

*Струшко Вадим Сергеевич  
студент бакалавриата  
факультет права  
Национальный исследовательский университет «Высшая школа  
экономики»  
Россия, г. Москва  
e-mail: vstruhsko@edu.hse.ru*

## **ОСНОВЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ**

***Аннотация:** В данной работе рассматриваются основные отличия между трудовыми и гражданско-правовыми договорами, а также основные критерии их разграничения. Кроме того, автором рассмотрена основная судебная практика по данному вопросу.*

**Ключевые слова:** трудовой договор, гражданско-правовой договор, трудовая функция.

*Strushko Vadim  
bachelor student  
Faculty of Law  
Higher School of Economics,  
Russia, Moscow*

## **BASIS OF DISTINCTION OF EMPLOYMENT AND CIVIL CONTRACTS**

***Abstract:** This paper deals with the main differences between Employment and Commercial Contract, as well as the main criteria for their differentiation. In addition, the author examines the main judicial practice on this issue.*

**Key words:** labor contract, civil contract, labor function.

Согласно статистике информационного портала «Роструда», одними из самых часто регистрируемых правонарушений в сфере труда являются правонарушения, которые связаны с заключением или расторжением трудовых договоров. В данной категории своеобразными лидерами являются нарушения, проявляющиеся в регулировании трудовых отношений гражданско-правовыми договорами. И действительно, очень часто работодатели предпочитают

заключать договоры гражданско-правового характера, регулирующие трудовые отношения. Таким образом работодатель пытается сэкономить, пытаясь уйти от некоторых обязательств, которые влечет за собой подписание с работниками трудового договора. Кроме того, заключение гражданско-правового договора дает им огромные возможности по расторжению договора, а также не влечет обязанности по различным выплатам не только работникам, но и налоговым органам. Однако, заключение гражданско-правового договора с точки зрения работника не несет практически никаких положительных последствий, поскольку он лишается практически всех возможностей защиты своих прав, так как права и обязанности, возникающие по из гражданско-правовых договоров не регулируются трудовым законодательством РФ. Ведь именно работнику, осуществляющему свою трудовую деятельность по трудовому договору, гарантируется максимальный уровень правовой защиты как во время, так и после ее осуществления. Таким образом, возникает огромная проблема того, что работодатель заключает с гражданином гражданско-правовые договора, хотя и отношения между ними явно трудовые.

Поскольку схожести трудовых и гражданско-правовых договоров достаточно очевидны, предлагаем остановиться на основных различиях между ними, чтобы объяснить причину возникновения проблемы массового заключения с работниками договоров гражданско-правового характера. В целом, можно сказать, что основные критерии разграничения между данными договорами вытекают как раз из данных различий.

Во-первых, самое главное отличие между двумя видами договоров является его предмет. Если в трудовом предметом договора является сам процесс трудовой деятельности по определенной должности или квалификации, то в договоре гражданско-правового характера этим предметом является конечный результат [1, с. 3]. То есть, в трудовом договоре условного уборщика будет использована такая формулировка трудовой функции, как «уборка помещений здания», а в гражданско-правовом договоре того же работника будет указано, к примеру, «уборка 20 помещений за определенное количество времени». На лицо

присутствие конечного результата в гражданско-правовом договоре, чего нет в трудовом.

Второе отличие лежит в фактическом исполнителе по договору. Из определения трудового договора, данного законодателем в статье 56 ТК РФ, вытекает, что работник, работник обязан выполнять свои трудовые обязанности лично, без привлечения третьих лиц [2]. Договор подряда не запрещает привлекать к выполнению работ других людей, если это не противоречит существу обязательства [3].

Третье отличие касается подчинения правилам внутреннего распорядка работником. Как известно, работник обязан подчиняться правилам внутреннего распорядка организации, в которой он осуществляет свою трудовую деятельность. В отличие от работника, исполнитель по гражданско-правовому договору сам вправе определять порядок, по которому он исполняет свое обязательство [4, с. 10]. Таким образом, заказчик не имеет права требовать от исполнителя какой-либо услуги или работы подчинения его правилам. За неподчинения правилам внутреннего распорядка работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности. Достаточно часто именно это различие является поводом для признания отношений трудовыми.

Оплата труда по трудовому договору, во-первых, по общему правилу должна начисляться не реже, чем два раза в месяц, а также не должна быть ниже МРОТ, установленного в том или ином субъекте РФ. В гражданско-правовом договоре исполнителю выплачивается вознаграждение, обычно только после исполнения им обязательства, и только один раз.

По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок. Договор может быть срочным, но не более 5 лет, только в случаях, установленных ТК РФ. В договорах гражданско-правового характера всегда указывается срок окончания работ. Именно этот факт больше всего и привлекает работодателя, поскольку после окончания гражданского договора можно просто «вышвырнуть» работника за дверь, минуя сложную процедуру увольнения работника, предусмотренную трудовым законодательством [5, с. 91].

Заключение гражданско-правового договора лишает физическое лицо, его заключившее, очень важных гарантий, предусмотренных ТК РФ и другими актами. Так, ему не предоставляются отпуска, не выплачиваются пособия по нетрудоспособности, а также не начисляются некоторые страховые взносы, что существенно осложняет жизнь работника. Конечно, заключение такого вида договора имеет и свои плюсы [6, с. 58]. Так, исполнитель сохраняет свою самостоятельность, имеет возможность привлечения к обязательству других лиц, сам выбирает способы, время и место исполнения обязательства, а также не подчиняется локальным нормативным актам организации [7, с. 2]. Естественно, все эти преимущества имеют вес только в случаях, если подрядчик знает свои права, что, однако, случается очень редко.

Конечно же, работодателю очень выгодно заключать с работниками своей организации договоры гражданско-правового характера. К причинам, по которым очень прибыльно заключать гражданско-правовые договора, относятся, в частности:

- отсутствие минимального размера оплаты труда, что позволяет работодателю существенно занижать стоимость исполненной работы;
- возможность не предоставления работнику гарантий, установленных трудовым законодательством;
- возможность более простого расторжения договора;
- невыплата страховых взносов [8, с. 58].

Однако, работодатель одновременно несет определенные риски при заключении трудовых договоров. Так, согласно статье 19.1 ТК РФ, возможно признание отношений, возникших из гражданско-правового договора, трудовыми. В этом случае, исполнитель по данному договору будет признан работником, на него будут распространяться гарантии, предусмотренные ТК РФ или иными нормативными актами. Кроме того, работодатель обязан будет выплатить те взносы, которые он не доплатил за все время работы работника, а также может быть привлечен к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ, наказание по которой может достигать двухсот тысяч рублей [9].

Своеобразным ориентиром в разграничении указанных выше договоров является Рекомендация МОТ №198 «О трудовом правоотношении». В пункте 13 данного документа выделяются следующие признаки трудовых отношений:

- работа выполняется под контролем работодателя;
- работник интегрирован в орг. структуру предприятия;
- работа выполняется на определенном рабочем месте, согласованное сторонами;
- выплаты работнику происходят периодически, данная выплата является единственным или основным источником его дохода;
- инструменты, материалы и т.п. предоставляется работодателем [10].

Рассмотрев не все признаки, перечисленные в Рекомендации МОТ, становится очевидным, что невозможно наличия всех данных признаков в отдельном правоотношении для признания его трудовым. Сама Рекомендация в пункте 11 указывает на то, что презумпция трудовых отношений устанавливается в случае, если присутствует один или более его признаков. Данное указание достаточно противоречиво, но очевидно то, что определение признаков, отличающих трудовые и гражданско-правовые отношения остается за правоприменителем в конкретной ситуации. В целом, данный нормативный акт МОТ исходит из приоритетности национального законодательства в определении трудового отношения, поэтому признаки, указанные выше, конечно же, носят больше рекомендательный характер [11]. На наш взгляд, данная позиция МОТ всецело оправдана, поскольку зачастую та или иная национальная правовая система по-разному оценивает тех или иных работающих. Так, показательным примером этому являются судебные разбирательства против компании «Убер», которая предоставляет услуги такси. В США, например, суд отказал работникам данной компании в признании их отношений с компанией трудовыми. Однако, Верховный суд Франции, наоборот, признал таксистов, работающих на онлайн-платформе «Убер» работниками, постановив, что договор лизинга транспортного средства, заключаемый с водителями, на самом деле скрывал трудовые отношения [12, с. 157]. Данный

вопрос актуален и для России: не совсем понятно, что решат суды в отношении таких компаний в нашей стране, но ясно одно, что если эти отношения будут признаны трудовыми, то такие компании, как, например, «Яндекс», понесут многомиллионные убытки.

Вероятнее всего при оценке наличия или отсутствия трудовых отношений в каждом конкретном случае суды руководствуются признаками трудового отношения, которые выводятся из легального определения трудового отношения в статье 15 ТК РФ. Во-первых, судами устанавливается наличие трудовой функции, то есть работа не как результат, а как процесс. Во-вторых, суд обращает внимание на выполнение работы «в интересах, под управлением и контролем работодателя» [2]. Полагаем, что выполнение какой-либо работы в интересах работодателя не может отражать сущность трудового правоотношения как такового, поскольку абсолютно любая работа, выполняемая в рамках трудового либо гражданского правоотношения, выполняется в пользу работодателя/заказчика, с учетом его указаний или пожеланий. В-третьих, суд будет учитывать тот факт, подчиняется ли работникам правилам внутреннего распорядка той или иной организации. Кроме того, суды опираются на положения статьи 56 ТК РФ, в которой закреплено понятие трудового договора.

Достаточно долгое время суды разрешали вопросы о признании отношений трудовыми руководствуясь своим усмотрением, что, естественно, порождало отсутствие единообразия в судебной практике. Так, например, городской суд г. Торжка отказал в удовлетворении иска гражданке Сусловой, поскольку ею был пропущен срок исковой давности, хотя суд и признал отношения трудовыми [13]. Однако, Нижневартковский городской суд в таких же обстоятельствах выносит абсолютно противоположное решение, аргументируя это тем, что срок исковой давности начинает исчисляться только с момента установления факта трудовых отношений [14]. На наш взгляд, данная позиция является верной, также она подтверждается и позицией Верховного суда [15]. В 2018 году Верховного Суда Российской Федерации выпустил постановление Пленума №15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд

работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям", в котором указываются признаки, позволяющие разрешать вопрос об отнесении отношений к трудовым. ВС также исходит из статей 15 и 56 ТК РФ, и относит к признакам трудовых отношений:

- устойчивый и стабильный характер отношений;
- подчиненность и зависимость труда;
- наличие дополнительных гарантий работнику;
- интегрированность работника в организационную структуру работодателя;
- осуществление периодических выплат работнику [16].

Таким образом, мы видим, что ВС РФ, в попытке привести судебную практику к единообразию, имплентирует некоторые нормы из Рекомендации МОТ №198, а также прибавляет к ним некоторые новые признаки трудового правоотношения, выведенные с помощью доктрины и судебной практики, а также исходя из статей 15 и 56 ТК РФ. Данный перечень признаков кажется нам не совсем полным, а также не совсем отражающим весь спектр отношений, возникающих между работником/подрядчиком и работодателем/заказчиком.

Стоит отметить, что практика по вопросу признания отношений трудовыми очень обширна, поскольку очень часто возникает неблагоприятные ситуации, когда, к примеру, работодатель заключает с работников гражданско-правовой договор, обещая ему по прошествии трех месяцев испытательного срока законно оформить с ним трудовые отношения.

В большинстве дел, рассмотренных нами, самым «популярным» признаком, по которому гражданско-правовые отношения признаются трудовыми, является так называемый «труд как процесс, а не результат труда». То есть, в случае, когда суд усматривает в отношениях между работником и работодателем признаки труда как процесса, то он переквалифицирует данные отношения в трудовые. Так, Санкт-петербургский городской суд в своем апелляционном определении отменил решение нижестоящего суда и признал

отношения, которые возникли из договора возмездного оказания услуг, трудовыми. Исходя из материалов дела следует, что некий гражданин О. заключил гражданско-правовой договор с ООО «Х» на выполнение погрузочно-разгрузочных работ. Однако, изучив показания истца и ответчика, суд пришел к выводу о том, что О. оказывал ответчику не разовую услугу, таким образом, в его действиях присутствовали признаки трудовой детальности [17]. Второй самый распространенный признак, который очень часто используют суды – подчинение работника работодателю. Так, например, Суд Ханты-Мансийского Автономного Округа относит наличие большого количества путевых листов у водителя, работающего по договору подряда полагает доказательством подчинения трудовому распорядку [18]. Кроме того, судами также достаточно часто указывается признак управления и контроля со стороны работодателя. Однако, предполагается, что данный признак синонимичен предыдущему и не несет каких-либо отличительных черт в себе. В пункте 2.2 данной работы указывалось, что признак выполнения работы в интересах работодателя не может определять сущность трудовых отношений и поэтому не может являться признаком, отграничивающим трудовой договор от договора гражданско-правового характера. Тот факт, что ни в одном из судебных дел, которые были исследованы, судами он не упоминался, подтверждает данную мысль. Также, очень часто в судебных решениях присутствует признак подчинения правилам трудового распорядка. Конечно, данный признак схож с признаком подчиненности работодателю, но между ними присутствуют и существенные различия. Подчинение работодателю означает прежде всего **личное** подчинение руководителю, стоящему выше работника в иерархии организации. Подчинение правилам внутреннего распорядка же является обязанностью каждого работника, они едины для всех. Таким образом, данный признак можно относить к отдельному фактору разграничения трудового и гражданско-правового договора. Показательным является решение Верховного Суда Республики Татарстан от 8 июня 2015 года, который признал отношения между гражданкой Яковлевой и ЗАО «КАПО-Композит» трудовыми только по основанию того, что



Яковлева подчинялась режиму и правилам внутреннего распорядка ответчика, абсолютно невзирая на то, что между ними был заключен гражданско-правовой договор [19].

Указанные выше признаки разграничения трудового договора от гражданско-правового встречаются наиболее часто в судебной практике. Однако, судебная практика изобилует ошибками работодателя в оформлении якобы «гражданско-правовых отношений», что влечет за собой признание отношений трудовыми. Нередко встречаются случаи, когда работодатель включает какую-либо работу в штатное расписание, либо прописывает в гражданско-правовом договоре его трудовые обязанности, вносят запись в трудовую книжку и т.п. Очень смешным также выглядит ситуация, когда в суд или в трудовую инспекцию попадают договоры подряда, в которых в качестве сторон договора указаны «работник и работодатель». Также, встречаются случаи, когда в договорах гражданско-правового характера присутствуют условия о графике работы, времени отдыха, заработной платы [20],[21]. Данные факты, конечно же, указывают на очень низкую правовую грамотность работодателей, не способных отличать гражданские отношения от трудовых.

Кроме всего прочего, иногда суды признают факт трудовых отношений исходя из повторяемости одних и тех же отношений. Это означает, что суд может признать отношения трудовыми, если один и тот же договор об оказании услуг постоянно перезаключается [22]. На наш взгляд, такая позиция судов является верной.

Таким образом, стоит говорить о том, что в российской правоприменительной практике, в целом, сформированы критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров. Однако, к сожалению, встречается отсутствие единообразия в судебной практике, когда суды не усматривают трудовых отношений в, казалось бы, очень легких трудовых спорах. Данный факт, естественно, не красит российскую судебную систему.

## Список литературы

1. Козлов Т.А. Трудовой договор: понятие и его содержание // Трудовое право. 2006. № 2.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Справочная-правовая система «Консультант-Плюс».
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Справочная-правовая система «Консультант-Плюс».
4. В чем отличие работы по гражданско-правовому договору от работы по трудовому договору? // Азбука права: электрон. журн. 2019.
5. Туманов Р.В. К вопросу о соотношении трудового договора с некоторыми гражданско-правовыми договорами // Юстиция. 2016. № 1. С. 88-93.
6. Палькина Т. Негативные последствия для работодателей в случае заключения с работником гражданско-правового договора вместо трудового // Трудовое право. 2018. № 3. С. 57-66.
7. Спор об установлении факта трудовых отношений (на основании судебной практики Московского городского суда) // Помощник адвоката: электрон. журн. 2019.
8. Орлова Е. Подмена трудового договора гражданско-правовым: причины, разграничения, последствия для работодателя и работника // Налоговый вестник - Консультации. Разъяснения. Мнения. 2018. № 7. С. 27-40
9. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.05.2019) // Справочная-правовая система «Консультант-Плюс».
10. Рекомендация МОТ от 15 июня 2006 года № 198 «О трудовом правоотношении» // Справочно-правовая система «Право.ru».
11. Степанова Е.А. Трудовой договор: учебное пособие. Ростов н/Д: Издательство ЮФУ, 2009. 112 с.

12. Лютов Н.Л. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография. М.: Буки Веди, 2016. 196 с.
13. Решение Привокзального районного суда г. Тулы №2-11368/2018 от 29 октября 2018 г. по делу №2-1136/2018 // Судебные и нормативные акты РФ.
14. Решение Нижневартовского городского суда (Ханты-Мансийский автономный округ-Югра) № 2-9892/2016 от 1 декабря 2016 г. по делу № 2-9892/2016 // Судебные и нормативные акты РФ.
15. Определение судебной коллегии Верховного Суда по гражданским делам №2-3768/11 от 15 марта 2013 г. по делу №2-3768/11 // Судебные и нормативные акты РФ.
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Справочная-правовая система «Консультант-Плюс».
17. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда г. Санкт-Петербург № 33-14515/2012 от 24 октября 2012 г. по делу №33-14515/2012 // Судебные и нормативные акты РФ.
18. Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа №33-2422/2015 от 2 июня 2015 г. по делу № 33-2422/2015 // Судебные и нормативные акты РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://sudact.ru/regular/doc/esfRhobFWaZg/> (дата обращения: 14.06.2021 г.).
19. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Татарстан №33-8229/2015 от 8 июня 2015 г. по делу № 33-8229/2015 // Судебные и нормативные акты РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL:<https://sudact.ru/regular/doc/nDxBGbtSe8V/> (дата обращения: 14.06.2021 г.).
20. Определение Московского областного суда № 33-17882//2010 от 16 сентября 2010 г. по делу №33-17882/2010 // Решения и постановления судов.
21. Апелляционное определение Ростовского областного суда №33-14545/2014 от 17 ноября 2014 г. по делу № 33-14545/2014 // Судебные и

нормативные акты РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://sudact.ru/regular/doc/wxTeRM4fsAlr/> (дата обращения: 14.06.2021 г.).

22. Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда г. Ростов-на-Дону от 24 октября 2012 г. по делу № А32-17466/2014 // Судебные и нормативные акты РФ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://sudact.ru/arbitral/doc/wnMROQsUEDUV/> (дата обращения: 14.06.2021 г.).