовых отношений, стало шире определение трудового договора, которое включает новые условия, положения и правила.

Учение о гражданско-правовом договоре имеет долгую историю развития, но до сих пор характеризуется недостаточной разработанностью. Поэтому в юридической науке интерес к проблематике гражданско-правового договора сохраняется и по настоящий день.

Согласно ст. 420 ГК РФ гражданско-правовой договор – это соглашение между двумя или несколькими лицами, направленное на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что трудовой и гражданско-правовой договоры – это разные виды договоров, каждый из

которых имеет свои особенности и регулирует различные аспекты взаимоотношений.

Комплексный анализ нормативных правовых актов, судебной практики и научных исследований позволил выявить ряд основных проблем, препятствующих эффективному правовому регулированию и защите прав участников этих отношений.

В ходе исследования было выявлено, что действующее законодательство не содержит достаточно четких и однозначных критериев разграничения трудового и гражданско-правового договоров. Размытость этих критериев создает условия для субъективного толкования и возникновения споров. Для решения данной проблемы следует разработать методические рекомендации для правоприменителей уточнив и детализировав критерии разграничения трудового и гражданско-правового договоров. В частности, следует учитывать такие признаки, как: наличие трудовой функции, подчинение правилам внутреннего распорядка, выполнение работы под контролем работодателя, систематическая выплата вознаграждения, предоставление рабочего места и оборудования работодателем.

Исследование показало, что работодатели часто злоупотребляют принципом свободы договора, стремясь минимизировать свои финансовые обязательства по выплате пособий по временной нетрудоспособности, оплате отпусков, навязывая работникам гражданско-правовые договоры, несмотря на фактическое наличие трудовых отношений. Работники, находящиеся в зависимом положении, вынуждены соглашаться на такие условия, опасаясь потерять работу. Для предотвращения злоупотреблений необходимо усилить контроль за соблюдением трудового законодательства при заключении гражданско-правовых договоров путем предоставления Государственной инспекции труда более широких полномочий по проведению проверок и права самостоятельно переквалифицировать гражданско-правовые договоры в трудовые в случае выявления признаков трудовых отношений.

Одним из серьезных препятствий для защиты прав работников является сложность доказывания в суде факта наличия трудовых отношений, прикрытых гражданско-правовым договором. Работнику часто сложно представить убедительные доказательства, особенно в случаях, когда отсутствуют письменные приказы, графики работы и другие документы, подтверждающие его подчиненность работодателю. Необходимо обеспечить повышение информированности работников о своих правах, как вариант проведение информационных кампаний, разъясняющих признаки трудовых отношений и способы защиты своих прав. Создать бесплатную юридическую помощь для работников, столкнувшихся с проблемой подмены трудовых отношений.

Анализ судебной практики показал, что суды не всегда единообразно подходят к квалификации отношений, возникающих на основании гражданско-правовых договоров. Суды могут по-разному оценивать одни и те же обстоятельства, что создает правовую неопределенность и затрудняет защиту прав работников. Предлагается путь решения данной проблемы обеспечением единства судебной практики по вопросам квалификации гражданско-правовых договоров, например, путем издания постановлений Верховного Суда РФ, содержащих разъяснения по наиболее сложным и спорным вопросам.

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы работодателями для правильного оформления отношений с работниками и избежание рисков, связанных с неправильной квалификацией договоров, и работниками для защиты своих трудовых прав и оспаривания гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Агибалова Е. Н., Договор гражданско-правового характера, заключаемый юридическим лицом с гражданином: вопросы теории / Е. Н. Агибалова, О. М. Батурина // Феномен права и законодательство: стратегии и методы познания. – 2023. – № 2 (4). – С. 40-45.
2. Андреев Ю. Н. Договор в гражданском праве России: сравнительно-правовое исследование : монография / Ю. Н. Андреев. – Москва : Норма: ИНФРА-М, 2023. – 272 с.
3. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 12.12.2013 г. по делу № 33- 6293/2013. URL: <https://base.garant.ru/120804162/> (дата обращения 04.02.2025).
4. Ахмедова М. Возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений / М. Ахмедова // Символ науки. – 2023. – № 11-1-1. – С. 45-46.
5. Бардычева Н. В. Плюсы и минусы работы по договору гражданско-правового характера / Н. В. Бардычева // Молодой ученый. – 2023. – № 18. – С. 300-303.
6. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения : монография / Э.Н. Бондаренко. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2021. — 192 с. - Текст : электронный. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1216859> (дата обращения: 13.04.2025).
7. Брагинский М.И. Договорное право: общие положения : учебник для ВУЗов / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – 4-е изд. – Москва: Статут, 2020. – 847 с.
8. Васюков С. В. Требования к содержанию трудового договора и последствия их несоблюдения / С. В. Васюков // Вопросы трудового права. – 2021. – № 2. – С. 106-113.
9. Выборнова Е. С. Договорное право. Предмет гражданско-правового договора: учебное пособие для вузов / Е. С. Выборнова, Н. С. Александрова. – 2-е изд. – Москва : Юрайт, 2025. – 136 с.

10. Гиниатуллина И. А. К вопросу о сравнительной характеристике трудового и гражданского правового договора / И. А. Гиниатуллина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2023. – № 5-1(80). – С. 159-161.
11. Гольяпина И. Ю. Соотношение трудового и гражданско-правового договора / И. Ю. Гольяпина, В. М. Филиппов // Кадровик. – 2020. – № 1. – С. 27-33.
12. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ ; (ред. от 08.08.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
13. Гражданский Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ ; (ред. от 13.12.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 5. – Ст. 410.
14. Гришаев С. П. Гражданское право: учебник для среднего профессионального образования / С. П. Гришаев. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 680 с.
15. Гусов К.Н., Заключение трудового договора (вопросы теории и практики) / К.Н. Гусов, О.Б. Зайцева. - Москва : Проспект, 2024. - 180 с.
16. Договорное право (общая часть): постатейный комментарий к статьям 420-453 Гражданского кодекса Российской Федерации ; отв. ред. А. Г. Карапетов. – Москва: М-Логос, 2020. – 1425 с.
17. Егоров Н. Д. Гражданское право : учебник ; под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. – 4. изд., перераб. и доп. – Москва : Проспект, 2020. – 654 с.
18. Забрамная Е. Ю. Актуальные проблемы правового регулирования юридической ответственности в трудовом праве / Е. Ю. Забрамная // Кадровик. – 2021. – № 3. – С. 145-149.
19. Зыкина Т. А. Современный трудовой договор : учебное пособие / Т. А. Зыкина. – Архангельск : САФУ, 2022. – 93 с.

20. Иванов А. А. Трудовой договор и его правовые основы : монография / А. А. Иванов. – Москва: Юридическая литература, 2022. – 368 с.

21. Кайнер О. В. Практические аспекты переквалификации гражданско-правового договора в трудовой договор / О. В. Кайнер // Закон и власть. – 2024. – № 6. – С. 75-78.

22. Красавчиков О.А. (1923-1984) Категории науки гражданского права : избранные труды : в двух томах / О.А. Красавчиков. – 3-е изд. испр. и доп. – Москва : Статут, 2023. – 994 с.

23. Коваль В.П. Соотношение правовой позиции суда с правоположением в трудовом праве // Электронное приложение к Российскому юридическому журналу. 2023. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenie-pravovoy-pozitsii-suda-s-pravopolozheniem-v-trudovom-prave> (дата обращения: 10.04.2025).

24. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ ; (ред. от 07.04.2025) // Собрании законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 1

25. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – 3-е изд. – М.: ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ», 2020. – 609 с.

26. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020, от 04.10.2022 № 5-ФКЗ, от 04.10.2022 № 6-ФКЗ, от 04.10.2022 № 7-ФКЗ от 04.10.2022 № 8-ФКЗ) // Консультант плюс: справочно-правовая система.

27. Корташенко С. В. Трудовой кодекс РФ : судебная и правоприменительная практика : монография / С. В. Корташенко. – Москва : ЮНИТИ, 2021. – 1674 с.

28. Курбанов Р. А. Трудовое право: учебник для вузов ; под общ. ред. Р. А. Курбанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2023. – 332 с.

29. Курляков Ю. С. Социальное страхование: правовые аспекты : монография / Ю. С. Курляков. – М.: Норма, 2022. – 280 с.

30. Лилюкова О. С. К вопросу разграничения трудового договора и договора подряда / О. С. Лилюкова, А. С. Кондрашова // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 29. – С. 720-723.

31. Лисовский М. С. Гражданско-правовой договор и его специфика в трудовых отношениях / М. С. Лисовский // Право и государство: культурологическое измерение : VIII Международная научно-практическая конференция, Санкт-Петербург, 24 ноября 2024 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов, 2024. – С. 226-228.

32. Лушников А. М. Штрихи к биографии А. Д. Зайкина: офицер, ученый, учитель (часть 1). К столетию со дня рождения / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Социальное и пенсионное право. – 2024. – № 2. – С. 26-29.

33. Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / Н. Л. Лютов. – Москва : Проспект, 2020. – 688 с.

34. Мейер Д. И. Русское гражданское право : курс лекций / Д. И. Мейер. – М. : Статут, 2021. – 846 с.

35. Наседкина М. А. Особенности договоров гражданско-правового характера // XVI итоговая студенческая научная конференция (Санкт-Петербург, 19 апр. 2024 г.). Сборник статей. В 3 т. Т. 2. СПб.: С.-Петерб. ин-т (фил.) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2024. С. 172–178.

36. Орловская О. Ю. Сравнительная характеристика трудового договора с домашними работниками и гражданско-правового договора

оказания услуг / О. Ю. Орловская, М. А. Сороколетова // Вестник науки. – 2023. – №5 (62). – С. 422-428.

37. Петров А. Я. Трудовое право : учебник / А. Я. Петров. – Москва : НОРМА: ИНФРА-М, 2023. – 776 с.

38. Петров А. Я. Трудовой договор : учебник для вузов / А. Я. Петров. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2025. – 383 с.

39. Письмо Министерства труда и социального развития РФ от 17 мая 2019 г. №15-2/ООГ-1157 «О необходимости проведения инструктажей по охране труда, с лицом, выполняющим работы по гражданско-правовому договору» // Бюллетень «Официальные документы в образовании». – 2019. – № 30.

40. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 9 апреля 2020 г. № 0147-03-5 // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера. – 2020. – № 5.

41. Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 11.07.2006 г. № А33-19664/05-Ф02-2961/06-С1 по делу № А33-19664/05. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/21561014/?ysclid=ma20h0wuvm988973604> (дата обращения 14.04.2025).

42. Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 09.04.2013 № 17АП-2988/13. URL: <https://base.garant.ru/54406932/> (дата обращения 18.04.2025).

43. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2014. – № 4.

44. Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 16.03.2019 № А33-12231/2019. URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/jZ3NxbxkzoN5/> (дата обращения 12.04.2025).

45. Постановление Пятнадцатого Арбитражного апелляционного суда от 19.03.2021 № А53-37684/2020) URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/EN7ATmliqt6T/> (дата обращения 14.02.2025).

46. Постановление АС Восточно-Сибирского округа от 08.07.2021 № Ф02-3691/2021 по делу № А33-36428/2018. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/37625562/> (дата обращения 07.03.2025).

47. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23.12.2021 № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2022. – № 3.

48. Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 13 сентября 2022 г. № Ф08-9139/22 по делу № А63-14683/2021. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/40735798/> (дата обращения 12.04.2025).

49. Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 26 сентября 2022 г. № Ф 10-4373/22 по делу № А14-10352/2021. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/doc/40178401/> (дата обращения 12.04.2025).

50. Постановление Арбитражного суда Московского округа № Ф05-25229/22 от 09.11.2022. URL: <https://na.buhgalteria.ru/document/n206954/> (дата обращения 10.01.2025).

51. Постановление Седьмого Арбитражного апелляционного суда от 03.06.2024 № 07 АП-3055/24 по делу № А27-14857/2023. URL: <https://base.garant.ru/66082118/> (дата обращения 12.04.2025).

52. Селиванов А. С. Трудовое право Российской Федерации / А. С. Селиванов, Г. Б. Федоренко. – Барнаул: Федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего профессионального

образования «Барнаульский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации», 2022 – 672 с.

53. Синюшина О. Ф. История возникновения трудового договора / О. Ф. Синюшина // Молодой ученый. – 2020. – № 48(338). – С. 338-341.

54. Смирнов И. М. Административная ответственность за использование гражданско-правовых договоров вместо трудовых / И. М. Смирнов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 72-84.

55. Смирнов П. В. История гражданского права в Российской Империи: учебное пособие /П. В. Смирнов. – СПб. : Издательство СПбГУ, 2020. – 320 с.

56. Соболев С. А. Системность трудового права России как социальной науки : монография / С. А. Соболев. — Москва : Проспект, 2021. — 271 с.

57. Степанюк Н. В. Толкование гражданско-правового договора: проблемы теории и практики : монография / Н. В. Степанюк. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 136 с.

58. Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : учебное пособие / В. Н. Толкунова. – Москва : Проспект, 2023 – 128 с.

59. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ ; (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.

60. Трудовое право : учебник для вузов: для студентов высших учебных заведений, обучающихся по юридическим направлениям / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2020. – 312 с.

61. Трудовое право : учебник для студентов вузов / К. К. Гасанов, Н. Д. Эриашвили, Ф. Г. Мышко [и др.] ; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумакова. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2021. – 551 с.

62. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 414 с.

63. Трудовое право : учебник для бакалавриата ; под ред. В. М. Лебедева. — 3-е изд., перераб. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2024. — 376 с.

64. Трудовое право России. Общая часть : учебник для вузов ; отв. ред. С.П. Маврин, Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 233 с.

65. Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» ; (ред. от 26.12.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2013. — № 14. — Ст. 1652.

66. Федеральный закон от 22 ноября 2021 г. N 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Российская газета. — 2021. — 24 ноября.

67. Федеральный закон от 14.07.2022 № 237-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» ; (ред. от 10.07.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2022. — № 29 (часть I). — Ст. 5204.

68. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» ; (ред. от 08.08.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2023. — № 51. — Ст. 9138.

69. Цесарский Ф. А. Учение Л. С. Таля о трудовом договоре как основе развития современных теорий трудового права / Ф. А. Цесарский // Проблемы законности. — 2011. — №115. URL: <https://cyberleninka.ru/article/N/ucheNie-l-s-talya-o-trudovom-dogovore-kak-osNove-razvitiya-sovremeNnyh-teoriy-trudovogo-prava> (дата обращения: 28.04.2025).

70. Черепяхин, Б. Б. Труды по гражданскому праву / Б. Б. Черепяхин. — 2-е изд. — Москва : Статут, 2020. - 479 с.

71. Шайхутдинова Н. П. Признание договора гражданско-правового характера трудовым: проблемы правоприменения / Н. П. Шайхутдинова // Договоры в праве: современные проблемы регулирования : Сборник статей. – Ижевск : Удмуртский государственный университет, 2020. – С. 125-130.

72. Шершеневич Г. Ф. Учебник русского гражданского права (по изданиям 1912 и 1914-1915 гг.): в 2 т. Том 1 : учебник / Г. Ф. Шершеневич. – Москва : Статут, 2021. – 838 с.

73. Шиткина И. С. Корпоративное право : учебник для вузов / Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Юридический факультет / И. С. Шиткина. – Москва : Статут, 2020. – 408 с.

74. Юркина С. А. Риски переквалификации договора гражданско-правового характера в трудовой договор / С. А. Юркина // Социально-экономические, историко-правовые, философские концепции современности : Материалы XIX Всероссийской научно-практической конференции, Ставрополь, 27 октября 2022 года. – Ставрополь: Общество с ограниченной ответственностью «Ставропольское издательство «Параграф», 2022. – С. 197-199.