

# ОПУБЛИКОВАТЬ СТАТЬЮ

в изданиях НИЦ "Социосфера"



[ПОДРОБНЕЕ](#)

## СОЦИОСФЕРА

- *Российский научный журнал*
- *ISSN 2078-7081*
- *РИНЦ*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным наукам*

## PARADIGMATA POZNÁNÍ

- *Чешский научный журнал*
- *ISSN 2336-2642*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным, техническим и естественно-научным дисциплинам*

[ПОДРОБНЕЕ](#)



## СБОРНИКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

- *Широкий спектр тем международных конференций*
- *Издание сборника в Праге*
- *Публикуются материалы по информатике, истории, культурологии, медицине, педагогике, политологии, праву, психологии, религиоведению, социологии, технике, филологии, философии, экологии, экономике*



[ПОДРОБНЕЕ](#)

6. Вроцлавский обзор права, управления и экономики, 3 (1), 119-125 [Электронный источник]. URL: <https://cyberleninka.org/article/n/67088> 4 (режим доступа: 10.05.2021).
7. Дудин, Д. Контрагент запрещает заключение подобных договоров с третьими лицами. Когда такой запрет соответствует закону // Арбитражная практика. 2014. № 9, С. 57.
8. Кулаковский В.В. Антимонопольное регулирование договора коммерческой концессии // Имущественные отношения в Российской Федерации. 2017. N 10. С. 95-102.
9. Райников А.С. Договор коммерческой концессии. М.: Статут, 2009. С. 78.
10. Ситдииков Р.Б. Правовая охрана ноу-хау в России. – М.: Статут, 2017. – 144 с
11. Сова, В. Соглашения об отчуждении исключительного права на интеллектуальную собственность: сегодня и завтра // Имущественные отношения в Российской Федерации, 2015. N 12. С. 9.
12. Суворов Ю.А. «Соглашения об эксклюзивности» в свете антимонопольного законодательства // Конкурентное право. 2019. N 1. С. 27 - 30.
13. Юрицин А.А. Франчайзинг и договор коммерческой концессии: актуальные вопросы теории и правоприменительной практики. Итоги и перспективы правового регулирования. - «Юстицинформ», 2017 г. – 134 с.

## ГРАЖДАНСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПРОБЛЕМА ПОДМЕНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫМ

**О. Н. Савельев**

*PhD,*  
*Начальник РСОиК-*  
*заместитель директора по БРиК,*  
*АО «ОКБ МЭЛ»,*  
*г. Калуга, Россия*

---

**Summary.** The article deals with the issues of civil legislation in the regulation of labor relations. The study is devoted to the problems of replacing an employment contract with a civil one. The differences between work under a civil contract and work under an employment contract are shown.

**Keywords:** civil law aspects of labor law; legal regulation of public relations; labor Economics, personnel management; labor law; civil law.

---

В настоящей статье исследуется проблема применения гражданского законодательства в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Рассмотрим отличие работы по гражданско-правовому договору от работы по трудовому договору. В общем случае, трудовой договор предусматривает выполнение работы лично работником, выплату заработной платы, подчинение работника правилам, установленным работодателем, социальное страхование и т.д., а по гражданско-правовому договору исполнитель может привлекать других лиц для работы, самостоятельно устанавливает

порядок ее выполнения, не подчиняется внутренним правилам заказчика, установленным для его работников.

*Можно выделить следующие признаки, отличающие трудовой договор от договора гражданско-правового характера.* Поскольку трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений, признаки, отличающие его от гражданско-правового договора, следуют из определения таких отношений и основных принципов их правового регулирования.

Так, признаками трудового договора, в том числе о дистанционной работе, отличающими его от работы по договору гражданско-правового характера, являются (ст. 2, ч. 1 ст. 15, ч. 1 ст. 56, ст. 58, ч. 4 ст. 312.1, ст. 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации, далее ТК РФ) [1]:

- личное выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности) или конкретного вида поручаемой работы;
- право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы не ниже установленного МРОТ;
- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;
- право работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых (включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска);
- обеспечение равенства возможностей работников без дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- право работников на объединение для защиты своих прав и интересов, в том числе в профессиональные союзы;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- право работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку;
- право работника на обязательное социальное страхование;
- договор может быть заключен на определенный срок только в установленных исключительных случаях, во всех остальных случаях заключается на неопределенный срок.

*Отметим преимущества одного вида договора перед другим.* Ряд условий трудового договора выгодно отличает его от гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг). Так, например, работник в отличие от подрядчика (исполнителя) не несет риска, связанного с осуществлением своего труда, подлежит обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности, материнства, от несчастных случаев на производстве и про-

фессиональных заболеваний, имеет право на все гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, работодатель ограничен в возможности прекращения с ним трудового договора. Тем не менее некоторые преимущества имеет и выполнение работ (оказание услуг) по договору гражданско-правового характера. Например, подрядчик (исполнитель) сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, может привлечь к исполнению своих обязательств других лиц, может самостоятельно определять способы и время выполнения задания заказчика, не подчиняется локальным нормативным актам заказчика (Апелляционное определение Московского городского суда от 18.12.2019 по делу N 33-54521/2019) [6, с. 216].

*Случаи переквалификации гражданско-правового договора в трудовой.* Если суд установит, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, то есть гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой договор (ч. 4 ст. 11, ст. 19.1 ТК РФ; п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2) [8].

В данном случае у исполнителя по гражданско-правовому договору меняется правовой статус – он признается работником, имеющим право на гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. Так, например, у работника возникает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, на получение пособия по временной нетрудоспособности и т.д. (ст. 114, 183 ТК РФ) [1].

В заключение отметим, что ТК РФ прямо описывает сферу действия трудового права. Так, статья 11 ТК РФ непосредственно посвящена сфере действия трудового права. Данная статья подчеркивает, что во всех случаях, когда доказано, что гражданско-правовые договоры регулируют трудовые отношения, к ним должны применяться нормы трудового законодательства. Более того, Верховным Судом РФ в Определении от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-84 указано, что регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит статье 5 ТК РФ, не предусмотрено статьей 2 Гражданского кодекса Российской Федерации. Трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права. Кроме того, ФНС России указала, что гражданско-правовые договоры между работодателями и самозанятыми гражданами в ряде случаев могут быть переквалифицированы в трудовые. Это касается случаев, когда организация или индивидуальный предприниматель, заключая с самозанятыми гражданами гражданско-правовые договоры, фактически нанимает их в качестве работников (Информация ФНС России).

К примеру, Верховный Суд РФ отметил, что целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. От трудового договора договор подряда отличается также предметом договора и тем, что подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта и работает на свой риск. По трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в штат, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя (Определение Верховного Суда РФ от 22.04.2019 № 43-КГ19-2).

#### Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. N 256. 31 декабря.
2. Гражданское право. Ч. 1/Под ред. Ю. К. Толстого, А. П. Сергеева. М., 2004. С. 15–16.
3. Трудовое право России //Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2007. С. 25.
4. Архипова О.А., Лузянин Т.Ю. О применении гражданского законодательства в регулировании трудовых отношений// Вестник Томского государственного университета. Право. Томск., 2016. № 4 (22). С. 107-119.
5. Ершов В.В., Ершова Е.А. Регулирование трудовых правоотношений в России// Вестник Томского государственного университета. Право. Томск., 2020. № 455. С. 216-222.
6. Манкиева А.В. Трудовые отношения в России: проблемы их правового регулирования// Вестник экспертного совета. 2020. № 4 (23). С. 94-99.
7. Электронный журнал «Азбука права», 16.04.2021. В чем отличие работы по гражданско-правовому договору от работы по трудовому договору? – Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 28.04.2021).





## СРОЧНОЕ ИЗДАНИЕ МОНОГРАФИЙ И ДРУГИХ КНИГ



*Два места издания Чехия или Россия.  
В выходных данных издания  
будет значиться*

**Прага: Vědecko vydavatelské  
centrum "Sociosféra-CZ"**

*или*

**Пенза: Научно-издательский  
центр "Социосфера"**

## РАССЧИТАТЬ СТОИМОСТЬ

- Корректурa текста
- Изготовление оригинал-макета
- Дизайн обложки
- Присвоение ISBN



## У НАС ДЕШЕВЛЕ

- Печать тиража в типографии
- Обязательная рассылка
- Отсудка тиража автору

