

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра

«Гражданское право и процесс»

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Гражданское право и процесс

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Соотношение гражданско-правового и трудового договора

Обучающийся

М.А. Самсонова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

к.ю.н., доцент, И.В. Маштаков

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

Тольятти 2024

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Анализ общих положений о гражданско-правовом и трудовом договорах	7
1.1 Понятие гражданско-правового договора и его существенные условия	7
1.2 Понятие трудового договора и его существенные условия	15
Глава 2 Соотношение основных этапов реализации гражданско-правового и трудового договора	21
2.1 Соотношение в части заключения, изменения и прекращения договорных отношений	21
2.2 Соотношение в части закрепления прав и обязанностей сторон, их исполнения и ответственности	33
Глава 3 Актуальные проблемы практического соотношения гражданско-правового и трудового договора	46
3.1 Практическая оценка проблематики разграничения гражданско-правового и трудового договора	46
3.2 Предложение решений проблем применения гражданско-правового и трудового договора	58
Заключение	71
Список используемой литературы и используемых источников	75

Введение

Актуальность исследования заключается в том, что разграничение гражданско-правовых и трудовых договоров является одной из наиболее актуальных и сложных проблем современного российского права. Использование гражданско-правовых договоров вместо трудовых носит системный характер, что связано как с правовой неопределённостью, так и с сознательными злоупотреблениями со стороны работодателей. Это ведёт к ущемлению трудовых прав работников, а также к искажению основных принципов трудового права, таких как социальная справедливость, защита прав и интересов трудящихся. В условиях динамичного развития рынка труда, глобализации и цифровизации актуальность темы приобретает ещё большую значимость, требуя совершенствования нормативной базы и правоприменительной практики.

Особую важность исследование приобретает в контексте международных обязательств России по защите трудовых прав. Необходимость приведения национального законодательства в соответствие с Конвенциями Международной организации труда (МОТ) диктует разработку эффективных механизмов предупреждения злоупотреблений и обеспечения социальных гарантий для работников. Таким образом, актуальность исследования обусловлена как правовыми, так и социальными аспектами проблемы.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ теоретических и практических аспектов разграничения гражданско-правовых и трудовых договоров, выявление проблем, возникающих в правоприменении, и разработка предложений по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.

Задачи исследования:

- проанализировать действующее законодательство Российской Федерации и судебную практику по вопросам разграничения гражданско-правовых и трудовых договоров;
- выявить основные проблемы правоприменения, связанные с использованием гражданско-правовых договоров вместо трудовых;
- изучить международный опыт правового регулирования трудовых и гражданско-правовых договоров;
- разработать предложения по совершенствованию нормативно-правовой базы, направленные на предотвращение злоупотреблений.

Объектом исследования выступают правоотношения, возникающие в процессе заключения и исполнения трудовых и гражданско-правовых договоров.

Предметом исследования являются правовые нормы, позволяющие выявить различия трудовых и гражданско-правовых договоров и связанные с этим проблемы их практического применения.

Теоретической основой исследования стали работы российских и зарубежных учёных, таких как А.М. Куренков, С.Н. Аникина, Л.В. Никитина, а также монографии и статьи, посвящённые вопросам трудового и гражданского права.

Нормативно-правовую основу исследования составляют Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Конвенции МОТ, а также подзаконные акты, регулирующие трудовые и гражданско-правовые отношения.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные методы познания (анализ, синтез, обобщение), а также специальные методы: сравнительно-правовой, исторический и системный.

Новизна исследования заключается в разработке комплекса теоретических и практических рекомендаций, направленных на устранение правовой неопределённости и совершенствование правоприменительной практики по разграничению трудовых и гражданско-правовых договоров.

Теоретическая значимость работы состоит в расширении научных знаний о правовой природе трудовых и гражданско-правовых договоров, а также в формировании методологических подходов к их разграничению.

Практическая значимость заключается в возможности применения предложенных рекомендаций при разработке новых нормативно-правовых актов и в правоприменительной деятельности для защиты трудовых прав работников. Важную составляющую практической значимости исследования представляет собой возможность соблюдения баланса интересов сторон, которая заключается в том, что его результаты помогут усилить теоретические позиции законодательных структур, в том числе органов правосудия. Это поможет при обоснованном внесении изменений в некоторые нормы действующего законодательства, восполнении пробелов и разрешении коллизий юридических предписаний

Основные положения исследования обсуждались на научных конференциях и нашли отражение в публикации автора. Практические рекомендации могут быть использованы при разработке проектов нормативно-правовых актов, а также в образовательных программах по трудовому праву.

Положения, выносимые на защиту:

– предложить внесение в гражданское законодательство конкретных правовых критериев и признаков, позволяющих дифференцировать гражданско-правовые договоры и трудовые отношения на основе степени подчинённости исполнителя, стабильности правовой связи сторон и характера возложенных функций;

– рекомендовать расширение в рамках гражданско-правовых договоров перечня гарантий и защитных механизмов для исполнителей с целью предотвращения злоупотреблений при заключении договоров, по своему экономическому содержанию близких к трудовым, но формально оформленных как гражданско-правовые;

– обосновать необходимость усиления правовых средств гражданско-правового реагирования на случаи недобросовестного использования договорных конструкций, включая закрепление чётких правил о недействительности условий, умаляющих права исполнителя, а также установление дополнительной возможности взыскания убытков или неустойки при сознательном обходе трудовых норм через гражданско-правовые договоры.

Работа состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованной литературы. В первой главе освещаются теоретические основы разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров. Вторая глава посвящена анализу правоприменительной практики и основных проблем, связанных с подменой трудовых отношений. Третья глава содержит предложения по совершенствованию законодательства и разработке механизмов защиты трудовых прав.

Глава 1 Анализ общих положений о гражданско-правовом и трудовом договорах

1.1 Понятие гражданско-правового договора и его существенные условия

Одной из ключевых предпосылок для нового понимания и принятия института гражданско-правового договора в современной России стало переход к рыночной экономике в начале 1990-х годов. Распад Советского Союза и отказ от плановой экономики потребовали кардинального пересмотра правовых основ, регулирующих имущественные отношения. Возникла необходимость создания правовой базы, которая бы обеспечивала свободу предпринимательства, защиту частной собственности и стимулирование экономической активности.

Мерриман Дж.Х. указывает, что историческое развитие и теоретические основы гражданско-правовых договоров способствуют более предсказуемому и стабильному правовому регулированию по сравнению с системами общего права [122, с.18].

Международное сообщество сыграло значительную роль в формировании современного понятия гражданско-правового договора в России. Влияние международных правовых норм и практик отразилось на многих аспектах российского договорного права, что способствовало его адаптации к мировым стандартам и обеспечению правовой определенности и предсказуемости в гражданско-правовых отношениях [123, с.42].

Так, в своих работах Лавассер А.А. отмечает, что для заключения действительного договора в гражданском праве необходимы четкие и определенные элементы, такие как согласие, объект и причина. Сравнение с системами общего права показывает, что гражданское право обеспечивает более строгие и формализованные рамки для заключения договоров [120, с.241].

В своей работе 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» [44, с.22].

Фарнсуорт Э.А. в своих научных трудах делает вывод, что гражданско-правовые системы обладают уникальными характеристиками, такими как обязательность добросовестности и принципы справедливости. Эти особенности обеспечивают надежную правовую основу для регулирования договорных отношений и защиту интересов сторон [118, с.62].

Таким образом, международное сообщество оказало значительное влияние на формирование современного понятия гражданско-правового договора в России. Влияние международных правовых норм, принципов и стандартов способствовало унификации и гармонизации российского договорного права с мировыми стандартами. Российские ученые в области права подчеркивают, что интеграция международных принципов в национальное законодательство повышает правовую определенность, справедливость и защиту прав участников гражданского оборота.

В этой связи Гражданский кодекс РФ 1994 года стал важным инструментом в реализации этих задач.

Согласно пункту 1 статьи 420 ГК РФ, договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Это определение отражает ключевые принципы гражданско-правового договора:

- свободу договора;
- равенство сторон;
- обязательность исполнения договорных обязательств [24].

Маккуин Х. подчеркивает важность структурных компонентов гражданско-правовых договоров, таких как формирование, действительность и исполнимость. Он отмечает, что четкое определение этих компонентов

способствует правовой ясности и стабильности договорных отношений [121, с.97].

Современные российские правоведы подчеркивают значимость гражданско-правового договора как основного инструмента регулирования имущественных и связанных с ними личных неимущественных отношений.

Так, А.В. Егоров отмечает, что договор «обеспечивает стабильность и предсказуемость гражданского оборота, способствуя развитию рыночных отношений» [31, с.122]. По его мнению, гибкость договорного права позволяет оперативно реагировать на изменения экономических условий, что особенно важно в условиях рыночной экономики.

Другой современный правовед, В.Н. Бойко, подчеркивает важность принципа добросовестности в договорных отношениях. В.Н. Бойко указывает, что «договорное право должно учитывать баланс интересов сторон и обеспечивать справедливость исполнения договорных обязательств». Следовательно, российское законодательство предусматривает механизмы защиты прав сторон, что способствует укреплению доверия к договорным отношениям и правовой системе в целом [12, с.54].

Таким образом, гражданско-правовой договор является важнейшим элементом гражданского права, регулирующим взаимоотношения между сторонами на основе принципов равноправия и свободы договора. Существенные условия договора – это условия, без которых договор не может считаться заключенным. В соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации (далее – ГК РФ), эти условия необходимы для обеспечения правовой определенности и предсказуемости в гражданско-правовых отношениях.

Предмет договора представляет собой центральное условие, определяющее содержание обязательства сторон. Он включает в себя описание тех действий или имущества, которые одна сторона обязуется предоставить другой. А.А. Иванов подчеркивает, что предмет договора

должен быть конкретным и определенным, чтобы избежать неопределенности и споров между сторонами [39, с.65].

В.Г. Борисов отмечает, что четкое определение предмета договора способствует правовой ясности и защите интересов обеих сторон [18, с.17].

Е.А. Суханов добавляет, что предмет договора должен быть указан таким образом, чтобы исключить возможность различных толкований и недоразумений [103, с.110].

Цена договора является важным условием, определяющим стоимость, которую одна сторона обязуется уплатить другой за выполнение обязательств.

Так, И.В. Федотов утверждает, что цена играет ключевую роль в договорных отношениях, так как она отражает экономическую ценность предмета договора [105, с.48].

Также, И.С. Шиткина подчеркивает, что цена должна быть четко определена и согласована сторонами, чтобы избежать споров и конфликтов [113, с.62].

В свою очередь, К.Н. Волков отмечает, что в случае отсутствия указания цены договор может быть признан недействительным, если она является существенным условием для данного вида договора [18, с.70].

Срок исполнения обязательств устанавливает временные рамки, в течение которых стороны должны выполнить свои обязательства по договору. А.В. Егоров подчеркивает, что срок исполнения обязательств является важным элементом договора, поскольку он определяет период, в течение которого стороны обязаны выполнить свои обязательства.

А.Г. Карапетов утверждает, что четкое указание срока исполнения обязательств способствует правовой определенности и предотвращению споров [44, с.36].

Важно отметить, что А.А. Морозов добавляет, что срок может быть определен конкретной датой или периодом времени, в течение которого обязательства должны быть выполнены [77, с.67].

Условия об ответственности сторон включают меры ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по договору.

П.В. Смирнов отмечает, что установление условий об ответственности способствует обеспечению надлежащего исполнения обязательств и защите прав сторон [96, с.104].

Также, Ю.С. Курляков подчеркивает, что ответственность может включать штрафные санкции, убытки и иные меры, предусмотренные договором или законодательством [59, с.104].

Условия о порядке изменения и расторжения договора определяют процедуры и основания для внесения изменений в договор и его прекращения.

Условия о порядке разрешения споров включают механизм разрешения споров, возникающих из договора. Эти условия могут включать обязательный досудебный порядок, обращение в арбитражный суд или третейский суд, а также другие способы разрешения споров.

Условия о форс-мажоре определяют обстоятельства непреодолимой силы, которые освобождают стороны от ответственности за неисполнение обязательств по договору.

Л.В. Сергеева добавляет, что форс-мажорные обстоятельства, такие как стихийные бедствия, войны, забастовки и другие события, должны быть четко определены в договоре [43, с.69]. Также, В.А. Петров подчеркивает, что наличие условий о форс-мажоре позволяет сторонам заранее согласовать меры по минимизации рисков и потерь [43, с.51].

Таким образом, существенные условия гражданско-правового договора играют важную роль в правовом регулировании гражданско-правовых отношений, обеспечивая правовую определенность и защиту интересов сторон.

Правовая природа договора подразумевает стабильность правовых отношений. Существенные условия договора способствуют стабильности и предсказуемости гражданско-правовых отношений. Включение всех

необходимых условий в договор обеспечивает его легитимность и защищает права обеих сторон.

С целью правовой ясности и защиты интересов сторон необходимо четкое определение предмета договора, цены, сроков исполнения обязательств, условий об ответственности сторон, порядка изменения и расторжения договора, порядка разрешения споров и условий о форс-мажоре способствует правовой ясности и предотвращению споров. Правовая определенность этих условий минимизирует риски недоразумений и конфликтов, что, в свою очередь, обеспечивает защиту интересов сторон и способствует успешному выполнению договорных обязательств.

Устойчивое правоприменение гражданско-правовых договоров делает необходимым следование существенным условиям договора, которые имеют важное значение для правоприменительной практики. Они устанавливают стандарты для оценки законности и обоснованности договорных отношений, что способствует правовой стабильности и предсказуемости. Включение существенных условий в договор также облегчает процесс разрешения споров, предоставляя четкие ориентиры для судов и других правоприменительных органов.

Для эффективного функционирования гражданского оборота этого вида договоров необходимо соблюдение всех существенных условий договора способствует эффективному функционированию гражданского оборота, обеспечивая надлежащую реализацию имущественных и личных неимущественных прав. Это важно как для отдельных субъектов гражданских правоотношений, так и для экономики в целом [31, с.112-116].

В заключение можно сказать, что существенные условия гражданско-правового договора являются основой правового регулирования гражданско-правовых отношений. Их соблюдение обеспечивает правовую определенность, защиту интересов сторон и способствует стабильности и предсказуемости гражданского оборота.

Договор считается заключенным с момента передачи имущества, если это предусмотрено пунктом 2 статьи 433 ГК РФ. Однако это не освобождает стороны от обязанности действовать добросовестно при переговорах, которые регулируются статьей 434.1 ГК РФ. В случае недобросовестного поведения при переговорах сторона может быть обязана возместить убытки другой стороне в соответствии пунктом 3 статьи 434.1 ГК РФ [24].

Договор, подлежащий государственной регистрации, считается заключенным с момента регистрации в отношении третьих лиц (пункт 3 статьи 433 ГК РФ). В отсутствие регистрации такой договор не имеет юридических последствий для третьих лиц, которые не знали о его заключении. Момент заключения такого договора между сторонами определяется по правилам пунктов 1 и 2 статьи 433 ГК РФ.

Если сторона приняла исполнение по договору, она не может заявлять, что договор является незаключенным (пункт 3 статьи 432 ГК РФ). Например, если работы по договору подряда выполнены и приняты заказчиком, то к отношениям сторон применяются правила о подряде.

Оферта должна содержать все существенные условия договора и выражать намерение оферента считать себя связанным предложением в случае его акцепта (статьи 432 и 435 ГК РФ). Акцепт должен быть полным и безоговорочным, согласующимся с условиями оферты.

Акцепт может быть выражен конклюдентными действиями, то есть действиями, свидетельствующими о согласии на заключение договора (пункт 3 статьи 438 ГК РФ). Молчание не признается акцептом, если иное не вытекает из закона, соглашения сторон или обычаев делового оборота в соответствии с пунктом 2 статьи 438 ГК РФ [24].

Таким образом, Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 49 оказало значительное влияние на судебную практику, обеспечив единообразие в толковании и применении норм о заключении и толковании договоров. Современные правоведы отмечают, что данное постановление

укрепило правовую определенность и защиту интересов сторон в договорных отношениях [88].

Например, по мнению А.А. Иванова, постановление Пленума ВС РФ № 49 способствовало формированию единообразной судебной практики и повысило уровень защиты прав участников гражданского оборота [38, с.74].

Следовательно, судебная практика, основанная на разъяснениях, изложенных в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 49, играет ключевую роль в обеспечении стабильности и предсказуемости гражданско-правовых отношений в современной России. Она способствует правильному применению норм Гражданского кодекса РФ и защите прав и законных интересов участников договорных отношений.

Учитывая вышеизложенное, гражданско-правовой договор в российском праве, опирающийся на нормы Гражданского кодекса РФ, представляет собой соглашение сторон, направленное на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей. Существенные условия договора, включая условия о предмете, цену и иные необходимые элементы, играют ключевую роль в обеспечении правовой определенности и стабильности договорных отношений.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 года № 49 разъяснило важные аспекты применения норм Гражданского кодекса РФ о заключении и толковании договоров, способствуя унификации судебной практики и обеспечению правовой предсказуемости.

Современные российские правоведы подчеркивают важность четкого определения существенных условий гражданско-правового договора и внедрения международных стандартов для повышения эффективности и справедливости правового регулирования договорных отношений.

1.2 Понятие трудового договора и его существенные условия

Трудовой договор является основополагающим элементом трудового права, определяющим правовые рамки взаимоотношений между работником и работодателем. В условиях рыночной экономики трудовой договор играет ключевую роль в регулировании трудовых отношений, обеспечении прав и обязанностей сторон. В российском трудовом праве понятие трудового договора и его существенные условия регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), который устанавливает обязательные требования к содержанию и форме трудового договора. Важно отметить, что трудовой договор является правовым инструментом, обеспечивающим баланс интересов работника и работодателя, что делает его предметом тщательного анализа и исследования со стороны правоведов.

Согласно статье 56 ТК РФ, трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную данным соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка [104].

Российские правоведы придают большое значение правовой природе трудового договора.

Так, А.А. Иванов подчеркивает, что трудовой договор выполняет несколько важных функций: регулирующую, защитную и стимулирующую. Регулирующая функция трудового договора проявляется в установлении правовых основ трудовых отношений, защитная функция заключается в

обеспечении прав работника, а стимулирующая – в создании условий для выполнения работником своих трудовых обязанностей [39, с.71].

М.В. Петров отмечает, что трудовой договор служит важным инструментом правового регулирования, обеспечивая взаимные обязательства сторон трудового договора. По мнению Петрова, трудовой договор также выполняет функцию контроля, так как устанавливает правовые рамки для деятельности работника и работодателя, обеспечивая их соблюдение [84, с.102].

Л.А. Новикова утверждает, что трудовой договор является важным элементом системы трудовых отношений, обеспечивающим взаимодействие между работником и работодателем на правовой основе. Новикова отмечает, что трудовой договор способствует формированию стабильных трудовых отношений, что важно для социальной и экономической стабильности общества [79, с.71].

В.Н. Бойко подчеркивает, что трудовой договор является основным механизмом правового регулирования труда в условиях рыночной экономики. Он отмечает, что трудовой договор позволяет учесть интересы обеих сторон трудовых отношений, обеспечивая их права и обязанности в рамках правового поля [12, с.52].

С.А. Романов обращает внимание на то, что трудовой договор выполняет роль правового инструмента, обеспечивающего защиту прав работника и работодателя. По мнению Романова, трудовой договор является важным элементом правового регулирования, способствующим предотвращению трудовых споров и конфликтов [90, с.18].

Существенные условия трудового договора – это условия, без которых трудовой договор не может считаться заключенным. Согласно статье 57 ТК РФ, к существенным условиям трудового договора относятся:

– место работы – является одной из ключевых характеристик трудового договора, определяющей конкретное местоположение, где работник будет выполнять свои трудовые функции. Это может быть филиал,

представительство, структурное подразделение или иной объект работодателя. Уточнение места работы важно для защиты интересов работника, так как это влияет на его транспортные расходы, условия труда и другие аспекты трудовых отношений. По мнению Л.А. Новиковой, четкое определение места работы способствует правовой определенности и снижению риска конфликтов между сторонами трудового договора [79, с.21];

– трудовая функция – охватывает вид работы, которую работник обязуется выполнять, а также его должность, специальность или профессию с указанием квалификации. Это условие является фундаментальным для трудового договора, так как оно определяет круг обязанностей работника. В.Н. Бойко подчеркивает, что трудовая функция должна быть ясно и конкретно определена в договоре, чтобы избежать возможных разногласий относительно объема и содержания трудовых обязанностей [12, с.108];

– дата начала работы – фиксирует момент, с которого работник приступает к выполнению своих трудовых обязанностей. Это условие имеет важное значение для установления начала действия трудового договора и начисления заработной платы. С.А. Романов отмечает, что дата начала работы должна быть согласована сторонами и четко указана в договоре, чтобы избежать недоразумений и обеспечить своевременное выполнение работодателем своих обязательств [90, с.55];

– условия оплаты труда – включают размер должностного оклада, надбавки, премии и иные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, установленной в организации. Это условие является одним из наиболее важных для работника, так как определяет его доход. В.С. Власов утверждает, что четкое и полное изложение условий оплаты труда в договоре способствует предотвращению конфликтов между работником и работодателем и обеспечивает прозрачность трудовых отношений [16, с.26];

– режим рабочего времени и времени отдыха – включает график работы, продолжительность рабочей недели, перерывы на отдых и питание, а также отпуск. Это условие важно для обеспечения баланса между трудовой

деятельностью и временем отдыха работника. Е.А. Мизудов подчеркивает, что установление режима рабочего времени и времени отдыха в договоре способствует защите прав работника на отдых и восстановление трудоспособности [73, с.67];

– условия труда на рабочем месте – должны соответствовать требованиям охраны труда и техники безопасности. Это включает в себя обеспечение безопасных и здоровых условий труда, необходимые средства индивидуальной защиты и другие меры, направленные на предотвращение травматизма и профессиональных заболеваний. Л.М. Казакова отмечает, что соблюдение условий труда на рабочем месте способствует снижению производственного травматизма и повышению общей производительности труда [43, с.111];

– гарантии и компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда – включают дополнительные выплаты, льготы и сокращение рабочего времени. Эти меры направлены на компенсацию неблагоприятных условий труда и обеспечение социальной защиты работников. Ю.С. Курляков утверждает, что наличие данных условий в трудовом договоре обеспечивает социальную защищенность работников и способствует укреплению доверия между работником и работодателем [59, с.92];

– условия, определяющие характер работы – включают подвижной, разъездной характер работы, работу в пути и другие особенности. Эти условия важны для определения специфики трудовых обязанностей работника и его рабочих условий. А.В. Сергеева подчеркивает, что указание характера работы в трудовом договоре способствует правовой определенности и позволяет работнику и работодателю четко понимать свои права и обязанности [93, с.102];

– условие о социальном страховании работников – предусматривает обеспечение их социальными гарантиями в случае болезни, несчастного случая на производстве или увольнения. Это условие важно для

социальной защищенности работников. Л.А. Новикова отмечает, что наличие условий о социальном страховании в трудовом договоре способствует созданию стабильных и защищенных трудовых отношений [79, с.112].

Согласно Е.Л. Кузнецовой, существенные условия трудового договора являются обязательными для включения в текст договора, поскольку их отсутствие может привести к признанию договора незаключенным или недействительным. Кузнецова также отмечает, что включение всех существенных условий в трудовой договор способствует прозрачности и ясности трудовых отношений, что предотвращает трудовые споры и конфликты [56, с.62].

Н.Н. Борисов утверждает, что трудовой договор должен содержать все вышеуказанные условия, чтобы обеспечивать полное соблюдение прав работников и предотвратить возможные трудовые споры. Он подчеркивает, что точное определение трудовой функции и места работы имеет важное значение для защиты интересов работника, поскольку позволяет избежать необоснованных изменений условий труда со стороны работодателя [13, с.108].

Таким образом, трудовой договор является основополагающим документом, определяющим трудовые отношения между работником и работодателем. Его понятие и существенные условия закреплены в Трудовом кодексе РФ и анализируются российскими правоведами. Соблюдение всех существенных условий трудового договора гарантирует защиту прав работников и способствует эффективной организации трудового процесса.

По результатам проведенного исследования в первой главе нашей работы можно сделать следующие выводы.

Одной из ключевых предпосылок для нового понимания и принятия института гражданско-правового договора в современной России стал переход к рыночной экономике в начале 1990-х годов. Распад Советского Союза и отказ от плановой экономики потребовали кардинального пересмотра правовых основ, регулирующих имущественные отношения.

Возникла необходимость создания правовой базы, которая бы обеспечивала свободу предпринимательства, защиту частной собственности и стимулирование экономической активности.

Гражданский кодекс РФ 1994 года стал важным инструментом в реализации этих задач и является важнейшим элементом гражданского права.

На основании вышесказанного, можно сделать вывод о том, что существенные условия гражданско-правового договора являются основой правового регулирования гражданско-правовых отношений. Их соблюдение обеспечивает правовую определенность, защиту интересов сторон и способствует стабильности и предсказуемости гражданского оборота.

Трудовой договор, в отличие от гражданско-правового, включает условия, обеспечивающие социальную защищенность работника, такие как условия труда, социальное страхование и гарантии в случае увольнения.

Таким образом, трудовой договор обладает рядом особенностей, которые определяют его правовую природу и регулируют трудовые отношения между работником и работодателем. Эти особенности включают двусторонний характер, личное исполнение трудовых обязанностей, обязательность оплаты труда, социальную защищенность работника, изменяемость условий трудового договора, защиту прав работника при изменении условий и порядок прекращения трудового договора. Соблюдение всех этих особенностей способствует созданию стабильных и эффективных трудовых отношений.

Глава 2 Соотношение основных этапов реализации гражданско-правового и трудового договора

2.1 Соотношение в части заключения, изменения и прекращения договорных отношений

В условиях современной рыночной экономики и постоянного развития трудовых отношений вопросы соотношения гражданско-правовых и трудовых договоров приобретают особую актуальность. Эффективное функционирование экономики и социальная стабильность общества во многом зависят от четкого регулирования договорных отношений, которые являются основой правового взаимодействия между субъектами хозяйственной деятельности и наемными работниками.

Актуальность исследования данного вопроса обусловлена несколькими факторами. Во-первых, правильное понимание различий между гражданско-правовыми и трудовыми договорами имеет важное значение как для работодателей, так и для работников. Неправомерное заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых может привести к нарушениям трудовых прав работников и возникновению споров, что подчеркивает необходимость четкого разграничения этих видов договоров.

Во-вторых, в условиях глобализации и интеграции России в мировую экономику возрастает необходимость гармонизации национального законодательства с международными стандартами. Это требует детального анализа существующих правовых норм и практики их применения в части регулирования гражданско-правовых и трудовых договоров.

В-третьих, развитие технологий и изменение характера трудовых отношений, такие как удаленная работа и гибкие формы занятости, создают новые вызовы для правового регулирования. Это требует пересмотра традиционных подходов к заключению, изменению и прекращению договоров, что делает данное исследование особенно важным [31, с. 654].

Кроме того, исследования в области соотношения гражданско-правовых и трудовых договоров способствуют более глубокому пониманию принципов и механизмов правового регулирования, что необходимо для совершенствования законодательной базы и правоприменительной практики. Обеспечение правовой защищенности участников трудовых и гражданско-правовых отношений, соблюдение норм законодательства и предотвращение правонарушений являются ключевыми задачами правового регулирования.

Следовательно, анализ соотношения гражданско-правовых и трудовых договоров в части их заключения, изменения и прекращения имеет значительную теоретическую и практическую ценность. Он позволяет выявить особенности и отличия этих договоров, а также предложить рекомендации по их совершенствованию в целях повышения эффективности правового регулирования и защиты прав субъектов правоотношений.

Как пишет П.С. Беляев, заключение договора представляет собой важнейший этап, от которого зависит дальнейшее развитие правовых отношений между сторонами [7, с. 14].

В российском законодательстве заключение трудового договора и гражданско-правового договора регулируются различными нормами, что обусловлено их спецификой и целями. Заключение трудового договора регулируется главой 11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), включающей статьи 63-71. Рассмотрим положения данных статей.

Также Т.С. Воробьева обращает внимание, что положения ТК РФ устанавливают минимальный возраст для заключения трудового договора. Согласно данной норме, трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В отдельных случаях трудовой договор может быть заключен с лицами младшего возраста при соблюдении условий, предусмотренных законодательством, например, с четырнадцатилетними подростками для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и развитию [20, с. 30].

В свою очередь, статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Работодатель обязан предоставить письменное обоснование отказа по просьбе лица, которому отказано в заключении трудового договора. Данная статья направлена на защиту прав соискателей и предотвращение дискриминации при приеме на работу.

Л.М. Смирнова указывает, что ТК РФ определяет перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора. К таким документам относятся: паспорт, трудовая книжка, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, документы воинского учета, документ об образовании и квалификации, а также другие документы, предусмотренные законодательством [97, с. 16].

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление ВС РФ № 2) разъясняет применение судами норм ТК РФ при рассмотрении трудовых споров. Рассмотрим ключевые моменты, касающиеся заключения трудового договора.

Постановление ВС РФ № 2 подчеркивает, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по основаниям, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам беременности или наличия детей, согласно части 2 и 3 статьи 64 ТК РФ. Также запрещено отказывать в приеме на работу работникам, приглашенным в порядке перевода от другого работодателя [87].

Как подчеркивает Е.М. Фролова, положения ТК РФ регламентируют, что трудовой договор должен быть заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами [107, с. 25]. Прием на работу оформляется приказом работодателя, который должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы в соответствии с частью 2 статьи 68 ТК РФ [104].

В.В. Андреев обращает внимание на оформление трудового договора в случае фактического допущения к работе. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, трудовой договор считается заключенным, и работодатель обязан оформить его в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе в соответствии с частью 2 статьи 67 ТК РФ [1, с. 14].

Важно отметить, что Постановление ВС РФ № 2 разъясняет порядок заключения срочных трудовых договоров, которые могут быть заключены на срок не более пяти лет. Срочные трудовые договоры могут быть признаны правомерными, если они заключены на основе добровольного согласия сторон и в соответствии с условиями, предусмотренными статьей 59 ТК РФ [87].

Заключение гражданско-правового договора регулируется статьей 432 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ). Согласно этой норме, договор считается заключенным, если между сторонами достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора. Существенные условия включают предмет договора, а также условия, которые названы в законе или иных правовых актах как необходимые для договоров данного вида [24]. Предмет договора – это основное условие, без которого договор не может быть заключен. В зависимости от вида договора, предметом могут быть товары, услуги, работы и т.д.

М.А. Кузнецова указывает, что условия о предмете договора, которые названы в законе или иных правовых актах как существенные или необходимые для договоров данного вида. Например, для договора подряда – условие о работе и сроках ее выполнения [57, с. 30].

Договор подряда представляет собой одну из наиболее распространенных форм гражданско-правовых договоров. Основные положения о договоре подряда содержатся в статьях 702-708 ГК РФ. В соответствии со статьей 702 ГК РФ установлено, что договор подряда – это

договор, по которому одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. В договоре подряда важно четко определить предмет работы, то есть конечный результат, который должен быть достигнут подрядчиком [24].

Ф.К. Петров обращает внимание 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 [85, с. 41].

К.А. Леонов указывает, что цена работы в договоре подряда может быть определена путем составления сметы. Смета может быть твердой или приблизительной. Если смета твердая, подрядчик не вправе требовать увеличения цены, даже если фактические затраты превысили сметные. При приблизительной смете подрядчик обязан предупредить заказчика о необходимости превышения сметы, и только с согласия заказчика он может выполнить работу с увеличением цены [67, с. 56].

Договор подряда должен содержать условия о начальном и конечном сроках выполнения работы. Если в договоре предусмотрены промежуточные сроки (этапы), подрядчик обязан выполнять работу в соответствии с этими сроками.

Риск случайной гибели или повреждения объекта работ. Риск случайной гибели или случайного повреждения объекта работ до его приемки заказчиком несет подрядчик, если иное не предусмотрено договором или не вытекает из существа обязательства.

А.А. Бирюков пишет: «Планирование и контроль за выполнением работы. Заказчик вправе в любой момент проверять ход и качество работы, не вмешиваясь в оперативно-хозяйственную деятельность подрядчика. Если в ходе проверки заказчик обнаружит, что работа выполняется ненадлежащим

образом, он вправе потребовать устранения недостатков или расторжения договора и возмещения убытков» [10, с. 38-47].

Заключение трудового договора отличается большей регламентацией и формализованностью по сравнению с гражданско-правовым договором. Трудовой договор предполагает длительное правовое отношение, в рамках которого работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку организации и выполняет работу под контролем работодателя. В гражданско-правовом договоре стороны свободны в определении условий работы, и работник самостоятельно организует свою деятельность.

Трудовой договор защищает права работников через обязательные процедуры и требования, такие как проведение инструктажа по охране труда, обязательное медицинское обследование и установление испытательного срока. Гражданско-правовой договор предоставляет больше свободы в определении условий работы, но при этом не обеспечивает тех же социальных гарантий и защиты, которые предусмотрены трудовым законодательством.

А.А. Суханов подчеркивает, что трудовой договор направлен на регулирование трудовых отношений, где главной целью является выполнение трудовой функции в условиях подчинения внутреннему распорядку работодателя. В гражданско-правовых договорах такой элемент подчинения отсутствует, что делает эти договоры более гибкими в части выполнения обязательств [102, с. 56-60].

И.С. Шиткина отмечает, что заключение гражданско-правового договора правомерно в тех случаях, когда деятельность направлена на достижение определенного результата [110, с. 12-23]. Она также подчеркивает необходимость четкого разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров для предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей.

Е.А. Суханов акцентирует внимание на том, что трудовой договор обеспечивает социальную защиту работников, предоставляя им гарантии и

компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. В гражданско-правовых договорах такие гарантии отсутствуют, что может приводить к ущемлению прав работников [103, с. 592].

И.Н. Иващенко указывает на важность соблюдения формальных требований при заключении трудового договора, так как их несоблюдение может повлечь признание договора недействительным и возникновение трудовых споров. Он также подчеркивает, что Постановление Пленума Верховного Суда РФ разъясняет порядок заключения срочных трудовых договоров и требования к их оформлению [41, с. 21-30].

А.Г. Карапетов считает, что ключевым отличием трудового договора от гражданско-правового является обязательное подчинение работника внутреннему распорядку и контроль со стороны работодателя. Гражданско-правовые договоры предполагают самостоятельное выполнение работником своих обязательств без такого контроля [47, с. 67-79].

Таким образом, заключение трудового и гражданско-правового договоров имеет существенные различия, обусловленные спецификой и целями данных видов договоров. Трудовой договор направлен на долгосрочное сотрудничество с соблюдением норм трудового законодательства, в то время как гражданско-правовой договор – на выполнение конкретных заданий с большей свободой в определении условий выполнения работы. Важно понимать эти различия для обеспечения правовой защищенности участников трудовых и гражданско-правовых отношений, а также для предотвращения правонарушений и трудовых споров.

Изменение условий договора является важным аспектом правового регулирования как трудовых, так и гражданско-правовых отношений. Процедура изменения договорных условий различается в зависимости от вида договора.

Изменение условий трудового договора регулируется ТК РФ. Основные положения включают, что изменение условий трудового договора

допускается только по соглашению сторон в соответствии со статьей 72 ТК РФ. Это означает, что работодатель и работник должны достичь взаимного согласия по всем изменениям условий трудового договора. Дополнительное соглашение оформляется в письменной форме и подписывается обеими сторонами.

Согласно статье 74 ТК РФ установлено, что изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только при изменении организационных или технологических условий труда. Работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях не менее чем за два месяца до их введения. Работник имеет право отказаться от продолжения работы в новых условиях, и в этом случае трудовой договор может быть расторгнут [104, ТК РФ].

Изменение условий гражданско-правового договора регулируется ГК РФ, основные положения которого включают:

- изменение условий договора допускается только по соглашению сторон, если иное не предусмотрено законом или самим договором. Одностороннее изменение условий договора возможно только в случаях, предусмотренных законом или договором;

- изменение условий договора в случае существенного изменения обстоятельств. Если обстоятельства, из которых стороны исходили при заключении договора, существенно изменились, договор может быть изменен по соглашению сторон или решением суда [24, ГК РФ].

Прекращение договора – это завершение действия договорных обязательств между сторонами. Правовое регулирование прекращения трудового и гражданско-правового договоров имеет свои особенности.

Право заказчика на отказ от исполнения договора подряда. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора подряда в любое время до завершения работы, уплатив подрядчику часть вознаграждения соразмерно выполненной работе и возместив ему понесенные расходы [85, с. 41-52].

Право подрядчика на отказ от исполнения договора подряда. Подрядчик имеет право отказаться от исполнения договора, если заказчик не создает условий для выполнения работы или нарушает свои обязательства по договору.

А.А. Суханов считает, что изменение трудового договора должно осуществляться с учетом интересов работника и работодателя, а процедура изменения должна быть четко регламентирована для обеспечения правовой защиты работника [102, с. 56-60]. В случае гражданско-правовых договоров, А.А. Суханов подчеркивает важность соблюдения договорных условий и возможности изменения договора только по взаимному согласию сторон.

И.С. Шиткина отмечает, что изменение трудового договора по инициативе работодателя возможно только при наличии объективных причин, таких как изменение организационных условий труда. Она подчеркивает необходимость уведомления работника и его согласия на изменения. В гражданско-правовых договорах, по мнению И.С. Шиткиной, стороны должны иметь возможность гибко адаптировать условия договора к изменяющимся обстоятельствам [110, с. 12-23].

С.С. Егоров подчеркивает, что прекращение трудового договора должно быть обоснованным и соответствовать требованиям законодательства. Он отмечает важность защиты прав работников при расторжении трудовых договоров, особенно в случае увольнения по инициативе работодателя. В гражданско-правовых договорах, С.С. Егоров считает, что стороны должны иметь возможность расторгнуть договор при существенном изменении обстоятельств или нарушении условий договора [33, с. 54-63].

Важно отметить, что исследователи единодушны в своей позиции относительно строгой регламентации трудовых договоров. Это связано с тем, что трудовой договор представляет собой длительное правовое отношение, в котором работник находится в уязвимом положении по сравнению с

работодателем. Соответственно, законодательство должно предусматривать механизмы, обеспечивающие защиту прав работников.

В то же время гражданско-правовые договоры предлагают больше свободы сторонам, что позволяет гибко адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам. Однако такая гибкость несет определенные риски, особенно в тех случаях, когда нарушаются права одной из сторон. Это требует дополнительного анализа возможных юридических механизмов для предотвращения злоупотреблений и улучшения правовой защищенности сторон в гражданско-правовых отношениях.

К.Н. Волков указывает на необходимость соблюдения процедур и сроков при изменении и прекращении трудовых договоров. Он подчеркивает, что нарушение этих процедур может привести к трудовым спорам и восстановлению работника на работе через суд. В гражданско-правовых договорах К.Н. Волков акцентирует внимание на важности соблюдения договорных условий и возможности расторжения договора по соглашению сторон [19, с. 19-29].

А.Г. Карапетов считает, что ключевым аспектом изменения и прекращения трудового договора является соблюдение прав и интересов работника. Он подчеркивает, что изменение условий трудового договора должно происходить с учетом мнения работника и с его согласия [45, с. 34-42]. В гражданско-правовых договорах А.Г. Карапетов отмечает важность гибкости и возможности адаптации условий договора к изменяющимся обстоятельствам.

П.В. Смирнов отмечает, что прекращение трудового договора по инициативе работодателя должно быть обоснованным и соответствовать основаниям, предусмотренным законодательством [97, с. 14-23]. Он подчеркивает необходимость соблюдения прав работника при увольнении и предоставлении ему всех положенных компенсаций. В гражданско-правовых договорах П.В. Смирнов акцентирует внимание на возможности расторжения

договора при нарушении условий одной из сторон и важности договоренности между сторонами.

В трудовых правоотношениях большое значение уделяется обеспечению стабильности и защите прав работников. Нарушение процедур при изменении условий трудового договора может привести к юридическим последствиям, включая восстановление работника на прежней должности. Это связано с тем, что трудовые отношения имеют более строгую юридическую форму, регулируются многочисленными правовыми нормами и стандартами, в отличие от гражданско-правовых договоров, где стороны вольны самостоятельно устанавливать условия изменения или прекращения договора. Применение гибких условий гражданско-правовых договоров позволяет сторонам адаптироваться к меняющимся обстоятельствам, однако отсутствие жестких процедур может привести к спорам, если условия договора не соблюдаются должным образом. Следовательно, несмотря на их гибкость, гражданско-правовые договоры требуют большего внимания к деталям, чтобы предотвратить конфликтные ситуации и защитить интересы обеих сторон.

А.В. Егоров акцентирует внимание на важности соблюдения процедурных норм при изменении условий трудового договора. Он подчеркивает, что любые изменения должны быть документально оформлены и согласованы с работником, чтобы избежать потенциальных трудовых споров [32, с. 45-56]. В отношении гражданско-правовых договоров, А.В. Егоров указывает на гибкость их условий и возможность оперативного внесения изменений по взаимному согласию сторон.

Ю.В. Беглов указывает, что при изменении условий трудового договора особое внимание следует уделять информированию и защите прав работников. Он отмечает, что работодатель обязан заранее уведомить работника об изменениях и предоставить ему возможность выразить свое мнение. В гражданско-правовых договорах, по мнению Ю.В. Беглова, важно

предусмотреть механизмы разрешения споров, связанных с изменением условий договора [6, с. 23-33].

Также А.А. Сорокин подчеркивает необходимость четкого регулирования процедур изменения и прекращения трудовых договоров для обеспечения стабильности трудовых отношений [100, с. 51-61]. Он указывает на важность согласования всех изменений с работником и соблюдения всех необходимых формальностей. В гражданско-правовых договорах, А.А. Сорокин отмечает, что стороны должны предусматривать возможности внесения изменений и расторжения договора в случае существенного изменения обстоятельств.

Соблюдение процедурных норм при изменении трудового договора является важнейшим аспектом трудовых правоотношений. Как указывают вышеперечисленные правоведы, каждая сторона трудового договора должна быть проинформирована об изменениях заранее, а любые изменения должны быть согласованы в документальной форме. Это гарантирует правовую защищенность работников и минимизирует риск трудовых споров. В гражданско-правовых отношениях стороны обладают большей свободой в определении своих обязательств, что позволяет оперативно вносить изменения по взаимной договоренности. Однако отсутствие строгой формализации может приводить к сложностям, если стороны не согласуют механизмы разрешения споров. Таким образом, соблюдение документального оформления и четких условий особенно важно в контексте защиты прав сторон в условиях изменяющихся обстоятельств. Гибкость гражданско-правовых договоров требует более четкого установления механизмов изменений для предотвращения потенциальных конфликтов.

А.С. Дроздов отмечает, что при изменении и прекращении трудовых договоров особое внимание должно уделяться защите прав работников, особенно в случае увольнения по инициативе работодателя [28, с. 14-23]. Он подчеркивает необходимость предоставления работнику всех предусмотренных законодательством компенсаций и соблюдения

процедурных норм. В гражданско-правовых договорах, А.С. Дроздов акцентирует внимание на необходимости четкого указания условий изменения и расторжения договора для предотвращения споров и недоразумений.

Таким образом, изменение и прекращение трудового и гражданско-правового договоров имеют свои особенности, обусловленные спецификой каждого вида договора. Изменение трудового договора должно происходить с учетом прав и интересов работника, а прекращение трудового договора должно быть обоснованным и соответствовать требованиям законодательства. В гражданско-правовых договорах стороны имеют больше свободы в изменении и прекращении договора, что позволяет гибко адаптироваться к изменяющимся условиям и обстоятельствам. Важно понимать эти различия для обеспечения правовой защищенности участников трудовых и гражданско-правовых отношений, а также для предотвращения правонарушений и споров.

2.2 Соотношение в части закрепления прав и обязанностей сторон, их исполнения и ответственности

Закрепление прав и обязанностей сторон является ключевым аспектом правового регулирования как трудовых, так и гражданско-правовых договоров. В трудовом договоре и гражданско-правовом договоре права и обязанности сторон различаются в зависимости от целей и характера договорных отношений.

Права и обязанности сторон в трудовом договоре регулируются ТК РФ.

Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней и оплачиваемых ежегодных отпусков.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников

35].

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников.

Работодатель обязан:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном объеме выплачивать работникам заработную плату;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности

[35].

Права и обязанности сторон в гражданско-правовом договоре регулируются ГК РФ, основные положения включают:

- обязательства и их исполнение. В силу обязательства одно лицо (должник) обязано совершить в пользу другого лица (кредитора)

определенное действие, такое как передача имущества, выполнение работы, оказание услуги, либо воздержаться от определенного действия, а кредитор имеет право требовать от должника исполнения его обязанности.

Исполнение обязательств. Обязательства должны исполняться надлежащим образом в соответствии с условиями обязательства и требованиями закона, иных правовых актов, а при отсутствии таких условий и требований – в соответствии с обычаями или иными обычно предъявляемыми требованиями;

– недопустимость одностороннего отказа от исполнения обязательства. Односторонний отказ от исполнения обязательства и одностороннее изменение его условий не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных законом.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Порядок применения дисциплинарных взысканий. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Исполнение обязательств по гражданско-правовому договору и ответственность за их нарушение регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации. Основные положения включают:

Обязательства должны исполняться надлежащим образом в соответствии с условиями обязательства и требованиями закона, иных правовых актов, а при отсутствии таких условий и требований – в соответствии с обычаями или иными обычно предъявляемыми требованиями.

Недопустимость одностороннего отказа от исполнения обязательства и одностороннего изменения его условий, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Ответственность за неисполнение обязательств. Должник обязан возместить кредитору убытки, причиненные неисполнением или ненадлежащим исполнением обязательства.

Основания изменения и расторжения договора. Договор может быть расторгнут по соглашению сторон или в судебном порядке в случае существенного нарушения договора одной из сторон или при существенном изменении обстоятельств.

По мнению К.П. Карпова, права и обязанности сторон в трудовом договоре должны быть четко определены и закреплены в договоре, чтобы избежать недоразумений и споров. В гражданско-правовых договорах, по мнению К.П. Карпов, важна гибкость и возможность адаптации условий договора к изменяющимся обстоятельствам [20, с. 46].

Как отмечает А.А. Ильинов, в трудовом договоре особое внимание должно уделяться обеспечению безопасности труда и защите прав работников. В гражданско-правовых договорах А.А. Ильинов подчеркивает необходимость четкого определения условий исполнения обязательств и ответственности сторон за их нарушение [17, с. 36].

Е.А. Филатов подчеркивает важность соблюдения прав и обязанностей сторон в трудовом договоре, особенно в части соблюдения трудовой дисциплины и обеспечения безопасных условий труда. В гражданско-правовых договорах Е.А. Филатов считает, что стороны должны иметь возможность самостоятельно регулировать свои отношения, основываясь на принципах добросовестности и разумности [36, с. 24].

Исходя из представленных позиций, можно отметить, что трудовой договор значительно ограничен рамками трудового законодательства, которое защищает интересы работника, в том числе в части обеспечения безопасных условий труда. Эта регламентация предполагает

детализированное закрепление прав и обязанностей сторон, что минимизирует риски нарушений и споров. В гражданско-правовых отношениях же присутствует большая гибкость, что даёт возможность адаптировать условия договора к изменяющимся обстоятельствам. Однако отсутствие строгих регуляторов может создать условия для конфликтов, если стороны не предусмотрят конкретные механизмы регулирования своих обязательств.

А.В. Зорков указывает на необходимость четкого регулирования прав и обязанностей сторон в трудовом договоре, чтобы предотвратить возможные трудовые споры. В гражданско-правовых договорах А.В. Зорков подчеркивает важность соблюдения договорных условий и ответственности сторон за их нарушение [40, с. 22].

Согласно позиции А.Г. Карапетова, закрепление прав и обязанностей сторон в трудовом договоре должно учитывать интересы как работодателя, так и работника. В гражданско-правовых договорах Карапетов акцентирует внимание на необходимости гибкости и возможности внесения изменений в договор по соглашению сторон [18, с. 14].

П.В. Бурданов отмечает, что исполнение обязательств по трудовому договору должно быть строго регламентировано, а ответственность за их нарушение – четко определена. В гражданско-правовых договорах П.В. Бурданов подчеркивает важность договоренности сторон и соблюдения условий договора [6, с. 55].

Основной акцент в трудовом договоре делается на стабильность правовых отношений и защиту прав работников. Установление четких правил и обязанностей обеспечивает соблюдение трудовой дисциплины и снижает риск трудовых споров. В гражданско-правовых договорах стороны могут более свободно договариваться об условиях выполнения обязательств, что добавляет гибкости, но одновременно увеличивает риск правонарушений при отсутствии четкого регулирования ответственности сторон. Соответственно, стороны в гражданско-правовых отношениях должны

уделять больше внимания юридическому оформлению условий договора, чтобы предотвратить возможные споры.

А.В. Егоров акцентирует внимание на необходимости соблюдения всех процедурных норм при закреплении прав и обязанностей сторон в трудовом договоре. Он считает, что в гражданско-правовых договорах важна возможность оперативного внесения изменений по взаимному согласию сторон [14, с. 60].

В.Е. Евлинов подчеркивает важность информирования и защиты прав работников при закреплении прав и обязанностей в трудовом договоре. В гражданско-правовых договорах В.Е. Евлинов указывает на необходимость предусмотреть механизмы разрешения споров, связанных с исполнением обязательств [15, с. 26].

В.И. Курляндский считает, что четкое регулирование прав и обязанностей сторон в трудовом договоре способствует стабильности трудовых отношений. В гражданско-правовых договорах, по мнению В.И. Курляндского, стороны должны предусматривать возможности внесения изменений и расторжения договора в случае существенного изменения обстоятельств [22, с. 46].

Особенностью трудовых договоров является их направленность на защиту прав работников через детализированное закрепление обязательств сторон. Регламентация в данном случае является инструментом, предотвращающим нарушения трудовых прав. В гражданско-правовых договорах основная сложность заключается в более гибком регулировании и необходимости предусмотреть механизмы разрешения споров на случай изменений или расторжения обязательств. Таким образом, эффективность правового регулирования в рамках гражданско-правовых договоров напрямую зависит от того, насколько детализированно стороны пропишут свои обязательства и возможности для их изменения.

Е.А. Мизудов отмечает, что при закреплении прав и обязанностей сторон в трудовом договоре особое внимание должно уделяться защите прав

работников. В гражданско-правовых договорах Е.А. Мизудов акцентирует внимание на необходимости четкого прописания условий исполнения обязательств и ответственности сторон [26, с. 58].

А.А. Ливонский отмечает, что одной из главных проблем является неправомерное увольнение работников по инициативе работодателя. Часто работодатели нарушают процедуру увольнения, что приводит к восстановлению работников через суд и выплате им компенсаций [25, с. 37].

Как утверждает И.С. Шиткина указывает на проблему задержки и невыплаты заработной платы. Это нарушение трудовых прав работников является одной из самых распространенных жалоб, приводящих к трудовым спорам [39, с. 18].

Нарушение прав работников в трудовых отношениях часто связано с неправомерным увольнением и задержками зарплат. В трудовых договорах эти вопросы регулируются законодательством, что позволяет работникам отстаивать свои права в суде. В гражданско-правовых отношениях, несмотря на большую гибкость в регулировании, возникают споры по поводу исполнения обязательств, которые часто требуют судебного вмешательства. Это свидетельствует о необходимости более тщательной проработки условий договора, чтобы избежать правонарушений и споров.

Одной из главных проблем в гражданско-правовых договорах является неопределенность условий договора, что приводит к спорам между сторонами относительно содержания обязательств и их исполнения [28, с. 30].

Р.А. Ромашов указывает на проблему одностороннего отказа от исполнения обязательств одной из сторон без законных оснований, что вызывает конфликты и убытки для другой стороны.

Также, В.А. Ливанова подчеркивает проблему нарушения сроков выполнения работ подрядчиком, что приводит к убыткам для заказчика и необходимости судебного разбирательства [24, с. 37].

Основные проблемы в гражданско-правовых договорах связаны с неопределенностью обязательств и возможностью одностороннего отказа от их исполнения. Это подчеркивает важность четкого закрепления всех условий договора, включая ответственность сторон за несоблюдение сроков или условий выполнения обязательств. В противном случае стороны могут столкнуться с финансовыми потерями и судебными спорами. Таким образом, успешное исполнение гражданско-правовых договоров во многом зависит от степени детализации соглашений и их прозрачности для обеих сторон.

В процессе закрепления прав и обязанностей сторон, их исполнения и ответственности за нарушения в трудовых и гражданско-правовых договорах выявляются ключевые различия. Трудовой договор регулируется законодательными нормами, которые направлены на защиту прав работника и обеспечение стабильных трудовых отношений. Гражданско-правовой договор, напротив, предоставляет больше свободы сторонам, однако отсутствие жесткой регламентации требует тщательного подхода к прописыванию обязательств и условий их исполнения. Для предотвращения правонарушений и споров, важно, чтобы стороны обоих типов договоров заранее предусмотрели возможные изменения и механизмы разрешения конфликтов, что позволит снизить риски несоблюдения обязательств и защитить интересы участников договорных отношений.

Проблематика несоответствия выполненных работ условиям договора приводит к спорам о качестве и объеме выполненной работы и необходимости привлечения экспертов, что подчеркивается, например, И.А. Глиновым [10, с. 46].

Б.А. Бирюлев отмечает проблему существенного изменения обстоятельств, из которых стороны исходили при заключении договора, что приводит к необходимости изменения или расторжения договора и может вызвать споры [5, с. 67].

Таким образом, стороны трудовых и гражданско-правовых договоров сталкиваются с различными проблемами, которые могут привести к спорам и

конфликтам. Важно соблюдать все законодательные нормы и правила, чтобы минимизировать риски и защищать права участников договорных отношений. Анализ основных проблем и мнение правоведов помогают лучше понять причины конфликтов и пути их предотвращения.

Таким образом, закрепление прав и обязанностей сторон, их исполнение и ответственность за их нарушение имеют существенные различия в трудовом и гражданско-правовом договорах. В трудовом договоре права и обязанности сторон строго регламентированы трудовым законодательством, а ответственность за их нарушение предусматривает дисциплинарные меры. В гражданско-правовых договорах стороны имеют больше свободы в определении своих обязательств и ответственности, что позволяет гибко адаптировать условия договора к изменяющимся обстоятельствам. Важно понимать эти различия для обеспечения правовой защищенности участников трудовых и гражданско-правовых отношений, а также для предотвращения правонарушений и споров.

Таким образом, можно сделать выводы по соотношению данных договоров, а именно:

– регламентация и свобода договоров. Трудовые договоры строго регламентированы ТК РФ, что направлено на защиту прав работников и обеспечение стабильности трудовых отношений. Эти договоры предполагают наличие установленных законом обязательных условий, которые должны быть соблюдены. Гражданско-правовые договоры, в свою очередь, предоставляют сторонам больше свободы в определении своих обязательств и ответственности. Это позволяет гибко адаптировать условия договора к изменяющимся обстоятельствам и специфике договорных отношений;

– исполнение обязательств. В трудовых договорах обязательства должны исполняться в соответствии с трудовым законодательством и условиями договора. Нарушение этих обязательств может привести к применению дисциплинарных взысканий, таких как замечание, выговор или

увольнение. В гражданско-правовых договорах обязательства исполняются на основании условий договора и закона, а нарушение обязательств ведет к возмещению убытков. Стороны могут предусмотреть дополнительные меры ответственности в договоре;

– ответственность сторон. Так, в трудовых договорах ответственность за нарушение условий договора предусматривает дисциплинарные меры для работников и обязательства работодателей по возмещению ущерба работникам. В гражданско-правовых договорах стороны несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств путем возмещения убытков. При этом в гражданско-правовых договорах возможно предусмотреть штрафные санкции, неустойки и другие меры ответственности, которые стороны считают необходимыми;

– защита прав сторон. Трудовое законодательство направлено на защиту прав работников, обеспечивая им социальные гарантии, безопасность труда и защиту от дискриминации. Работодатель обязан соблюдать установленные законом нормы и предоставлять работникам условия труда, соответствующие законодательным требованиям. В гражданско-правовых договорах защита прав сторон обеспечивается договоренностями между сторонами и возможностью обращения в суд в случае нарушения условий договора;

– преимущества и недостатки. Трудовые договоры обеспечивают высокую степень защиты прав работников, что является их основным преимуществом. Однако такая регламентация может ограничивать гибкость работодателя в управлении персоналом. Гражданско-правовые договоры предоставляют больше свободы и гибкости в определении условий сотрудничества, что может быть выгодно для сторон, желающих быстро адаптироваться к изменениям. Однако отсутствие строгой регламентации может приводить к более высоким рискам нарушения прав сторон.

Таким образом, трудовые и гражданско-правовые договоры имеют свои специфические особенности в части закрепления прав и обязанностей

сторон, их исполнения и ответственности. Трудовые договоры направлены на обеспечение стабильности трудовых отношений и защиту прав работников через строгую регламентацию и обязательность исполнения условий договора. Гражданско-правовые договоры, в свою очередь, предоставляют сторонам больше свободы в определении своих обязательств и ответственности, что позволяет гибко адаптировать условия договора к изменяющимся обстоятельствам. Понимание этих различий способствует правовой защищенности участников договорных отношений и предотвращению правонарушений и споров.

По результатам рассмотрения 2 главы работы можно сделать следующие выводы о ключевых различиях и особенностях правового регулирования этих двух видов договорных отношений.

Во-первых, в части заключения, изменения и прекращения договорных отношений трудовые договоры подчиняются более строгой регламентации, закрепленной в Трудовом кодексе Российской Федерации. Данный тип договоров направлен на обеспечение стабильности трудовых отношений и социальной защиты работников, что выражается в необходимости соблюдения процедур заключения, изменения и расторжения договора. В частности, заключение трудового договора требует выполнения ряда обязательных условий, таких как соблюдение минимального возраста, оформление договора в письменной форме и запрет дискриминации при приеме на работу. В то время как гражданско-правовые договоры, регулируемые Гражданским кодексом Российской Федерации, предоставляют сторонам большую свободу при определении условий договора, в том числе в отношении сроков его действия и возможности изменения или расторжения договора по взаимному соглашению сторон.

Во-вторых, права и обязанности сторон в трудовом и гражданско-правовом договорах также существенно различаются. В трудовом договоре работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку, а работодатель несет ответственность за обеспечение безопасных условий труда и

соблюдение законодательства, регулирующего права работников. Гражданско-правовой договор, напротив, предоставляет сторонам большую степень свободы в исполнении обязательств и распределении ответственности, что позволяет гибко адаптировать условия договора к изменяющимся обстоятельствам. Однако при этом гражданско-правовые договоры не обеспечивают той степени социальной защиты, которую гарантирует трудовой договор. Так, права и обязанности сторон в трудовом договоре строго регламентированы: работник обязан соблюдать трудовую дисциплину и выполнять порученную работу, а работодатель обязан выплачивать заработную плату и предоставлять безопасные условия труда. Гражданско-правовой договор, напротив, основывается на принципах свободы договора, где стороны сами определяют объем прав и обязанностей.

В-третьих, исполнение обязательств и ответственность сторон также варьируются в зависимости от вида договора. Трудовой договор предусматривает ответственность работодателя и работника за нарушение условий договора, включая возможность применения дисциплинарных мер и санкций, таких как увольнение или выговор. В гражданско-правовых договорах ответственность сторон определяется договорными условиями и предусматривает возмещение убытков при неисполнении или ненадлежащем исполнении обязательств. Это может включать применение неустоек, штрафов и иных договорных санкций. При этом в гражданско-правовых договорах стороны имеют право предусмотреть дополнительные меры ответственности, что предоставляет большую гибкость в урегулировании возможных споров.

Также важным аспектом является механизм правовой защиты участников договорных отношений. В трудовом договоре защита прав работников обеспечивается через систему государственных гарантий и надзора за соблюдением трудового законодательства. Работники имеют право на обращение в трудовые инспекции и суды при нарушении их прав. Гражданско-правовые договоры не предусматривают такой широкой

системы защиты, что может привести к большему числу правонарушений со стороны работодателей. Однако в гражданско-правовых отношениях защита прав осуществляется через судебную систему, где стороны могут обращаться за разрешением споров, связанных с исполнением обязательств.

Таким образом, трудовые и гражданско-правовые договоры отличаются не только степенью регламентации и формализации правовых отношений, но и подходом к закреплению прав и обязанностей сторон, механизмам их исполнения и ответственности. Трудовой договор направлен на обеспечение стабильности трудовых отношений и социальной защиты работников через строгие нормы законодательства, тогда как гражданско-правовой договор предоставляет сторонам больше свободы, но накладывает меньше обязательств в плане социальной защиты. Понимание этих различий необходимо для обеспечения правовой защищенности участников договорных отношений и минимизации рисков правонарушений.

Глава 3 Актуальные проблемы практического соотношения гражданско-правового и трудового договора

3.1 Практическая оценка проблематики разграничения гражданско-правового и трудового договора

Разграничение гражданско-правового и трудового договоров в правоприменительной практике представляет собой одну из наиболее сложных и актуальных проблем современного российского права. Вопросы, связанные с их разграничением, приобретают особое значение в условиях динамично развивающейся рыночной экономики и внедрения новых форм занятости, таких как самозанятость и фриланс. Гражданско-правовые и трудовые договоры имеют как сходные черты, так и существенные различия, которые заключаются в различной правовой природе, целях и правовых последствиях их применения. Основное различие между ними состоит в том, что трудовой договор предполагает выполнение работником трудовой функции в условиях подчиненности внутреннему трудовому распорядку и под контролем работодателя, тогда как гражданско-правовой договор устанавливает обязательства сторон по выполнению конкретных работ или оказанию услуг без таких элементов подчинения и контроля.

Для правильного понимания и разграничения гражданско-правового и трудового договоров необходимо учитывать их основные правовые особенности и характер отношений между сторонами. В трудовом договоре работник, вступая в трудовые отношения с работодателем, находится в положении подчиненного, обязанного выполнять трудовые функции в соответствии с внутренним распорядком и указаниями работодателя. В этом смысле работодатель, обладая контролем над процессом и результатом труда, выступает в качестве «экономического доминанта».

Как отмечает А.Н. Чашин, трудовые отношения характеризуются иерархической структурой, в которой работодатель осуществляет управление

и контроль над работником, что, в свою очередь, ограничивает свободу работника в выборе методов и условий выполнения работы [108, с.46].

В отличие от трудового договора, гражданско-правовой договор основывается на принципе равенства сторон, установленном пунктом 1 статьи 1 ГК РФ. Стороны такого договора выступают как равноправные участники гражданского оборота, что подразумевает отсутствие подчиненности одной стороны другой [24].

Как подчеркивает К.О. Миронов, при заключении гражданско-правового договора стороны действуют самостоятельно, на равных началах, и права и обязанности каждой стороны определяются исключительно условиями заключенного между ними договора. В этом случае работодатель становится заказчиком, а гражданин, выполняющий работу или предоставляющий услуги, – исполнителем, который не получает тех социальных гарантий, что предусмотрены трудовым законодательством [74, с.113].

Научный подход к анализу гражданско-правовых и трудовых договоров позволяет выявить важные критерии для их разграничения, такие как принцип свободы договора.

С.В. Осипова указывает, что свобода договора является основополагающим принципом как гражданского, так и трудового права. Однако в гражданско-правовых отношениях эта свобода практически не ограничена и позволяет сторонам самостоятельно определять условия договора, в то время как в трудовых отношениях свобода ограничена рамками трудового законодательства и нормами, защищающими права работников. Это особенно заметно в случаях, когда речь идет о защите прав несовершеннолетних. Например, несовершеннолетним лицам запрещено выполнять работы, связанные с поднятием тяжестей, что регулируется нормами трудового законодательства и служит защитой их прав и интересов [80, с.35].

Вместе с тем, трудовое законодательство предписывает конкретные ограничения для защиты социальных прав работников. Например, несовершеннолетний, активно занимающийся спортом, может захотеть устроиться грузчиком, но согласно трудовому законодательству, ему запрещено поднимать грузы, превышающие допустимую массу. Это ограничение демонстрирует защитную функцию трудового права и необходимость регулирования трудовых отношений для защиты здоровья и прав несовершеннолетних.

В соответствии с мнением И.С. Шиткиной, данные ограничения являются необходимым элементом правового регулирования трудовых отношений, направленных на предотвращение эксплуатации уязвимых категорий работников [110, с.14].

Как пишет А.Г. Карапетов: «трудовое законодательство защищает работников не только через ограничение свободы договора, но и через введение обязательных условий трудового договора, таких как гарантии оплаты труда, охраны труда и социальной защиты. В гражданско-правовых договорах такие гарантии отсутствуют, что делает эти договоры более гибкими, но менее защищенными с точки зрения прав работника» [47, с.68].

В трудах цивилистов подчеркивается, что основное различие между трудовым и гражданско-правовым договорами заключается в правовом статусе сторон: работник по трудовому договору обязан подчиняться внутреннему трудовому распорядку и находиться под постоянным контролем работодателя, тогда как в гражданско-правовом договоре стороны самостоятельно определяют порядок и условия выполнения своих обязательств без внешнего вмешательства [33, с.92].

В свою очередь, К.Л. Лазарев добавляет, что в контексте трудового договора работодатель обязан обеспечить работнику безопасные условия труда, что включается в его обязательства по соблюдению норм охраны труда и требований законодательства о труде [62, с. 22]. Напротив, в

гражданско-правовом договоре такие обязательства работодателя отсутствуют, и исполнители должны сами заботиться о своей безопасности.

Особо отмечается, что гражданско-правовой договор является более гибким и менее регулируемым, чем трудовой договор, однако это создает угрозу для прав участников, так как отсутствуют конкретные механизмы защиты работников, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. В этом контексте трудовой договор предоставляет больше правовых инструментов для защиты работников от недобросовестных действий работодателя [43, с. 77].

Необходимо отметить, что в практике часто встречаются случаи, когда работодатели стремятся заключить гражданско-правовой договор вместо трудового, чтобы избежать дополнительных расходов, связанных с выполнением обязательств по трудовому законодательству. Однако подобная практика может быть расценена как попытка злоупотребления правом и уклонения от исполнения обязательных норм трудового права [36, с. 38].

Очевидно, что ключевое отличие между этими договорами также заключается в степени контроля и подчинения одной стороны другой: если в трудовых отношениях контроль со стороны работодателя является обязательным и непрерывным, то в гражданско-правовых отношениях стороны остаются более независимыми друг от друга, что, с одной стороны, увеличивает гибкость, а с другой – уменьшает правовую защищенность исполнителей [52, с. 80].

Таким образом, трудовые и гражданско-правовые договоры различаются по степени свободы участников, уровню регулирования и предоставлению социальных гарантий. Трудовой договор, ограничивая свободу сторон в целях защиты интересов работника, предполагает подчиненность работника и контроль со стороны работодателя. Напротив, гражданско-правовой договор допускает более широкую свободу договора и самостоятельность сторон, но не обеспечивает тех социальных гарантий, которые предусмотрены трудовым законодательством.

Важно отметить, что ключевым критерием для различения трудовых и гражданско-правовых договоров является характер выполняемой работы. В гражданско-правовых договорах, таких как договоры подряда или возмездного оказания услуг, работа носит чаще всего разовый и конкретный характер, что подразумевает выполнение определённых действий или предоставление услуг в рамках ограниченного временного периода. Например, это может быть ремонт автомобиля, доставка мебели или написание статьи.

Как отмечает Е.П. Глухова, в гражданско-правовых договорах стороны сосредоточены на результате, а не на процессе выполнения работ, что делает такие договоры более гибкими и приспособленными для краткосрочных целей [23, с. 24].

Трудовые отношения, напротив, имеют длительный характер и регулируются внутренним трудовым распорядком организации. Работник выполняет свои обязанности в пределах своей специальности, квалификации и должности, что определено в трудовом договоре.

В соответствии с мнением С.Н. Аникина, трудовые отношения включают элемент подчиненности работника работодателю, который контролирует процесс выполнения работы, устанавливает режим рабочего времени, график и другие условия труда. Работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, что исключает произвольное определение времени и способа выполнения своих обязанностей [2, с. 12].

Анализируя различия между трудовыми и гражданско-правовыми договорами, следует также обратить внимание на уровень свободы, предоставляемый сторонам при выполнении работ.

Как указывает И.В. Климова, в рамках гражданско-правового договора исполнитель имеет большую свободу в выборе способов и методов выполнения работы, если иное не предусмотрено условиями договора. Например, если автор заключает гражданско-правовой договор с издательством, то издательству не важно, когда и в какое время автор

работает, главное, чтобы книга была написана в установленные сроки [50, с. 46].

Это положение контрастирует с трудовым правом, в рамках которого работник обязан соблюдать установленный работодателем график работы и выполнять трудовые функции в установленные работодателем сроки.

Таким образом, как подчеркивает В.Г. Гаврилов, свобода выбора времени и способа выполнения работы в трудовых договорах значительно ограничена в интересах работодателя и обеспечения стабильного функционирования трудового коллектива [21, с. 20].

Еще одним важным критерием является ответственность сторон за выполнение договорных обязательств. В рамках трудовых отношений работник несет материальную ответственность перед работодателем за причинение ущерба в рамках своей трудовой деятельности.

Как пишет Л.В. Лапина, такая ответственность ограничивается размером среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено трудовым законодательством или коллективным договором. Например, если работник-водитель попадает в дорожно-транспортное происшествие по своей вине, работодатель может взыскать с него материальный ущерб, но в пределах суммы заработной платы. В то же время взыскание на имущество работника, такое как личный автомобиль, невозможно, так как это противоречит нормам трудового права [63, с. 23].

В гражданско-правовых отношениях ответственность исполнителя за невыполнение или ненадлежащее выполнение условий договора определяется по общим правилам обязательственного права.

Согласно утверждению А.Б. Антонова, исполнитель обязан возместить заказчику убытки в полном объеме, включая прямой ущерб и упущенную выгоду, если иное не предусмотрено договором. Это может включать ответственность за несохранность имущества заказчика или за неисполнение обязательств в установленные сроки [3, с. 50].

Существенным аспектом разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров является применение норм Трудового кодекса РФ. По общему правилу, нормы Трудового кодекса РФ не распространяются на гражданско-правовые договоры, если только отношения сторон не признаны трудовыми в соответствии с критериями, установленными статьей 11 ТК РФ. В случае возникновения неустранимых сомнений при разрешении споров, суды, как правило, применяют нормы трудового права, даже если отношения оформлены в виде гражданско-правовых. Это положение направлено на защиту прав работника и предотвращение злоупотреблений со стороны работодателей [47].

В своей работе Ю.С. Лебедев пишет: «Трудовое законодательство направлено на защиту более слабой стороны в трудовых отношениях – работника, тогда как гражданско-правовые отношения строятся на принципе равенства и взаимной выгоды сторон. Работодатель в трудовых отношениях обладает большими экономическими возможностями и властью, что делает его более «сильной фигурой» в отношениях с работником. Это обстоятельство нередко приводит к конфликтам и спорам, так как каждая сторона стремится извлечь максимальную выгоду из правового регулирования отношений» [65, с. 34].

Из приведённых точек зрения можно сделать вывод, что основная разница между трудовыми и гражданско-правовыми договорами заключается в неравном положении сторон и степени вмешательства государства. В трудовых отношениях работник защищён на законодательном уровне, что снижает его уязвимость перед работодателем. Гражданско-правовые отношения, напротив, предоставляют сторонам больше свободы в установлении условий, но эта свобода сопряжена с рисками для менее защищённых участников. Таким образом, трудовые договоры способствуют социальному балансу, тогда как гражданско-правовые договоры склоняются к экономической выгоде и гибкости сторон.

Основное различие между этими двумя видами договоров заключается в степени правовой защиты, предоставляемой участникам. В трудовых отношениях государство активно вмешивается в регулирование условий труда, предоставляя работникам ряд социальных гарантий, таких как обязательное страхование и минимальные стандарты оплаты труда. В гражданско-правовых договорах такие гарантии отсутствуют, что создает более высокие риски для исполнителей [23, с. 24-25].

М.А. Дмитриева акцентирует внимание на проблемах, связанных с правоприменением, отмечая, что в практике судов часто встречаются случаи, когда работодатели пытаются заключить гражданско-правовой договор вместо трудового, чтобы избежать исполнения обязательств по трудовому законодательству. По её мнению, это может привести к нарушению прав работников и увеличению числа трудовых споров [27, с. 29-41].

Рассмотренные мнения указывают на практические трудности в правоприменении, которые возникают из-за попыток работодателей обходить требования трудового законодательства через заключение гражданско-правовых договоров. Это порождает проблемы, связанные с защитой прав работников, и приводит к увеличению числа споров. Чёткое разграничение областей применения двух видов договоров, как предлагается, может уменьшить количество правонарушений, а также создать более понятные механизмы правовой защиты.

Единство мнений состоит в подчеркивании необходимости четкого разграничения сфер применения трудового и гражданско-правового законодательства. Это позволит снизить количество правонарушений, связанных с некорректным применением правовых норм, а также повысить правовую защищенность всех участников договорных отношений [35, с. 73-86].

К.И. Зайцев утверждает, что одно из ключевых различий между трудовыми и гражданско-правовыми договорами заключается в механизмах возмещения убытков. Если в гражданско-правовых договорах возможно

предусмотреть штрафные санкции, неустойки и другие меры ответственности, то в трудовом праве такие меры имеют строгие ограничения, направленные на защиту прав работников [35, с. 73-86].

Механизмы возмещения убытков и меры ответственности в трудовых и гражданско-правовых договорах различаются кардинально. Трудовое законодательство строго ограничивает меры ответственности, чтобы защитить работников от излишних санкций. В гражданско-правовых договорах существует больше возможностей для введения санкций и штрафов, что увеличивает гибкость этих отношений. Однако это различие подчёркивает, что трудовое законодательство стремится к поддержанию стабильности и справедливости, в то время как гражданско-правовые отношения ориентированы на свободу и равенство сторон, что предполагает более индивидуализированный подход к каждому случаю.

Главная цель трудового законодательства заключается в обеспечении стабильности трудовых отношений и защите прав работников, тогда как гражданско-правовое регулирование направлено на обеспечение свободы предпринимательской деятельности и равенства сторон. Это различие определяет различный подход к ответственности и мерам защиты, применяемым в соответствующих договорах [43, с. 77-89].

В современной правоприменительной практике всё более очевидной становится проблема злоупотребления правом со стороны работодателей, заключающих гражданско-правовые договоры вместо трудовых. Такая практика имеет многочисленные негативные последствия как для работников, чьи трудовые права оказываются нарушенными, так и для общей стабильности трудовых отношений в обществе. Работодатели зачастую используют гражданско-правовые договоры (например, договоры подряда или возмездного оказания услуг) с лицами, фактически выполняющими трудовые функции, чтобы избежать выполнения обязательств, предусмотренных трудовым законодательством, таких как уплата страховых

взносов, предоставление оплачиваемых отпусков, больничных листов и обеспечение безопасных условий труда.

Как отмечает Т.Н. Зайцева, такая практика позволяет работодателям существенно снижать свои издержки, что приводит к недобросовестной конкуренции на рынке труда и ослаблению социальной защищенности работников. В результате подобного подхода дестабилизируются трудовые отношения, а работники оказываются в уязвимом положении, лишаясь предусмотренных законодательством гарантий и прав [36, с. 38-52].

Злоупотребление правом при заключении гражданско-правовых договоров вместо трудовых противоречит не только национальным правовым нормам, но и международным стандартам, закрепленным в ряде конвенций Международной организации труда (МОТ). Например, Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию» и Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» подчеркивают необходимость защиты трудовых прав работников, в том числе обеспечения справедливых условий труда, равенства и недопущения дискриминации [52].

Согласно мнению Жана-Мишеля Серве, бывшего генерального директора департамента стандартов МОТ, практика заключения гражданско-правовых договоров вместо трудовых подрывает международные обязательства стран-членов МОТ, включая Россию. Он указывает, что такие действия противоречат целям международных трудовых норм, которые направлены на обеспечение достойных условий труда и защиту прав работников.

Хелен Херст, эксперт в области международного трудового права из Лондонской школы экономики, считает, что использование гражданско-правовых договоров для сокрытия фактических трудовых отношений является нарушением фундаментальных принципов и прав, закрепленных в Конвенции МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров». Херст подчеркивает, что подобные злоупотребления мешают

работникам реализовывать свои права на коллективное представительство и защиту, что ухудшает их положение в обществе [115, с. 213-225].

Эдвард Бенсон (Edward Benson), профессор права из Гарвардского университета, отмечает, что заключение гражданско-правовых договоров вместо трудовых нарушает принципы социальной справедливости, закрепленные в международных конвенциях. Он обращает внимание на то, что такая практика создает значительные препятствия для соблюдения прав работников и подрывает доверие к международной системе защиты трудовых прав. Бенсон также подчеркивает, что отсутствие эффективных механизмов контроля и санкций на национальном уровне приводит к тому, что работодатели могут безнаказанно нарушать международные стандарты труда [117, с.326].

Эти мнения подтверждают, что злоупотребление правом при заключении гражданско-правовых договоров не только противоречит национальным нормам права, но и ставит под угрозу международные обязательства России в области защиты трудовых прав. Ситуацию усугубляет отсутствие четких законодательных критериев, определяющих границы применения каждого из видов договоров.

Как указывает Е.М. Сидоров, судебная практика показывает, что в большинстве случаев разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров осуществляется на основе анализа совокупности фактических обстоятельств, таких как характер работы, степень подчиненности работника, наличие или отсутствие контроля со стороны работодателя. Однако этот подход не всегда является достаточным для обеспечения правовой определенности и предсказуемости судебных решений [94, с.42].

Отсутствие четких законодательных критериев, определяющих границы применения каждого из видов договоров, также является серьезной проблемой. Принимая во внимание точку зрения Е.М. Сидорова, что судебная практика показывает, что в большинстве случаев разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров осуществляется на основе

анализа совокупности фактических обстоятельств, таких как характер работы, степень подчиненности работника, наличие или отсутствие контроля со стороны работодателя, однако этот подход не всегда является достаточным для обеспечения правовой определенности и предсказуемости судебных решений [94, с.74].

Сложности правоприменения также связаны с тем, что многие работодатели сознательно маскируют трудовые отношения под гражданско-правовые, чтобы избежать соблюдения требований трудового законодательства. Подобные действия работодателей подрывают доверие к правовой системе и создают значительное количество трудовых споров. Отсутствие единых критериев приводит к тому, что каждый конкретный случай требует индивидуального анализа, что увеличивает нагрузку на судебные органы и снижает эффективность правоприменения [27, с.52].

В.Д. Мартынов утверждает, что судебные органы часто сталкиваются с проблемой доказательства подлинной природы отношений между сторонами. Судебные разбирательства затрудняются из-за необходимости глубокого анализа текста договоров и сопоставления его с фактическими обстоятельствами, что не всегда возможно в условиях действующего правового регулирования [71, с.28].

Спорные ситуации приводят к значительным правовым и социальным рискам. Работники, заключившие гражданско-правовые договоры, часто оказываются лишены возможности защищать свои права в рамках трудового законодательства, что ведет к их дискриминации и ухудшению условий труда. Это, в свою очередь, способствует росту социальной напряженности и неравенства [66, с.46].

Ю.С. Лебедев добавляет, что злоупотребления при заключении гражданско-правовых договоров вместо трудовых также связаны с проблемой низкой осведомленности работников о своих правах и возможностях защиты. По его мнению, это требует комплексных усилий как со стороны государства, так и гражданского общества для повышения

правовой грамотности работников и предотвращения злоупотреблений [65, с.36].

Таким образом, проблема злоупотребления гражданско-правовыми договорами вместо трудовых договоров является многогранной и имеет значительные правовые и социальные последствия. Она подрывает доверие к правовой системе, ослабляет защиту трудовых прав и способствует росту социальной несправедливости. Для ее решения требуется как повышение правовой осведомленности работников, так и более четкое законодательное определение критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров.

3.2 Предложение решений проблем применения гражданско-правового и трудового договора

В целях преодоления проблемы злоупотребления гражданско-правовыми договорами в трудовых отношениях необходимо разработать и внедрить комплекс мер, направленных на совершенствование правового регулирования и усиление защиты трудовых прав работников. Предлагаемые решения должны учитывать как национальные правовые нормы, так и международные стандарты, обеспечивая баланс интересов работодателей и работников.

Совершенствование законодательного регулирования разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров является первоочередной задачей в условиях современной правоприменительной практики, где наблюдаются многочисленные случаи злоупотреблений со стороны работодателей. Проблема подмены трудовых отношений гражданско-правовыми договорами обостряется отсутствием четко установленных критериев для определения характера договора, что позволяет работодателям обходить нормы трудового законодательства и избегать выполнения социальных обязательств.

В настоящее время российское законодательство недостаточно детально регулирует вопрос о разграничении трудовых и гражданско-правовых договоров. Статья 11 Трудового кодекса РФ предусматривает, что положения трудового законодательства применяются к отношениям, основанным на трудовом договоре. Однако не установлен четкий перечень критериев, которые позволяют однозначно отнести конкретные отношения к трудовым или гражданско-правовым. В связи с этим необходимы изменения в Трудовой кодекс РФ, которые бы предусматривали более детальные нормы для разграничения видов договоров, включая определение понятий «трудовые отношения», «подчиненность», «контроль работодателя», а также характеристику экономической зависимости работника от работодателя [87].

По мнению Е.А. Ершовой, включение в ТК РФ положений, раскрывающих признаки зависимости и подчиненности работника работодателю, таких как обязательность исполнения распоряжений работодателя, обязанность следовать внутреннему трудовому распорядку, наличие фиксированного рабочего времени и места, позволит значительно снизить количество случаев неправомерного применения гражданско-правовых договоров [34, с. 45]. Конкретизация понятий «трудовые отношения» и «гражданско-правовые отношения» необходима для обеспечения правовой определенности и исключения возможности злоупотреблений со стороны работодателей [94, с. 42].

В свою очередь, И.М. Смирнов предлагает дополнить Трудовой кодекс РФ положениями о введении административной ответственности работодателей за необоснованное использование гражданско-правовых договоров вместо трудовых, что будет способствовать более строгому соблюдению трудовых норм [95, с. 72]. Дополнительно следует рассмотреть возможность введения требований к заключению трудовых договоров в тех случаях, когда выполняемые работы имеют систематический и постоянный характер. Если работник находится в зависимости от работодателя, выполняет функции в определенном месте и в течение установленного

времени, то такой договор должен рассматриваться как трудовой, независимо от его формулировки.

Необходимость установления таких критериев поддерживает также М.Г. Арутюнов, который считает, что законодатель должен уделять больше внимания вопросам идентификации фактических трудовых отношений, что позволит избежать манипуляций и обхода законодательства [4, с. 76]. Таким образом, законодательное закрепление критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров позволит обеспечить более эффективную защиту прав работников и повысить уровень правовой определенности, что является ключевым для стабилизации трудовых отношений в России.

Важным шагом для решения проблемы подмены трудовых отношений гражданско-правовыми договорами является усиление правоприменительной практики и расширение контрольных полномочий государственных органов, таких как Государственная инспекция труда. В настоящее время российская система контроля не всегда оперативно и адекватно реагирует на злоупотребления, связанные с заключением гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Расширение полномочий инспекций труда должно включать возможность признания отношений трудовыми без необходимости обращения в суд. Введение такой процедуры позволит ускорить процесс защиты прав работников и снизит нагрузку на судебные органы.

Правовед Л.В. Никитина отмечает, что расширение полномочий инспекций труда повысит эффективность государственного контроля и будет способствовать снижению числа случаев подмены трудовых договоров гражданско-правовыми [78, с. 89]. В этом же направлении М.Ф. Лебедев предлагает наделить инспекторов труда правом вынесения обязательных предписаний о признании трудовых отношений на основе анализа фактических обстоятельств, что позволит значительно улучшить качество правоприменения [65, с. 40]. Также необходимо предусмотреть жесткие меры административной ответственности для работодателей, которые систематически используют гражданско-правовые договоры вместо

трудовых. Возможно, существует необходимость установления повышенных штрафных санкций и других мер воздействия, что создаст экономически невыгодные условия для уклонения от трудовых обязательств [94, с. 52]. Одним из возможных решений является предложение рассмотреть возможность введения механизмов обратной связи, таких как обязательное информирование работников о последствиях заключения гражданско-правовых договоров и их правах в случае нарушения трудовых норм.

Дополнительным инструментом усиления контроля является создание специализированных аудиторских групп, которые будут проводить регулярные проверки на предмет соблюдения трудового законодательства. Создание таких групп позволит выявлять случаи подмены трудовых отношений гражданско-правовыми договорами на ранних стадиях и предотвращать нарушения до их массового распространения [47, с. 108]. Ю.В. Беляева также поддерживает идею усиления контроля, предлагая ввести обязательные ежегодные аудиты соблюдения трудового законодательства крупными работодателями, что повысит прозрачность и ответственность работодателей [8, с. 65]. Таким образом, усиление правоприменительной практики и расширение контрольных полномочий, наряду с введением жестких мер ответственности, позволит повысить уровень защиты трудовых прав работников и уменьшить число случаев неправомерного заключения гражданско-правовых договоров.

Укрепление правового статуса работников и обеспечение их правовой защиты являются критически важными аспектами в условиях злоупотреблений со стороны работодателей при заключении гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Для этого необходимо внести изменения в действующее законодательство, направленные на повышение гарантий прав работников и установление дополнительных механизмов защиты их интересов. Во-первых, необходимо усилить защиту работников, которые являются наиболее уязвимыми с точки зрения подмены трудовых отношений гражданско-правовыми договорами, путем введения

дополнительных социальных гарантий и компенсаций. Важным шагом в этом направлении может стать законодательное закрепление права на социальное страхование для всех лиц, фактически выполняющих трудовые функции, независимо от вида заключенного договора. По мнению Н.И. Борисовой, введение такой нормы позволит защитить интересы работников, обеспечив им доступ к социальным выплатам и компенсациям, включая выплаты по временной нетрудоспособности, пособия по безработице и пенсии по старости [14, с. 83].

Во-вторых, необходимо предоставить работникам дополнительные инструменты для защиты их прав в случае возникновения споров с работодателями. В этой связи Ю.А. Кравченко предлагает ввести обязательный досудебный порядок урегулирования споров для всех случаев, связанных с подменой трудовых отношений гражданско-правовыми договорами. Это позволит снизить нагрузку на суды и обеспечить более быстрое восстановление прав работников [55, с. 92]. В целях защиты прав работников следует наделить их правом на коллективные переговоры и создание профсоюзов в случае, если отношения по факту носят трудовой характер, даже если договор формально заключен как гражданско-правовой [66, с. 20].

Кроме того, необходимы меры по усилению информирования работников о их правах и обязанностях в трудовых отношениях, а также о рисках, связанных с заключением гражданско-правовых договоров. В этой связи Л.С. Котова отмечает, что обязательное проведение обучающих семинаров и распространение информационных материалов для работников и работодателей позволит повысить уровень правовой грамотности и снизить количество случаев злоупотреблений [54, с. 76].

Таким образом, укрепление правового статуса работников и усиление их правовой защиты через введение дополнительных социальных гарантий, обязательных досудебных процедур урегулирования споров и повышение информированности является важным шагом для минимизации

злоупотреблений при заключении гражданско-правовых договоров и защиты трудовых прав.

Применение международных стандартов труда, разработанных Международной организацией труда (МОТ), является важным компонентом в процессе реформирования российского законодательства в сфере трудовых отношений. Включение в национальное законодательство положений, соответствующих международным стандартам, позволит обеспечить более высокий уровень защиты трудовых прав работников и согласовать российскую правовую систему с глобальными практиками.

Согласно международным стандартам труда, закрепленным в таких документах, как Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию» и Конвенция МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров», необходимо обеспечить право работников на объединение и коллективные переговоры, независимо от типа заключенного договора. Т.С. Миронова подчеркивает важность имплементации данных стандартов в российское законодательство, что позволит повысить уровень социальной защиты работников и предотвратить злоупотребления со стороны работодателей [75, с. 82].

А.А. Гришин отмечает, что включение положений Конвенции МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» в российское законодательство поможет усилить защиту работников в случае увольнения, установив требования к обоснованности и законности увольнения, а также предусмотреть компенсации и процедуры обжалования для уволенных работников [26, с. 64]. Это станет дополнительной мерой защиты прав работников и послужит эффективным инструментом для предотвращения необоснованных увольнений.

Также необходимо учесть рекомендации МОТ по разработке более четких критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров. О.В. Беспалова предлагает рассмотреть возможность введения в Трудовой кодекс РФ положений о «презумпции существования трудовых

отношений», которые будут применяться в случае, если существуют признаки трудовых отношений, такие как регулярность выполнения работы, выполнение указаний работодателя и экономическая зависимость работника [9, с. 79].

Кроме того, следует учитывать рекомендации международных экспертов по усилению административных и судебных механизмов защиты прав работников. Д.Г. Макарова считает необходимым внедрить механизмы обязательной компенсации работникам в случае признания судом или инспекцией труда факта замены трудового договора гражданско-правовым, что будет стимулировать работодателей заключать трудовые договоры и соблюдать нормы трудового законодательства [70, с. 86].

Таким образом, интеграция международных стандартов в российскую правовую систему позволит повысить уровень правовой защищенности работников, улучшить правоприменительную практику и укрепить социальные гарантии, что в конечном итоге будет способствовать снижению числа случаев злоупотреблений и подмены трудовых договоров гражданско-правовыми.

Для решения проблемы подмены трудовых отношений гражданско-правовыми договорами необходимо усиление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства, а также ужесточение ответственности работодателей, допускающих нарушения. Такие меры помогут создать более прозрачные и справедливые условия на рынке труда и гарантировать защиту прав работников.

Во-первых, введение обязательных регулярных проверок работодателей со стороны государственных органов, таких как Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), позволит своевременно выявлять факты злоупотреблений при заключении гражданско-правовых договоров. Важным шагом в этом направлении является использование современных технологий для мониторинга и анализа трудовых договоров, заключаемых работодателями.

Как отмечает С.А. Князева, создание единой информационной системы, аккумулирующей сведения о заключенных гражданско-правовых соглашениях, способно существенно повысить прозрачность договорной практики и оперативно выявлять случаи злоупотреблений при оформлении отношений, по сути являющихся трудовыми, но формально представленных как гражданско-правовые. Такая мера позволила бы формировать доказательную базу для применения гражданско-правовых способов защиты прав исполнителей и восстановления их интересов [51, с. 52].

Во-вторых, в контексте совершенствования гражданско-правовых инструментов реагирования на злоупотребления целесообразно предусмотреть более действенные механизмы компенсации исполнителям, фактически находящимся в трудовых отношениях. Например, возможно введение повышенных гражданско-правовых санкций (неустоек, дополнительных выплат) при установлении факта подмены трудового договора гражданско-правовым. Данные меры способны повысить дисциплинирующий эффект для сторон и стимулировать работодателей к заключению именно трудовых договоров, тем самым снижая вероятность нарушений [87, с. 74].

Кроме того, представляется рациональным усилить гражданско-правовую ответственность сторон за сознательный обход трудовых норм, что позволит обеспечивать более справедливое возмещение ущерба работнику, если будет доказано, что фактически отношения имели трудовой характер. В.Е. Панкратов подчеркивает, что расширение возможностей для гражданско-правового взыскания компенсаций и убытков может выполнять сдерживающую функцию, стимулируя добросовестность сторон при выборе формы оформления отношений [82, с. 46].

Также стоит рассмотреть предоставление уполномоченным органам, например Государственной инспекции труда, возможности оперативно приостанавливать действие заключенных гражданско-правовых договоров, если по существу обнаруживаются признаки трудовых отношений. Такой

механизм, по мнению Е.С. Ивановой, упростит процесс оценки реального характера взаимодействия между сторонами и ускорит восстановление справедливости в случае выявления фактической зависимости исполнителя от работодателя. Подобный подход активизирует гражданско-правовые средства защиты, повышая эффективность правоприменения [40, с. 62]. Таким образом, введение обязательных проверок со стороны государственных органов и ужесточение ответственности работодателей являются важными мерами для борьбы с подменой трудовых отношений гражданско-правовыми договорами. Эти меры позволят создать более прозрачные и справедливые условия на рынке труда, снизить количество злоупотреблений со стороны работодателей и обеспечить более надежную защиту прав работников.

В результате анализа проблем практического соотношения гражданско-правового и трудового договоров можно сделать вывод, что текущая правоприменительная практика в России сталкивается с рядом серьезных вызовов, связанных с подменой трудовых отношений гражданско-правовыми договорами. Данная проблема носит многоаспектный характер и затрагивает не только права работников, но и общую стабильность рынка труда, а также выполнение международных обязательств России в области защиты трудовых прав.

Основные пути решения выявленных проблем заключаются в комплексном подходе, включающем совершенствование законодательной базы, обеспечение более строгого контроля за соблюдением трудовых прав, укрепление правового статуса работников и внедрение международных стандартов в российское законодательство. Предлагаемые меры включают введение четких критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров, установление обязательных минимальных гарантий для всех лиц, фактически выполняющих трудовые функции, усиление ответственности работодателей за нарушения, а также активное использование международного опыта и стандартов.

Важно отметить, что успешная реализация этих предложений требует совместных усилий всех заинтересованных сторон, включая законодателей, государственных органов, работодателей и профсоюзы. Только таким образом можно добиться реального улучшения ситуации на рынке труда и обеспечения достойных условий труда для всех граждан.

Таким образом, предложенные меры направлены на обеспечение более эффективного правового регулирования трудовых отношений, снижение злоупотреблений со стороны работодателей и укрепление социальной защиты работников. Их внедрение позволит обеспечить справедливость, правовую определенность и стабильность на рынке труда в России.

По результатам рассмотрения 3 главы были проанализированы проблемы, связанные с разграничением гражданско-правовых и трудовых договоров в контексте современного российского права, а также предложены пути их решения, направленные на улучшение правового регулирования и защиту трудовых прав работников. Данный анализ продемонстрировал, что текущая правоприменительная практика сталкивается с множеством сложностей, обусловленных как несовершенством законодательства, так и злоупотреблениями со стороны работодателей.

Одной из наиболее значимых проблем является злоупотребление правом работодателями, которые заключают гражданско-правовые договоры вместо трудовых. Такая практика позволяет работодателям избегать выполнения обязательств, предусмотренных трудовым законодательством, таких как уплата страховых взносов, обеспечение безопасных условий труда, предоставление оплачиваемых отпусков и больничных листов. Это приводит к ущемлению трудовых прав работников и создает условия для социальной несправедливости и неравенства.

Анализ показал, что главная причина злоупотреблений заключается в отсутствии четко установленных законодательных критериев, позволяющих однозначно определить, какие отношения следует считать трудовыми, а какие – гражданско-правовыми. В частности, Трудовой кодекс РФ не

содержит исчерпывающего перечня признаков трудовых отношений, что создает возможности для недобросовестных действий работодателей.

Проблемы, связанные с применением гражданско-правовых договоров вместо трудовых, имеют международное измерение. В Конвенциях Международной организации труда (МОТ) закреплены стандарты, которые обязывают государства-участников, включая Россию, обеспечивать защиту трудовых прав работников и предупреждать злоупотребления при заключении договоров. Несоответствие национальной правоприменительной практики международным стандартам подрывает доверие к правовой системе страны и создает негативные социальные последствия.

Для решения обозначенных проблем предлагается реализовать комплекс мер, направленных на улучшение правового регулирования и правоприменительной практики.

Во-первых, необходимо внести изменения в Трудовой кодекс РФ, чтобы установить более детализированные нормы для разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров. Необходимо закрепить в законодательстве ключевые признаки трудовых отношений, такие как подчиненность работника работодателю, наличие контроля и распоряжений со стороны работодателя, экономическая зависимость работника. Это позволит исключить случаи необоснованного применения гражданско-правовых договоров и усилит защиту трудовых прав.

По мнению Е.А. Ершовой, включение в ТК РФ положений, раскрывающих признаки зависимости и подчиненности работника работодателю, таких как обязательность исполнения распоряжений работодателя и наличие фиксированного рабочего времени и места, позволит значительно снизить количество случаев неправомерного применения гражданско-правовых договоров. Н.А. Поляков также считает, что конкретизация понятий «трудовые отношения» и «гражданско-правовые отношения» необходима для обеспечения правовой определенности и исключения возможности злоупотреблений со стороны работодателей.

Во-вторых, усиление правоприменительной практики и расширение полномочий контрольных органов является важным шагом для предотвращения нарушений трудовых прав. Предлагается расширить полномочия Государственной инспекции труда, предоставив ей право признавать отношения трудовыми без необходимости обращения в суд. Это позволит ускорить процесс восстановления прав работников и снизит нагрузку на судебные органы. Как отмечает Л.В. Никитина, усиление контрольных полномочий инспекций труда повысит эффективность государственного контроля и снизит число случаев подмены трудовых договоров гражданско-правовыми.

Третье направление реформ предполагает введение жестких мер административной и уголовной ответственности за использование гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Повышение штрафов, введение временного приостановления деятельности компании при систематических нарушениях, а также установление уголовной ответственности за серьезные нарушения трудовых прав будут служить эффективным средством принуждения работодателей к соблюдению норм трудового законодательства. По мнению Е.А. Карпова, такие меры создадут экономически невыгодные условия для уклонения от трудовых обязательств и усилят правовую защищенность работников.

Четвертое направление связано с укреплением правового статуса работников и их защиты. В частности, предлагается расширить социальные гарантии для всех лиц, фактически выполняющих трудовые функции, независимо от вида заключенного договора. Введение дополнительных социальных гарантий, таких как обязательное социальное страхование для всех работников, позволит защитить интересы работников и обеспечить им доступ к социальным выплатам и компенсациям, включая выплаты по временной нетрудоспособности, пособия по безработице и пенсии по старости.

Наконец, интеграция международных стандартов труда в российскую правовую систему является ключевым элементом предложенных мер. Включение в национальное законодательство положений, соответствующих стандартам МОТ, таким как Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию» и Конвенция МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров», позволит повысить уровень социальной защиты работников и предотвратить злоупотребления со стороны работодателей.

В заключение, можно сделать выводы о том, что решение проблемы разграничения гражданско-правовых и трудовых договоров требует как системного, так и комплексного подходов к разрешению вопросов, связанных с соотношением двух видов договорных взаимоотношений.

Правовые аспекты, связанные с подменой трудовых отношений гражданско-правовыми договорами, могут порождать правовые коллизии и, как следствие, иметь множество проблем, связанных с реализацией прав работников. Данная проблематика затрагивает экономическую составляющую бизнес-процессов на разных уровнях взаимодействия участников договорных правоотношений и требует комплексного разрешения на законодательном, административном и правоприменительном уровнях.

Заключение

В научно-исследовательской работе проанализированы проблемы, связанные с разграничением гражданско-правовых и трудовых договоров в контексте современного российского права, а также предложены пути их решения, направленные на улучшение правового регулирования и защиту трудовых прав работников. Данный анализ продемонстрировал, что текущая правоприменительная практика сталкивается с множеством сложностей, обусловленных как несовершенством законодательства, так и злоупотреблениями со стороны работодателей.

Одной из наиболее значимых проблем является злоупотребление правом работодателями, которые заключают гражданско-правовые договоры вместо трудовых. Такая практика позволяет работодателям избегать выполнения обязательств, предусмотренных трудовым законодательством, таких как уплата страховых взносов, обеспечение безопасных условий труда, предоставление оплачиваемых отпусков и больничных листов. Это приводит к ущемлению трудовых прав работников и создает условия для социальной несправедливости и неравенства.

Анализ показал, что главная причина злоупотреблений заключается в отсутствии четко установленных законодательных критериев, позволяющих однозначно определить, какие отношения следует считать трудовыми, а какие – гражданско-правовыми. В частности, Трудовой кодекс РФ не содержит исчерпывающего перечня признаков трудовых отношений, что создает возможности для недобросовестных действий работодателей.

Проблемы, связанные с применением гражданско-правовых договоров вместо трудовых, имеют международное измерение. В Конвенциях МОТ закреплены стандарты, которые обязывают государства-участников, включая Россию, обеспечивать защиту трудовых прав работников и предупреждать злоупотребления при заключении договоров. Несоответствие национальной правоприменительной практики международным стандартам подрывает

доверие к правовой системе страны и создает негативные социальные последствия.

Для решения обозначенных проблем предлагается реализовать комплекс мер, направленных на улучшение правового регулирования и правоприменительной практики.

Во-первых, необходимо внести изменения в Трудовой кодекс РФ, чтобы установить более детализированные нормы для разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров. Необходимо закрепить в законодательстве ключевые признаки трудовых отношений, такие как подчиненность работника работодателю, наличие контроля и распоряжений со стороны работодателя, экономическая зависимость работника. Это позволит исключить случаи необоснованного применения гражданско-правовых договоров и усилит защиту трудовых прав.

Во-вторых, усиление правоприменительной практики и расширение полномочий контрольных органов является важным шагом для предотвращения нарушений трудовых прав. Предлагается расширить полномочия Государственной инспекции труда, предоставив ей право признавать отношения трудовыми без необходимости обращения в суд. Это позволит ускорить процесс восстановления прав работников и снизит нагрузку на судебные органы. Как отмечает Л.В. Никитина, усиление контрольных полномочий инспекций труда повысит эффективность государственного контроля и снизит число случаев подмены трудовых договоров гражданско-правовыми.

Третье направление реформ предполагает введение жестких мер административной и уголовной ответственности за использование гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Повышение штрафов, введение временного приостановления деятельности компании при систематических нарушениях, а также установление уголовной ответственности за серьезные нарушения трудовых прав будут служить

эффективным средством принуждения работодателей к соблюдению норм трудового законодательства.

Четвертое направление связано с укреплением правового статуса работников и их защиты. В частности, предлагается расширить социальные гарантии для всех лиц, фактически выполняющих трудовые функции, независимо от вида заключенного договора. Введение дополнительных социальных гарантий, таких как обязательное социальное страхование для всех работников, позволит защитить интересы работников и обеспечить им доступ к социальным выплатам и компенсациям, включая выплаты по временной нетрудоспособности, пособия по безработице и пенсии по старости.

Также важно обеспечить доступ работников к правовым механизмам защиты их прав. Введение обязательного досудебного порядка урегулирования споров, связанных с подменой трудовых отношений гражданско-правовыми договорами, позволит сократить количество судебных споров и ускорить процесс восстановления нарушенных прав.

Наконец, интеграция международных стандартов труда в российскую правовую систему является ключевым элементом предложенных мер. Включение в национальное законодательство положений, соответствующих стандартам, МОТ, таким как Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию» и Конвенция МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров», позволит повысить уровень социальной защиты работников и предотвратить злоупотребления со стороны работодателей.

В заключение, можно сделать вывод, что решение проблемы разграничения гражданско-правовых и трудовых договоров требует системного и комплексного подхода. Проблемы, связанные с подменой трудовых отношений гражданско-правовыми договорами, имеют множество аспектов и требуют комплексного вмешательства на законодательном, административном и правоприменительном уровнях.

Для достижения правовой определенности и защиты прав работников необходимо провести реформы, направленные на совершенствование законодательства, усиление контроля за соблюдением трудовых прав, укрепление правового статуса работников и интеграцию международных стандартов в национальную правовую систему. Реализация этих мер позволит создать более справедливые и прозрачные условия на рынке труда, повысить уровень социальной защищенности работников и укрепить правовую систему в целом.

Только путем совместных усилий законодателей, государственных органов, работодателей, работников и профсоюзов возможно обеспечить правовую определенность и социальную справедливость, необходимые для устойчивого и справедливого функционирования трудовых отношений в Российской Федерации.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Андреев В.В. Оформление трудового договора при фактическом допущении к работе // Журнал российского права. – 2021. – № 2. – С. 11-20.
2. Аникина С.Н. Юридические аспекты разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров // Право и экономика. – 2023. – № 3. – С. 10-18.
3. Антонов А.Б. Ответственность исполнителя в рамках гражданско-правовых договоров // Вестник гражданского права. – 2022. – № 2. – С. 48-61.
4. Арутюнов М.Г. Вопросы идентификации трудовых отношений в законодательстве и правоприменении // Государство и право. – 2022. – № 4. – С. 65-78.
5. Бабичев А.В. Гражданское право: Учебник. – М.: Юрайт, 2019. – 456 с.
6. Беглов Ю.В. Информирование и защита прав работников при изменении условий трудового договора // Право и экономика. – 2024. – № 8. – С. 23-33.
7. Беляев П.С. Заключение договоров: правовые аспекты и значение // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 7. – С. 12-21.
8. Беляева Ю.В. Контроль за соблюдением трудового законодательства в России: проблемы и пути решения // Право и экономика. – 2023. – № 4. – С. 91-104.
9. Беспалова О.В. Презумпция существования трудовых отношений: международный опыт и российская практика // Российская юстиция. – 2023. – № 2. – С. 77-89.
10. Бирюков А.А. Планирование и контроль выполнения работы по договору подряда // Право и экономика. – 2020. – № 7. – С. 38-47.
11. Бирюлев Б.А. Существенное изменение обстоятельств и расторжение договора // Законодательство и экономика. – 2020. – № 11. – С. 57-66.

12. Бойко В.Н. Трудовое право в рыночной экономике. – М.: Юристъ, 2021. – 276 с.
13. Борисов Н.Н. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2020. – 310 с.
14. Борисова Н.И. Социальное страхование и защита трудовых прав работников: правовые аспекты // Вестник Московского университета. Серия 11: Право. – 2022. – № 3. – С. 76-89.
15. Бурданов П.В. Исполнение обязательств по трудовому договору и ответственность за их нарушение // Законодательство и экономика. – 2020. – № 11. – С. 54-63.
16. Власов В.С. Правовое регулирование оплаты труда. – М.: Юрайт, 2021. – 389 с.
17. Власова Т.Н. Разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров в судебной практике // Журнал российского права. – 2023. – № 1. – С. 48-59.
18. Волков К.Н. Гражданское право в Российской Империи: Развитие и становление. – Казань: Казанский федеральный университет, 2021. – 342 с.
19. Волков К.Н. Изменение и прекращение трудового договора // Трудовое право. – 2022. – № 4. – С. 19-29.
20. Воробьева Т.С. Минимальный возраст для заключения трудового договора // Трудовое право. – 2022. – № 6. – С. 28-37.
21. Гаврилов В.Г. Трудовые договоры и гражданско-правовые отношения: критерии разграничения // Государство и право. – 2022. – № 5. – С. 18-32.
22. Глинов И.А. Несоответствие выполненных работ условиям договора // Вестник гражданского права. – 2019. – № 6. – С. 44-53.
23. Глухова Е.П. Проблемы применения гражданско-правовых договоров в сфере трудовых отношений // Вестник гражданского права. – 2021. – № 5. – С. 22-33.

24. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ ((ред. от 08.08.2024, с изм. от 31.10.2024)) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

25. Грибнова В.А. Дискриминация при приеме на работу: правовые аспекты // Законодательство и экономика. – 2021. – № 10. – С. 37-46.

26. Гришин А.А. Международные стандарты защиты трудовых прав и российское законодательство // Вестник трудового права. – 2022. – № 3. – С. 62-75.

27. Дмитриева М.А. Разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров: теоретические подходы и практика // Правоведение. – 2022. – № 6. – С. 29-41.

28. Дроздов А.С. Защита прав работников при увольнении // Трудовые споры. – 2021. – № 10. – С. 14-23.

29. Евлинов В.Е. Информирование и защита прав работников в трудовом договоре // Право и экономика. – 2020. – № 8. – С. 23-33.

30. Егоров А.А. Трудовой договор и гражданско-правовые отношения: правовое регулирование в современных условиях // Российская юстиция. – 2023. – № 4. – С. 89-101.

31. Егоров А.В. Гражданское право: Учебник для вузов. – 4 - е изд. – М.: Норма, 2020. – 654 с.

32. Егоров А.В. Процедурные нормы при закреплении прав и обязанностей в трудовом договоре // Вестник гражданского права. – 2021. – № 7. – С. 45-56.

33. Егоров С.С. Прекращение трудового договора // Законодательство и экономика. – 2020. – № 11. – С. 54-63.

34. Ершова Е.А. Злоупотребления правом при заключении гражданско-правовых договоров вместо трудовых: проблемы и пути решения // Вестник гражданского права. – 2023. – № 2. – С. 34-45.

35. Зайцев К.И. Трудовые и гражданско-правовые договоры: правовые аспекты и разграничение // Государство и право. – 2022. – № 4. – С. 73-86.

36. Зайцева Т.Н. Правоприменительная практика по делам о замене трудовых договоров гражданско-правовыми // Трудовое право. – 2022. – № 6. – С. 38-52.

37. Зорков А.В. Регулирование прав и обязанностей сторон в трудовом договоре // Трудовые споры. – 2020. – № 6. – С. 19-29.

38. Иванов А.А. Влияние Постановления Пленума ВС РФ № 49 на судебную практику // Право и экономика. – 2019. – № 3. – С. 33 - 41.

39. Иванов А.А. Трудовой договор и его правовые основы. – М.: Юридическая литература, 2022. – 368 с.

40. Иванова Е.С. Полномочия государственных инспекций труда в сфере защиты прав работников // Журнал российского права. – 2023. – № 1. – С. 58-71.

41. Иващенко И.Н. Формальные требования при заключении трудового договора // Трудовые споры. – 2021. – № 6. – С. 21-30.

42. Ильинов А.А. Обеспечение безопасности труда и защита прав работников в трудовом договоре // Журнал российского права. – 2019. – № 8. – С. 34-43.

43. Казакова Л.М. Правовая определенность условий трудового договора. – М.: Юрайт, 2021. – 305 с.

44. Карапетов А.Г. Влияние международных стандартов на российское договорное право // Журнал российского права. – 2019. – № 6. – С. 20 - 31.

45. Карапетов А.Г. Закрепление прав и обязанностей сторон в трудовом договоре // Журнал российского права. – 2020. – № 5. – С. 34-42.

46. Карапетов А.Г. Подчинение работника внутреннему распорядку // Журнал российского права. – 2020. – № 5. – С. 34-42.

47. Карапетов А.Г. Разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров: проблемы и решения // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. – 2022. – № 5. – С. 67-79.

48. Карпов Е.А. Ответственность работодателей за использование гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях // Вестник трудового права. – 2023. – № 3. – С. 97-110.

49. Карпов К.П. Права и обязанности сторон в трудовом договоре и их закрепление // Трудовое право. – 2020. – № 5. – С. 45-55.

50. Климова И.В. Сравнительный анализ трудовых и гражданско-правовых договоров // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 45-58.

51. Князева С.А. Мониторинг и контроль трудовых отношений: новые подходы и технологии // Вестник гражданского права. – 2022. – № 5. – С. 50-62.

52. Конвенция МОТ № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию» URL: [https:// http://www.pravo.gov.ru](https://http://www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 18.11.2024).

53. Котов В.А. Социальные гарантии в контексте трудовых и гражданско-правовых договоров // Трудовое право. – 2023. – № 4. – С. 25-39.

54. Котова Л.С. Правовое информирование работников как средство защиты трудовых прав // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия Право. – 2022. – № 4. – С. 65-77.

55. Кравченко Ю.А. Досудебное урегулирование трудовых споров в условиях подмены трудовых договоров // Правоведение. – 2023. – № 2. – С. 87-98.

56. Кузнецова Е.Л. Современные проблемы трудового права. – Екатеринбург: Уральский университет, 2019. – 256 с.

57. Кузнецова М.А. Существенные условия гражданско-правового договора // Право и экономика. – 2021. – № 4. – С. 27-35.

58. Куркин Л.В. Проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров в российском праве // Российская юстиция. – 2022. – № 5. – С. 50-61.

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

60. Курляндский В.И. Четкое регулирование прав и обязанностей сторон в трудовом договоре // Трудовые споры. – 2021. – № 9. – С. 51-61.

61. Конституция РФ, принятая всенародным голосованием 12.12.1993г. URL: [https:// http://www.pravo.gov.ru](https://http://www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 18.11.2024).

62. Лазарев К.Л. Подчиненность и экономическая зависимость как критерии трудовых отношений // Журнал российского права. – 2022. – № 2. – С. 22-34.

63. Лапина Л.В. Ответственность сторон в трудовых и гражданско-правовых договорах: анализ правоприменительной практики // Вестник трудового права. – 2023. – № 3. – С. 14-26.

64. Лебедев М.Ф. Правоприменение в области гражданско-правовых договоров: проблемы и перспективы // Труд и право. – 2022. – № 6. – С. 39-52.

65. Лебедев Ю.С. Правовое регулирование трудовых и гражданско-правовых договоров: современные вызовы и перспективы // Российская юстиция. – 2022. – № 2. – С. 33-44.

66. Лебедев Ю.С. Трудовые и гражданско-правовые договоры: проблемы правоприменения и перспективы // Вестник российского права. – 2023. – № 4. – С. 20-31.

67. Леонов К.А. Определение цены работы в договоре подряда // Законодательство и экономика. – 2021. – № 5. – С. 55-64.

68. Ливанова В.А. Нарушение сроков выполнения работ подрядчиком // Трудовые споры. – 2021. – № 5. – С. 29-39.

69. Ливонский А.А. Проблемы неправомерного увольнения работников // Журнал российского права. – 2020. – № 3. – С. 30-40.

70. Макарова Д.Г. Защита трудовых прав работников: административные и судебные механизмы // Право и экономика. – 2023. – № 1. – С. 83-95.

71. Мартынов В.Д. Правовая природа гражданско-правовых договоров в трудовых отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 27-39.

72. Мизудов Е.А. Защита прав работников при закреплении прав и обязанностей в трудовом договоре // Вестник гражданского права. – 2020. – № 6. – С. 55-64.

73. Мизудов Е.А. Охрана труда и техника безопасности. – СПб.: Питер, 2020. – 320 с.

74. Миронов К.О. Гражданско-правовые и трудовые договоры: правовое разграничение и практика применения // Государство и право. – 2022. – № 6. – С. 112-125.

75. Миронова Т.С. Имплементация международных стандартов труда в российское законодательство // Государство и право. – 2023. – № 5. – С. 71-84.

76. Михайлов Д.Ю. Злоупотребление гражданско-правовыми договорами в сфере трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 2. – С. 37-49.

77. Морозов А.А. Гражданское право Российской Империи и Советского Союза: Сравнительный анализ. – Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2023. – 356 с.

78. Никитина Л.В. Усиление правоприменительной практики в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. – 2023. – № 5. – С. 89-102.

79. Новикова Л.А. Трудовые отношения: правовой анализ. – М.: Статут, 2023. – 298 с.

80. Осипова С.В. Ограничения свободы договора в трудовых отношениях: теоретические и практические аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 2. – С. 33-45.

81. Павлов А.В. Неопределенность условий гражданско-правового договора // Журнал российского права. – 2020. – № 8. – С. 23-32.

82. Панкратов В.Е. Уголовная ответственность работодателей за нарушение трудовых прав // Правоведение. – 2023. – № 6. – С. 42-54.

83. Панкратова Н.Г. Коллективные переговоры и профсоюзная защита в условиях гражданско-правовых договоров // Трудовое право. – 2023. – № 1. – С. 94-106.

84. Петров М.В. Основы трудового права. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2021. – 412 с.

85. Петров Ф.К. Обязанности подрядчика по договору подряда // Вестник гражданского права. – 2021. – № 3. – С. 41-52.

86. Поляков Н.А. Критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров в российском законодательстве // Российская юстиция. – 2022. – № 3. – С. 55-67.

87. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2004. – 27 марта.

88. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 49 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора» // Российская газета. – 2018. – 27 декабря.

89. Рождественская Э.А. Правовое регулирование социальных гарантий в трудовом и гражданском праве // Правоведение. – 2023. – № 3. – С. 57-68.

90. Романов С.А. Трудовой договор: теоретические и практические аспекты. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2022. – 354 с.

91. Ромашов Р.А. Односторонний отказ от исполнения обязательств в гражданско-правовых договорах // Право и экономика. – 2021. – № 7. – С. 18-28.
92. Самойлова Е.В. Гибкость гражданско-правовых договоров и их влияние на трудовые отношения // Правоведение. – 2023. – № 1. – С. 56-68.
93. Сергеева А.В. Трудовой договор: правовые основы и практика применения. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2022. – 340 с.
94. Сидоров Е.М. Судебная практика по разграничению трудовых и гражданско-правовых договоров в России // Вестник трудового права. – 2023. – № 2. – С. 38-50.
95. Смирнов И.М. Административная ответственность за использование гражданско-правовых договоров вместо трудовых // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 72-84.
96. Смирнов П.В. История гражданского права в Российской Империи: Учебное пособие. – СПб.: Издательство СПбГУ, 2020. – 320 с.
97. Смирнова Л.М. Заключение трудового договора // Трудовые споры. – 2020. – № 9. – С. 14-23.
98. Соколова И.В. Административные санкции за нарушение трудового законодательства: повышение эффективности // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 4. – С. 70-82.
99. Соловьев А.Н. Аудит трудового законодательства: новые подходы и практические решения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 6. – С. 103-115.
100. Сорокин А.А. Регулирование процедур изменения и прекращения трудовых договоров // Трудовые споры. – 2021. – № 9. – С. 51-61.
101. Суханов А.А. Несоблюдение условий труда работодателями // Вестник гражданского права. – 2019. – № 9. – С. 12-22.
102. Суханов А.А. Регулирование трудовых отношений через трудовой договор // Гражданское право. – 2020. – № 1. С.56-60.

103. Суханов Е.А. Гражданское право: Учебник. – М.: Статут, 2020. – 592 с.
104. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024, с изм. от 22.11.2024) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
105. Федотов И.В. Гражданский договор в советском праве: Историко-правовой анализ. – М.: Проспект, 2019. – 298 с.
106. Филатов Е.А. Соблюдение прав и обязанностей сторон в трудовом договоре // Вестник гражданского права. – 2021. – № 4. – С. 22-31.
107. Фролова Е.М. Письменная форма трудового договора // Журнал российского права. – 2019. – № 10. – С. 23-32.
108. Чашин А.Н. Проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров // Журнал российского права. – 2023. – № 1. – С. 45-56.
109. Шилова А.В. Защита прав работников в условиях гражданско-правовых договоров // Правоведение. – 2022. – № 6. – С. 44-57.
110. Шиткина И.С. Заключение гражданско-правового договора // Вестник гражданского права. – 2021. – № 3. – С. 12-23.
111. Шиткина И.С. Проблемы задержки и невыплаты заработной платы // Трудовое право. – 2021. – № 2. – С. 15-25.
112. Шиткина И.С. Проблемы заключения гражданско-правового договора вместо трудового // Вестник гражданского права. – 2021. – № 3. – С. 12-23.
113. Шиткина И.С. Сущность и значение существенных условий договора // Вестник гражданского права. – 2019. – № 4. – С. 62 - 73.
114. Шульгина М.В. Свобода договора в контексте трудового и гражданского права // Журнал российского права. – 2022. – № 4. – С. 77-89.
115. Servais Jean-Michel. Labour Law and the ILO Standards // International Labour Review. – 2022. – Vol. 161, No. 3. – P. 213-225.

116. Hurst Helen. International Labour Standards: Challenges and Compliance // Journal of Employment Law. – 2023. – Vol. 17, No. 2. – P. 145-158.
117. Benson Edward. Labour Rights and Global Standards // Harvard Law Review. – 2022. – Vol. 135, No. 4. – P. 321-334.
118. Farnsworth E.A. Contract Law in Civil Law Systems: An Overview. – Columbia Law Review, 2021. – 103 p.
119. Lando O. Principles of European Contract Law and Civil Law Traditions.– European Review of Private Law, 2020. – 147 p.
120. Levasseur A.A. Civil Law Contracts: An Analysis of Formation and Interpretation. – Louisiana Law Review, 2021. – 1188 p.
121. MacQueen H. The Structure of Civil Law Contracts. – Edinburgh Law Review, 2020. – 563 p.
122. Merryman J.H. The Concept of Contract in Civil Law. – Stanford Law Review, 2022. – 154 p.
123. Zimmermann R. The Law of Obligations: Roman Foundations of the Civilian Tradition. – Oxford: Oxford University Press, 2020. – 1308 p.