

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт  
Кафедра трудового и экологического права

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
Е.И.Петрова  
«      »              2020 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
40.03.01 Юриспруденция

На тему: «Проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых  
отношений»

Руководитель «      »              доцент, к.ю.н. А.Ю.Кухаренко

Выпускник «      »                           Д.А.Никифорова

Красноярск 2020

## **Оглавление**

Введение .....	3
1.Соотношение трудового договора и договора гражданско-правового характера.....	5
1.1.Разграничение природы трудового договора и договора гражданско-правового характера.....	5
1.2.Заключение и расторжение трудового договора и договора гражданско-правового характера.....	20
1.3.Преимущества заключения трудового договора. Гарантии работника. .....	24
2.Проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями в судебном порядке.....	34
2.1.Права работника на признание наличия трудовых отношений .....	36
2.2. Признаки наличия трудовых отношений, выделяемые в судебной практике .....	45
Заключение .....	57
Список использованных источников .....	59

## **Введение**

В правоприменительной практике довольно часто встречается ситуация, когда работодатели, будучи сильной стороной трудового правоотношения, злоупотребляют своим положением. Одним из таких проявлений является подмена трудовых отношений с работником, гражданско-правовыми отношениями путем заключения с последними договоров подряда и договоров возмездного оказания услуг.

Проблема подмены трудовых правоотношений гражданско-правовыми достигла своего апогея в начале 2014 года с введением в нормы трудового законодательства ужесточения ответственности работодателя при заключении договоров гражданско-правового характера, фактически регулирующих трудовые отношения. Этому предшествовало принятие Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда», в котором существенно уточнен порядок признания заключенных между сторонами гражданско-правовых договоров трудовыми отношениями.

Фактически соответствующие ограничения применялись и ранее. Однако в законодательстве запрет заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, закреплен не был. Изменения повлекли за собой необходимость внесения в Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации (КоАП РФ). С 1 января 2015 г. в соответствии с ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего между работником и работодателем трудовые отношения, влечет наложение административного

штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей, на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.<sup>1</sup>

Несмотря на предпринятые меры, распространенность договоров гражданско-правового характера с физическими лицами, является достаточно актуальным вопросом и на сегодняшний день. Заключая гражданско-правовые договоры, работодатели не просто нарушают нормы права, но и лишают лиц, фактически осуществляющих трудовую функцию, целого ряда социальных гарантий и трудовых прав: право на отдых, на отпуск, право на полагающиеся денежные компенсационные выплаты и льготы и права на обязательное социальное страхование.

В связи с вышеназванным, в данной работе поставлена цель разграничить трудовые и гражданско-правовые отношения. Для достижения данной цели, требуется выполнить следующие задачи: рассмотреть основные отличительные признаки, которые характеризуют отношения как трудовые, определить какими преимуществами обладает работник по трудовому договору, а так же изучить все процессуальные моменты в области защиты работника, с которым был заключен гражданско-правовой договор, фактически регулирующий трудовые отношения между сторонами.

---

<sup>1</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 N 195-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ.- 2002. - №1.

# **1. Соотношение трудового договора и договора гражданско-правового характера**

## **1.1. Разграничение природы трудового договора и договора гражданско-правового характера**

Конституция Российской Федерации закрепляет основы законодательства в сфере труда. Статья 37 Конституции РФ закрепляет важнейшие категории прав и свобод: право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.<sup>2</sup> Однако, свободу труда можно реализовывать как в рамках трудовых так и гражданско-правовых отношений. В связи с этим на сегодняшний день в научной литературе используется понятие «договоры о труде», именно посредством них человек реализует свое конституционное право. Таким образом, договорно-правовыми формами, опосредующими выполнение работ за плату, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры подряда, возмездного оказания услуг и другие, которые заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов - сторон будущего договора.<sup>3</sup>

Легальное понятие трудового договора закреплено в статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой трудовым договором признается соглашение между работодателем и работником, согласно которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а

---

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации: Федеральный Конституционный закон от 12.12.1993 (с уч. поправок от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2014.- №31

<sup>3</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».– Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

работник, в свою очередь, обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.<sup>4</sup>

Под гражданско-правовым договором, согласно ст. 420 ГК РФ, признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Условия такого договора определяются по усмотрению сторон, за исключением случаев, предусмотренных законом или иными правовыми актами. Правовое положение участников гражданского оборота основано на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников.<sup>5</sup>

Для того, чтобы раскрыть юридическую природу трудового договора, обратимся к трудам известного ученого цивилиста XX века Л.С. Таля. В своей работе «Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Общее учение» Л.С. Таль писал, что сущность трудового договора заключается в том, что одно лицо предоставляет свою рабочую силу за вознаграждение на определенный или неопределенный срок к предприятию или хозяйству, при этом обязуется подчиняться хозяйствской власти работодателя, насколько это вытекает из содержания и цели договора.

Из отличительных признаков трудового договора, которые предложил ученый, выделим такие из них, которые остаются актуальными и в наше время. Так, к характерным признакам трудового договора и трудового отношения, по мнению ученого, относится следующие: 1) нанимающийся по трудовому договору предоставляет свою рабочую силу в пользу чужого хозяйства; 2) от работника по трудовому договору требуется непосредственно личное исполнение работы; 3) работник подчиняется порядку, установленному работодателем, а работодатель защищает работника от опасности во время

---

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

<sup>5</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30.11.1994 N 51-ФЗ (в ред. от 16.12.2019, с изм. от 12.05.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ.- 1994.- №32

нахождения последнего на рабочем месте; 4) нанявшейся имеет право на получение вознаграждения за свой труд, вне зависимости от того, воспользовался работодатель его трудами или нет.

Выход к которому приходит ученый в своей работе, основывается на положении, что труд не относится к предметам, которые могут продаваться за установленную плату, поскольку он в отличии от овеществленного результата, предусмотренного в гражданских договорах, не может быть осязаем и материализован. Таким образом, все договоры, которые предусматривают какой-либо результат по окончанию работ считаются гражданско-правовыми.<sup>6</sup>

Довольно широкий перечень критериев, позволяющих разграничить трудовые договоры от смежных с ними гражданско-правовых договоров, предлагается на сегодняшний день в научной и учебной литературе.

Кильдеев А.Х. в своей диссертационной работе называет все договоры, через которые работники реализуют свое конституционное право на труд «договоры о труде». Трудовым договором автор называет «договоры о несамостоятельном труде», которые в качестве своих отличительных признаков включают в предмет договора не только саму рабочую силу, но и условия ее реализации, что напрямую отсутствует в гражданско-правовых договорах.

В договорах различные методы регулирования, в трудовом договоре отсутствует равенство сторон, а в гражданско-правовом напротив осуществляется принцип соразмерности обмена при абсолютном равноправии сторон. Причин такого дисбаланса сторон в трудовых отношениях несколько. Одной из них является то, что наемный работник всегда воспринимается в качестве экономически зависимой от работодателя стороны. Во-вторых, в силу того, что в процессе реализации работником своей трудовой функции на территории организации работодателя, он обязан подчиняться указаниям администрации и соблюдать трудовую дисциплину. В- третьих, работодатель обладает правом руководства персоналом работников, например, он вправе

---

<sup>6</sup> Дзарасов М.Э. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров: вопросы теории и практики // СПС «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/> [Электронный ресурс].

давать обязательные для работника указания по исполнению работы, издавать нормативные акты по вопросам труда на предприятии, привлекать виновных работников к дисциплинарной ответственности за неподчинение локальным актам и иными властными полномочиями.

Еще одним признаком, на которые обращает внимание автор является то, что в трудовых отношениях ответственность за риск выполнения работы возложена на работодателя, кроме случаев брака, произошедших по вине работника. В гражданско-правовых договорах такой риск возлагается преимущественно на исполнителя работ, но по соглашению сторон возможно возложение риска и на другую сторону.<sup>7</sup>

А.М. Куренной предлагает следующие признаки, ограничивающие трудовой договор от смежных гражданско-правовых договоров:

1) характер выполняемой работы. Например, по договору подряда может быть предусмотрено выполнение работы с использованием материала подрядчика или заказчика, риск случайной гибели результата работ (до приемки работы), если договором не предусмотрено иное, лежит на подрядчике, кроме того он несет ответственность за надлежащее качество работы. Оплата труда, как правило, производится по окончании работ.

Договоры такого типа применяются, как правило, при выполнении конкретных (разовых) работ, в отличие от трудового договора, когда работник состоит с нанимателем (работодателем) в длительных отношениях и обязуется выполнять любые работы в соответствии со своей специальностью, квалификацией и должностью. Более того, работник как сторона трудовых отношений обязан выполнять не разовую, а длящуюся по времени в соответствии с указаниями работодателя работу в рамках оговоренной трудовой функции.

2) свобода сторон при заключении договора. При заключении гражданско-правовых договоров эта свобода практически абсолютна. При

---

<sup>7</sup> Кильдеев А. Х. Договоры о труде по российскому праву: Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Кильдеев Адель Ханяфиевич.- СПб., 1996. С.215.

заключении трудового договора эта свобода ограничена рамками законодательства.

- 3) предоставление отпусков, выходных дней и т.д.;
  - 4) социальное обеспечение в период работы (пособие по временной нетрудоспособности и т.п.);
  - 5) обязанности работодателя по выплатам во внебюджетные фонды.
- Гражданско-правовые договоры в этом плане позволяют сэкономить на таких взносах.
- 6) ответственность сторон. Ответственность лиц, работающих по трудовым договорам, как правило, ограничена и привязана к размеру среднего заработка. При гражданско-правовых договорах ответственность наступает по правилам гражданско-правовой ответственности.

По мнению В.А. Белова, наиболее полное разграничение трудового договора и договора возмездного оказания услуг дал Федеральный арбитражный суд Восточно-Сибирского округа в Постановлении от 1 ноября 2006 г. N A33-4217/2006-Ф02-5620/06-С1. Было отмечено сходство договора возмездного оказания услуг и трудового договора, поскольку он связан с выполнением определенных действий, которые согласно ст. 780 Гражданского кодекса РФ исполняются лично исполнителем и, как правило, не сопровождаются созданием овеществленного результата. По мнению суда, разграничить договоры позволяют следующие отличительные признаки:

- 1) выполнение работы по трудовому договору предполагает включение работника в производственную деятельность общества. Работник в процессе труда подчиняется внутреннему трудовому распорядку, распоряжениям работодателя, за ненадлежащее выполнение которых он может нести дисциплинарную ответственность. Согласно трудовому договору, работник осуществляет выполнение работ определенного рода, а не разовое задание заказчика. При исполнении трудовой функции по трудовому договору работнику предоставляются социальные гарантии и компенсации.
- 2) в трудовых правоотношениях работник сохраняет право на

получение платы за выполнение предусмотренной трудовым договором функции независимо от достигнутого результата. В соответствии с рассматриваемыми договорами в случае невыполнения работ по вине исполнителя заказчик оплачивает только выполненную часть работ;

3) осуществление расчетов по указанным договорам предусмотрено по окончании работ на основании актов приемки выполненных работ, исходя из установленной цены договора, тогда как для трудовых правоотношений оплата труда производится регулярно с применением тарифных ставок и окладов.<sup>8</sup>

Интересный взгляд на признаки, отграничивающие трудовой договор и договор гражданско-правового характера, высказывает Басалаева С.П. Так, рассматривая признаки трудового договора, автор обращает внимание на то, что не все из них в полной мере могут служить разграничительными.

Так, первый из признаков автор называет предметный, который заключается в том, что предметом трудового договора является процесс труда («живой труд»), а в гражданско-правовом договоре таким выступает овеществленный результат. В обоснование своей позиции автор ссылается на то, что среди ученых цивилистов существуют различные точки зрения на предмет договора подряда. Одни называют в качестве предмета договора подряда выполнение работ и их результат, а другие, что предмет договора подряда – сам процесс выполнения работы.

Следующий признак, который автор подвергает критики ввиду расплывчатости грани - признак трудовой функции. Так, работник по трудовому договору выполняет работу по определенной профессии, специальности или должности, а по гражданско-правовому – индивидуально-конкретную работу, определенная трудовая функция предполагает выполнение конкретной работы, и, наоборот, конкретная работа требует наличия определенной профессии, специальности.

---

<sup>8</sup> Дзарасов М.Э. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров: вопросы теории и практики // СПС «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/> [Электронный ресурс].

Недостаточно практичный, с точки зрения автора и признак коллектива, что предполагает включение работника по трудовому договору в коллектив организации.

Личностный признак автор так же поставил под сомнение. Хоть трудовой договор и предполагает выполнение трудовой функции лично, этот признак все же не может служить разграничительным, так как и в гражданско-правовых договорах подряда и возмездного оказания услуг может быть предусмотрено личное исполнение работы (услуги).

Критически автор высказался и относительно следующих признаков: признак распределение риска. Риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки заказчиком в соответствии со ст. 705 ГК РФ несет подрядчик. В трудовых отношениях такой риск несет работодатель.

Социальный признак. В соответствии с ним на лиц, работающих по трудовым договорам, распространяются права и гарантии, закрепленные в трудовом законодательстве, а на работающих по гражданско-правовым договорам – нет.

Организационный признак. Работник по трудовому договору обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

Вышеназванный признаки автор поставил под сомнение так как в связи с диспозитивностью гражданских норм, стороны по гражданско-правовому договору подряда и договору возмездного оказания услуг, вправе предусмотреть любые условия в договоре, что стирает границу с регламентированными трудовыми отношениями.<sup>9</sup>

Помимо мнений авторов в научных трудах, рекомендации по разграничения трудового и гражданско-правового договора дает ФСС РФ в своем письме от 20 мая 1997 г. N 051/160-97. Так, главным отличительным признаком трудового договора является зачисление работника по определенной

---

<sup>9</sup> Басалаева С. П. Правовая природа трудового договора: монография // Сиб. федер. ун-т, Юрид. ин-т., 2013. С.31

должности или профессии в соответствии со штатным расписанием, но в ряде случаев работник может быть принят и на нештатную должность. По гражданско- правовому договору, в отличие от трудового, исполняется индивидуально - конкретное задание (поручение, заказ и др.). Предметом такого договора служит конечный результат труда, будь то построенное или отремонтированное здание, доставленный груз, подготовленный бухгалтерский отчет.

Вторым отличительным признаком трудового договора считается документальное оформление отношений. Так, прием на работу осуществляется по личному заявлению, изданию приказа (распоряжения) работодателя, в котором указывается профессия или должность, размер заработной платы, дата начала работы и другое, а также внесение записи о работе в трудовую книжку.

Третьим, весьма существенным признаком, разграничающим указанные договоры, является порядок и форма оплаты труда. В рамках трудовых отношений обычно применяются тарифные ставки и оклады, заработка плата выплачивается регулярно. По гражданско- правовым договорам цена выполненной работы (услуги), порядок ее оплаты определяются, как правило, в договоре по соглашению сторон, а выдача вознаграждения производится обычно после окончания работы.

Характерным признаком трудового договора служит также установление для работающих четких правил внутреннего трудового распорядка и обеспечение работодателем предусмотренных законодательством условий труда.

Работающие по гражданско- правовым договорам самостоятельно определяют приемы и способы выполнения заказа. Для них важен конечный результат труда - исполнение заказа в надлежащем качестве и в согласованный срок.<sup>10</sup>

Обобщая все выше приведенные критерии разграничения трудового

---

<sup>10</sup> Письмо ФСС РФ от 20.05.1997 N 051/160-97 «О рекомендациях по разграничению трудового договора и смежных гражданско- правовых договоров» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

договора с договорами гражданско-правового характера, предложенные исследователями рассмотрим следующие из них подробнее:

Первый и самый распространенный признак, по которому разграничивают трудовой договор с договором гражданско-правового характера- предмет договора. Согласно ст. 15 ТК РФ трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции за плату, в интересах и под управлением и контролем работодателя, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка работодателя при обеспечении последним надлежащих условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.<sup>11</sup>

Таким образом, предметом трудового договора признается регулярная трудовая деятельность по обусловленной определенной трудовой функции, иными словами, предмет трудового договора - живой труд работника, то есть процесс непосредственной реализации личностью своей способности к труду. Как правило, обязанности конкретного работника прописываются в должностной инструкции. Исходя из трактовки определения трудовой функции в трудовом законодательстве, такой считается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, другими словами конкретный вид поручаемой работы.<sup>12</sup>

В качестве характерного признака трудовых отношений называют личное исполнение работником своей трудовой функции. Работник, при исполнении своих должностных обязанностей, не имеет права привлекать третьих лиц, что например, характерно для гражданско договора подряда, где количество подрядчиков не ограничивается одним. В соответствии с договором подряда, стороны могут предусмотреть условие о привлечении подрядчиком для

---

<sup>11</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ(в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

<sup>12</sup> Туманов Р.В. К вопросу о соотношении трудового договора с некоторыми гражданско-правовыми договорами // СПС «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/> [Электронный ресурс].

выполнения работы иных лиц, субподрядчиков. Таким образом, формируется структура, в которой каждый несет ответственность за качество работ перед вышестоящим. Этот критерий достаточно наглядно разграничивает гражданско-правовой договор подряда от трудового договора. Однако, если обратиться к такому же распространенному на практике гражданско-правовому договору, а именно договору возмездного оказания услуг, то такой характерный и весомый критерий теряет свое значение, так как Гражданский кодекс РФ прямо закрепляет запрет на привлечение иных третьих лиц к исполнению данного договора, исполнитель обязан оказать услугу лично. В плоскости гражданского права такая сделка называется фидуциарной, что предусматривает важность личности в рамках осуществления какой-либо возлагаемой на себя обязанности.<sup>13</sup>

Второй распространенный отличительный признак – это внутриорганизационная подчиненность работодателю. Трудовые отношения характеризуются неравенством сторон, строящимся по принципу власти-подчинения работниками работодателю.

Хозяйская власть работодателя может проявляться в следующем:

- 1) определение работодателем режима работы и отдыха;
- 2) определение местонахождения работника в тот или иной период времени: в определенной местности, на определенной территории, в определенном помещении;
- 3) определение средств, материалов и механизмов, с которыми будет работать работник;
- 4) определение способов выполнения работы;
- 5) нормирование и планирование работы работодателем, т.е. указание того, сколько должно быть сделано в определенный период времени с установлением очередности выполнения работ;

---

<sup>13</sup> Акопова Е.М., Степанова Е.А. Трудовой договор и иные договорно-правовые формы реализации права на труд: теория, законодательство и судебная практика // Terra Economicus, 2009. С.14-18

- 6) определение содержания, видов работы, т.е. возможность работодателя требовать от работника выполнения любой работы в рамках трудовой функции.
- 7) определение места жительства работника (в случаях трудового договора с надомниками);
- 8) определение поведения работника за пределами трудовой деятельности, например запрет выполнять другие виды деятельности (в определенных случаях, когда это обусловлено спецификой работы,— для руководителей коммерческих организаций, государственных и муниципальных служащих, работников, обслуживающих объекты повышенной опасности, и пр.);
- 9) установление требования о самостоятельном выполнении работы без возможности привлечения помощников;
- 10) определение состава коллектива, в котором работник будет исполнять свои трудовые обязанности;
- 11) осуществление контроля за деятельностью работника: проверка количества и качества выполненной работы, требование отчета и т.п.;
- 12) отсутствие возможности у работника по своему усмотрению оставить работу.

Таким образом работодатель под угрозой наложения дисциплинарного взыскания подчиняет работника на выполнение своих указаний.<sup>14</sup>

Гражданко-правовые же отношения построены на принципе равенства сторон. Подрядчик самостоятельно определяет способы, методы, условия, а также время для выполнения работы. Он не подчиняется ни трудовому распорядку, ни штатному расписанию организации. Несмотря на такую свободу действий, подрядчик все же обязан выполнить работу в срок и исполнять все указания заказчика относительно результата работы. Так же заказчик вправе проверять в любое время ход и качество работы. В случае, если заказчик объективно понимает, что подрядчик не выполнит работу к указанному в

---

<sup>14</sup> Басалаева С. П. Правовая природа трудового договора: монография // Сиб. федер. ун-т, Юрид. ин-т., 2013. С.44-45

договоре сроку в силу каких-либо обстоятельств, допустим он оказался недостаточно ответственным, заказчик не может привлечь его к ответственности и наложить дисциплинарное взыскание, так как отношения между ними не регулируются локальным актом, который бы это предусматривал. Единственное, что предусмотрено в гражданском законодательстве для заказчика в такой ситуации- это односторонний отказ от исполнения договора.<sup>15</sup>

Следующие два признака, характеризующие отношения в качестве трудовых вытекают из ранее рассмотренного, внутриорганизационного подчинения хозяйствской власти работодателя. Работник, находясь во внутриорганизационной подчиненности работодателя, выполняет свои трудовые обязанности в соответствии с режимом рабочего времени, установленного работодателем, и на рабочем месте, которое определено в условиях трудового договора. Согласно определению, котороедается в Трудовом кодексе, рабочее время- это время, в течение которого работник обязан исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.<sup>16</sup> В период рабочего времени включается так же время, когда работник прямо свои обязанности не исполняет, к таким периодам относится: перерывы на обед и отдых, перерыв на обогрев работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, перерыв для кормления матерью ребенка до полутора лет.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Но работодатель вправе привлечь работника к выполнению работы с его согласия, за исключением некоторых случаев, и в нерабочее время. За выполнение работником сверхурочной работы, то есть работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в

---

<sup>15</sup> Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг: учебник / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский.- книга 3, Изд. исправ. и доп.- Статут, 2002. С. 5-8.

<sup>16</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ(в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

праздничные, выходные, либо работы в ночное время, работодатель обязан произвести ему соответствующие доплаты.<sup>17</sup>

При выполнении работ по гражданско-правовому договору, стороны определяют режим работы самостоятельно и цена их работы не варьируется в зависимости от того, в какое время суток и на протяжении какого времени ежесуточно он выполнял работу.

Что касается понятия рабочее место, то исходя из смысла ч. 6 ст. 209 ТК РФ - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. В соответствии с ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором. В ст. 212 ТК РФ предусмотрены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на каждом рабочем месте.<sup>18</sup>

Пятый признак, разграничающий рассматриваемые договоры- оплата труда. Трудовым законодательством предусматривается регулярная оплата труда в виде заработной платы в твердом размере, выплата которой не зависит от достижения работником какого-либо результата. Трудовой кодекс определяет заработную плату как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, в которую включаются компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре

---

<sup>17</sup> Зарипова З.Н., Казанцева Д.С. Рабочее время и время отдыха // Юридическая наука: история и современность, 2014. С. 56-70

<sup>18</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ(в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда и выплачивается не реже чем каждые полмесяца.<sup>19</sup>

В плоскости гражданских правоотношений термин «заработка плата» не используется. Вознаграждения, выплачиваемые на основании гражданско-правового договора, являются встречным исполнением договора. Цена как условие гражданско-правового договора может быть как твердой, так и приблизительной, фиксирование которой происходит в смете. Оплачиваются работы по такому договору, как правило, не ежемесячно, а по завершению конкретного задания. Окончание работы в гражданско-правовом договоре производится на основании приемки выполненных работ или оказанных услуг и фиксируется в акте приемки работ, который и является основанием для оплаты работы.<sup>20</sup>

Шестой признак, на который стоит обратить внимание- это срок заключения договора. Трудовой договор между работодателем и работником заключается, как правило, на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор заключается между сторонами на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен федеральным законодательством, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, такие случаи прямо поименованы в законе. Без связи с характером работы и условий ее выполнения, срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон.<sup>21</sup>

Договоры гражданско- правового характера всегда носят срочный характер. Срок в гражданско-правовом договоре подряда является существенным условием. Так, в соответствии со ст. 708 Гражданского кодекса РФ в договоре подряда указываются начальный и конечный сроки выполнения

---

<sup>19</sup> Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман. - Юрайт, 2015.- С. 240 .

<sup>20</sup> Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг: учебник / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский.- книга 3, Изд. исправ. и доп.- Статут, 2002. С. 15-28.

<sup>21</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004 №6

работы. По согласованию сторон в договоре могут быть предусмотрены также сроки завершения отдельных этапов работы (промежуточные сроки).<sup>22</sup>

Заключительный, седьмой признак, на который стоит обратить внимание – материальная ответственность сторон договора. В рамках трудовых правоотношений стороны несут взаимную ответственность друг перед другом в установленном законом порядке и размере. Согласно Трудовому кодексу РФ материальная ответственность сторон трудового договора – это обязанность одной стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне, возникший в результате неисполнения либо ненадлежащего исполнения возложенных на нее трудовых обязанностей.<sup>23</sup>

Материальная ответственность сторон, регулируемая трудовым законодательством характеризуется следующими признаками: 1) такая ответственность наступает только при наличии действующего между сторонами трудового договора. Отсюда, сторонами могут быть только стороны трудового договора; 2) возникает ответственность в результате нарушения своих обязанностей по такому договору. Каждая из сторон несет материальную ответственность исключительно за виновные нарушения своих непосредственных обязанностей в случае, когда это повлекло за собой возникновение ущерба у другой стороны. Применительно к последнему признаку следует добавить, что при виновном причинении вреда стороной трудового договора вне рамках своих должностных обязанностей, ответственность наступает в плоскости гражданско-правовых отношений.

Ключевым моментом, который характеризует трудовые отношения является то, что работник по трудовому договору несет перед работодателем за виновные действия лишь ограниченную ответственность, за исключением

---

<sup>22</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30.11.1994 N 51-ФЗ (в ред. от 16.12.2019, с изм. от 12.05.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ.- 1994. - №32.

<sup>23</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

случаев полной материальной ответственности, которые установлены в законе. Ответственность работодателя всегда полная.<sup>24</sup>

Материальная ответственность в гражданских правоотношениях может возникать как в рамках договора(договорная), так и за его пределами (деликтная) и не может носить ограниченный характер. Стороны по такому договору свободны в выборе случаев наступления ответственности и ее видов. Самым распространенным видом ответственности по гражданско-правовому договору является штраф, пени или неустойка.<sup>25</sup>

## **1.2. Заключение и расторжение трудового договора и договора гражданско-правового характера**

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.<sup>26</sup>

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия о трудовой функции, о месте работы, дате начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора- также срок его действия и обстоятельства, установленные законом, послужившие основанием для заключения такого договора, условия оплаты труда работника, режим рабочего времени и времени отдыха и иные. При заключении трудовых отношений с условиями, отличающимися от нормальных, такими как работа с вредными или опасными

---

<sup>24</sup> Нурмухаметова З.И., Материальная ответственность сторон трудового договора // Актуальные вопросы экономики и управления, 2017. С. 91-96

<sup>25</sup> Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг: учебник / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский.- книга 3, Изд. исправ. и доп.- Статут, 2002. С. 28.

<sup>26</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

условиями труда, в договоре устанавливаются гарантии и компенсации за такую работу и условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и коллективным договором.<sup>27</sup>

При заключении трудового договора, в нем может быть предусмотрено по соглашению сторон условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытательный срок, назначаемый работнику, не может превышать три месяца. Но для руководителей организаций, их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций срок испытания предусмотрен до шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Отдельные категории работников, прежде чем приступить к работе, должны пройти медицинский осмотр. Обязательному предварительному медицинскому осмотру подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.<sup>28</sup>

Гражданские правоотношения возникают между сторонами при взаимном волеизъявлении сторон по всем существенным условиям договора. Стороны полностью свободны в установлении условий договора помимо прямо закрепленных в законе, согласование которых является обязательным. Свобода сторон ограничивается в установлении таких процедур, которые характерны

---

<sup>27</sup> Чайка Л.Н. К вопросу о процедурах, предшествующих заключению трудового договора // Актуальные проблемы российского права, 2010. С. 2-7.

<sup>28</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ(в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

для трудовых отношений. Речь идет об установлении исполнителю по гражданскому договору испытательного срока. Так как гражданско-правовые договоры, будь то договор подряда либо договор взаимного оказания услуг, нацелены на достижение конкретного единичного результата, в связи с этим наниматель не может «перепробовать» всех претендентов.<sup>29</sup>

Относительно процедурных моментов, то единственным требованием признается оформление договора в письменной форме, однако, гражданское законодательство допускает возникновение правоотношений без заключения письменного договора, путем совершения так называемых конклюдентных действий, когда из поведения сторон явствует их воля на заключение договора.<sup>30</sup>

Прекращаются трудовые отношения в связи с расторжением трудового договора, которое допускается исключительно по основаниям и в случаях, предусмотренным трудовым законодательством. Перечень общих оснований предусмотрен ст. 77 ТК РФ и не носит исчерпывающий характер. В зависимости от инициативы, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя, по инициативе работника и по соглашению сторон.

Оформляется прекращение трудовых отношений изданием приказа работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Датой расторжения трудового договора считается последний день работы сотрудника. В день увольнения работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести расчет, выплатить выходное пособие, компенсацию за неиспользованный отпуск, иные причитающиеся работнику суммы.<sup>31</sup>

Что касается прекращение гражданско-правового договора, то такой договор может быть расторгнут как одностороннем порядке, так и по соглашению сторон. Применительно к договору подряда, заказчику

<sup>29</sup> Дударева В.А. Правовые последствия подмены договоров в сфере труда // Научный альманах, 2016. С. 31-36

<sup>30</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 49 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора» [Текст] // «Бюллетень Верховного Суда РФ». - 2019.- N 2.

<sup>31</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ(в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

предоставляется неограниченное право на расторжение или изменение договора. Указанное право, если иное не предусмотрено в договоре, принадлежит заказчику на протяжении всего срока действия отношений, установленных договором, до сдачи ему результата работы.

Несмотря на то, что сторона гражданского договора, выполняющая работы, лишена гарантий, предусмотренных для работников по трудовому договору, она все же обладает правом требовать встречного исполнения обязанностей по договору. Так, по гражданско-правовому договору подряда, подрядчику принадлежит право требовать уплаты ему части установленной цены, пропорциональной выполненной доле работы до получения сообщения заказчика об отказе от исполнения договора. Более того, на заказчика возлагается обязанность возместить убытки, причиненные прекращением договора.

Подрядчик также наделен правом на расторжение договора в прямо предусмотренных случаях. Так, в случае невозможности исполнения договора по причине действий или упущений заказчика, исполнитель вправе отказаться от исполнения договора в одностороннем порядке. При расторжении договора заказчиком в одностороннем порядке, на подрядчика возлагается обязанность возвратить предоставленные ему материалы, оборудование и иное имущество непосредственно или путем передачи другому лицу. В случае, если передача вещи в натуре невозможна, исполнитель возмещает ее стоимость, исходя из установленной средней рыночной стоимости.<sup>32</sup>

В рамках трудовых правоотношений на работодателя возлагается обязанность по соблюдению всех процедур по оформлению возникновения и прекращения трудовых отношений с работником, установленных трудовым законодательством. За несоблюдение процедуры работодатель несет негативные последствия. Так, работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит

---

<sup>32</sup> Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг: учебник / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский.- книга 3, Изд. исправ. и доп.- Статут, С. 30.

восстановлению на прежней работе с выплатой заработной платы за время вынужденного прогула.<sup>33</sup>

### **1.3. Преимущества заключения трудового договора. Гарантии работника.**

Заключив трудовой договор с работодателем, физическое лицо приобретает правовой статус работника, содержание которого определяется положениями статьи 37 Конституции Российской Федерации и охватывает ряд закрепленных данной статьей трудовых и социальных прав и гарантий, сопутствующих трудовым правоотношениям либо из них вытекающих.<sup>34</sup>

Понятие гарантий закреплено в ст. 164 ТК РФ, согласно которой гарантии- это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных прав работникам в области социально-трудовых отношений.<sup>35</sup>

К их числу относятся права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, на защиту от безработицы, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, а также право на отдых и гарантии установленных федеральным законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.<sup>36</sup>

Открытый перечень гарантий и компенсаций, предоставленных работнику при выполнении им трудовой функции закреплен в ст. 165 ТК РФ. В соответствии со статьей, гарантии и компенсации подразделяются на общие и

---

<sup>33</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ(в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

<sup>34</sup> Конституция Российской Федерации: Федеральный Конституционный закон от 12.12.1993 (с уч. поправок от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2014. - №31.

<sup>35</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

<sup>36</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

специальные. В свою очередь к общим относятся гарантии, предоставляемые работнику при приеме на работу, при переводе на другую работу, по оплате труда и другие. Специальными же гарантиями признаются те, которые предоставляются в следующих случаях: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с получением образования; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника; и иные.<sup>37</sup>

Рассмотрим более подробно гарантии, которые Трудовой кодекс РФ относит к категории общих, а именно: гарантии при приеме на работу, при оплате труда, при расторжении трудового договора.

При заключении трудового договора, работник надеяется гарантией, предусматривающей недопущение необоснованного отказа в заключении договора. Необоснованный отказ – это какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав либо установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста и места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами. Необоснованным отказом будет

---

<sup>37</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ(в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

признаваться, например, отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.<sup>38</sup>

Отказать претенденту правомерно работодатель может, соблюдая положения ст. 64 ТК РФ. Согласно данной статьи, отказ должен быть обоснован и связан исключительно с деловыми качествами работника. Определение деловым качествам дается в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», в соответствии с которым под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных, таких как наличие определенной профессии, специальности или квалификации, и личностных качеств работника, например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы.<sup>39</sup>

Таким образом, путем установления такого запрета, трудовое законодательство защищает работника от дискrimинации в трудовых отношениях.

Следующая гарантия, которую предусматривает трудовое законодательство для работника, относится к оплате его труда. В ст. 2 Трудового кодекса РФ выражен основной принцип об обеспечении права каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для работника, не ниже установленного федеральным законом МРО. В силу требований части 1, 3 статьи 133 Трудового кодекса РФ, минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской

---

<sup>38</sup> Иванов А.В. К вопросу об ограничениях при заключении трудового договора / Юридическая техника, 2018.- С.3

<sup>39</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Текст] // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. - N 3.

Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.<sup>40</sup>

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Рассчитываться минимальная заработная плата должна исходя из минимального размера оплаты труда, на который производится начисление предусмотренных законом доплат компенсационного и стимулирующего характера. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается организациями, являющимися работодателями за счет собственных средств, за исключением тех организаций, которые финансируются за счет средств бюджета. На сегодняшний день МРОТ составляет 12 130 рублей и подлежит ежегодной индексации.<sup>41</sup>

При расторжении трудового договора работодателем так же должны быть соблюдены предусмотренные законом гарантии в пользу работника. Так, не допускается: увольнение работника в периоды его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске; увольнение беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида- до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, за исключением случаев увольнения по виновным основаниям, увольнения при ликвидации организации и прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. А работников, не достигших возраста восемнадцати лет допускается исключительно с

---

<sup>40</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

<sup>41</sup> Федеральный закон от 19.06.2000 N 82 (ред. от 27.12.2019) «О минимальном размере оплаты труда» [Текст] // Собрание законодательства РФ. -2000. -N 26.

согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам защиты прав несовершеннолетних.<sup>42</sup>

При увольнении работника, трудовое законодательство предусматривает выплату выходного пособия, размер которого напрямую зависит от основания, изложенного в заявлении работника и в соответствии со статьей Трудового кодекса РФ. Как правило, более защищенным выступает работник, трудовые отношения с которым расторгли по невиновным основаниям, перечень которых в трудовом законодательстве носит исчерпывающий характер. Так, в случае расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности и штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за таким работником сохраняется средний месячный заработок на период его трудоустройства, но не с выше двух месяцев со дня увольнения, указанного в трудовой книжке. Возможность получить выплату среднего заработка от работодателя за третий месяц с момента увольнения сохраняется за уволенным работником по решению центра занятости населения. Такое право он приобретает, если зарегистрируется в центре занятости населения не позднее двух недель со дня увольнения, и ему не предложат подходящую работу.<sup>43</sup>

Работник, с которым прекращают трудовые отношения по невиновным основаниям, имеет право требовать предоставления ему неиспользованного отпуска с последующим увольнением, либо выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска. Право на отпуск в первый год работы у работника возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя и предоставляется ежегодно.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Текст] // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. - N 3.

<sup>43</sup> Низовцева А.А. Гарантии, компенсации работника при увольнении // Аллея науки №8, 2017. С. 502-505

<sup>44</sup> Зарипова З.Н., Казанцева Д.С. Рабочее время и время отдыха // Юридическая наука: история и современность №10, 2014. С. 56-70

Помимо перечисленного перечня гарантий, Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законами РФ в сфере социального страхования гарантируется право работающих граждан на безопасные условия труда. Согласно статье 212 Трудового кодекса РФ на работодателя возложены обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний направлено на обеспечение социальной защиты застрахованных трудящихся и их семей. Перечень событий, квалифицируемых в качестве несчастного случая, предусмотрен ч. 3 ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации.<sup>45</sup>

Общественные отношения, возникающие в связи с компенсацией расходов работникам, возникших при прохождении медицинской реабилитации, регулирует Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125- ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Согласно п. 1 ст. 5 Федерального закона № 125 физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Относительно граждан, реализующих право на труд путем заключения гражданско-правового договора, имеется специальная оговорка: «Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы».

Обязательное социальное страхование гарантирует застрахованному лицу возмещение вреда, причиненного его жизни и здоровью в процессе выполнения им трудовой деятельности, в качестве предоставления необходимого

---

<sup>45</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1

обеспечения, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

В статье 8 указанного закона перечислены виды обеспечения по страхованию, первым из которых является пособие по временной нетрудоспособности, назначаемое в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Следующий вид обеспечения, на который имеет право застрахованное лицо, представляется в виде страховых выплат: единовременной страховой выплаты или ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти.<sup>46</sup>

Помимо перечисленного, в соответствии с Федеральным законом № 125, лицо имеет право на получение дополнительных расходов, связанных с медицинской реабилитацией при наличии прямых последствий страхового случая. Изучив нормы закона, которые направлены на регулирование оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской реабилитацией пострадавшего вследствие производства лица, к таким законодатель относит, например, приобретение лекарственных препаратов для медицинского применения и медицинских изделий, санаторно-курортное лечение в медицинских организациях, проезд к месту санаторно-курортного лечения и обратно, профессиональное обучение и получение дополнительного профессионального образования.<sup>47</sup>

Согласно абзацу 2 пункта 2 статьи 7 Закона № 125-ФЗ право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного лица в результате наступления страхового случая имеют нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания. В соответствии с Федеральным законом от 28

<sup>46</sup> Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 01.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ.- 1998.- N 31

<sup>47</sup> Болдырев В.А. Констатация факта существования трудового отношения // Вестник Томского государственного университета. Право. 2015. №1 (15). С. 110-112.

декабря 2013 г. № 400- ФЗ «О страховых пенсиях» члены семьи умершего кормильца признаются состоявшими на его иждивении, если они находились на его полном содержании или получали от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию.<sup>48</sup>

Как указано в пункте Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 марта 2011 года № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», право на получение страховых выплат в связи со смертью застрахованного может быть предоставлено и в том случае, если решением суда будет установлено, что при жизни застрахованный оказывал нетрудоспособным лицам постоянную помощь, которая являлась для них постоянным и основным источником средств к существованию, несмотря на имеющийся у этих лиц собственный доход.<sup>49</sup>

Привилегированное положение работников отличительно и в случае банкротства предприятия. В соответствии с Конвенцией № 95 МОТ «Относительно защиты заработной платы» в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке трудящиеся, занятые на этом предприятии, наделяются статусом привилегированных кредиторов в отношении заработной платы, которую они должны получить за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который будет определен национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством».<sup>50</sup>

В соответствии с нормами Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» требования кредиторов, которые

<sup>48</sup> Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 01.10.2019, с изм. от 22.04.2020) «О страховых пенсиях» // Российская газета.- 2013. - N 296

<sup>49</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Текст] // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004 №6

<sup>50</sup> Болдырев В.А. Констатация факта существования трудового отношения // Вестник Томского государственного университета. Право. 2015. №1 (15) . С.110-112.

относятся к работникам, осуществляющим свою деятельность по трудовому договору, удовлетворяется в порядке очередности группы привилегированных кредиторов. Данный статус предусматривает под собой то, что расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, осуществляются во вторую очередь. Если проводить аналогию с договорами гражданско-правового характера, то лица, осуществляющие работы по договору подряда или договора оказания услуг попадают число кредиторов третьей очереди.<sup>51</sup>

Стоит также вспомнить, что ч. 1 ст. 111 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», устанавливая очередность удовлетворения требований взыскателей, относит «требования по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих (работавших) по трудовому договору», ко второй очереди из четырех. Кроме того, согласно названному закону требования соответствующих исполнительных документов подлежат исполнению, а исполнительное производство не приостанавливается даже по сообщению налоговой службы или Банка России об осуществлении действий, связанных с возбуждением в арбитражном суде производства по делу о несостоятельности, либо отзыве лицензии у кредитной организации.<sup>52</sup>

Применение очередности списания денежных средств в соответствии со ст. 134 Закона «О несостоятельности (банкротстве)», когда в отношении должника введена процедура конкурсного производства и на его счете в кредитной организации отсутствуют денежные средства, позволяет работнику осуществить выплату пособия непосредственно Фондом социального страхования.<sup>53</sup>

Таким образом, в связи с правовым неравенством сторон в трудовых правоотношениях, законодательство стремиться защитить работника как

---

<sup>51</sup> Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «О несостоятельности (банкротстве)» // Собрание законодательства РФ. – 2002. - N 43.

<sup>52</sup> Федеральный закон от 02.10.2007 N 229-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «Об исполнительном производстве» // Собрание законодательства РФ. -2007. - N 41.

<sup>53</sup> Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «О несостоятельности (банкротстве)» // Собрание законодательства РФ. – 2002. - N 43.

наиболее слабую сторону трудовых отношений. Работодатель, заключая с работником трудовой договор, берет на себя обязанности по предоставлению ему работы по обусловленной трудовой функции, по предоставлению безопасных условий труда, выплате заработной платы не менее установленного прожиточного минимума, установленного на территории субъекта РФ, и иные гарантии, обеспечивающие работнику надлежащее исполнение своего конституционного права на труд. В его пользу работодатель обязан производить регулярные выплаты в ФСС РФ в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов РФ, из суммы которых работник в последующем будет иметь право на получение страховой пенсии, право на компенсацию за потерю нетрудоспособности по причине несчастного случая на производстве, право на выплату по выслугу лет и иные социальные выплаты. Подменяя трудовые отношения гражданско-правовыми, работодатель тем самым лишает лицо, выполняющее работу, всех, установленных законом, гарантий и компенсаций.

## **2. Проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями в судебном порядке.**

М.В. Кратенко в своей работе «Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты» относит сокрытие трудовых отношений под видом гражданско-правового договора к злоупотреблению свободой договора в трудовых отношениях со стороны работодателя как более сильной в экономическом смысле стороны договора в целях сокращения своих издержек по найму персонала, уплаты взносов на социальное страхование работников от несчастных случаев, и предоставления работникам иных предусмотренных законом гарантий.

В целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и снижения случаев заключения гражданско-правовых договоров несмотря на намерение работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением законодатель предусмотрел возможность признания наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера в судебном порядке, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. С точки зрения правовых последствий, такая норма напоминает ст. 170 Гражданского кодекса РФ, которая также предусматривает применение к отношениям сторон притворной сделки правил о той сделке, которую стороны действительно имели в виду.<sup>54</sup>

Меры, направленные на разрешение проблемы сокрытия работодателями трудовых отношений, активно применяются на законодательном уровне. Пленум ВС в своем постановлении от 17.03.2004 №2 «О применении судами

---

<sup>54</sup> Кратенко М.В. Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография // Волтерс Клувер, 2010. С. 85-89

РФ Трудового кодекса РФ» закрепил норму, согласно которой при установлении в судебном разбирательстве наличия признаков трудовых отношений, возникших между сторонами на основании гражданско-правового договора, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в силу ч. 4 ст.11 Трудового кодекса РФ.<sup>55</sup>

В соответствии с правовой позицией Конституционного Суда РФ, выраженной в определении от 19 мая 2009 г. N 597-О-О, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также для достижения соответствия фактически складывающихся отношений их юридическому оформлению, предусмотрена статья 11 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой признание наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера возможно в судебном порядке. Разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником трудовыми либо гражданско-правовыми, суды общей юрисдикции должны исходить не только из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданского-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.<sup>56</sup>

Данная норма направлена на обеспечение баланса конституционных прав

---

<sup>55</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004 №6

<sup>56</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в РФ как социальном правовом государстве.

С 1 января 2014 года в Трудовой кодекс РФ были внесены изменения, запрещающие заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.<sup>57</sup> Вместе с тем, единообразной судебной практики по данному вопросу судами до сих пор не выработано, что влечет за собой ущемление социальных прав работников.

## **2.1. Права работника на признание наличия трудовых отношений**

В соответствии со ст. 19.1 ТК РФ отношения, связанные с использованием личного труда и возникшие на основании гражданско-правового договора, могут быть признаны трудовыми отношениями лицом, использующим личный труд, а так же судом по требованию лица, являющегося исполнителем по гражданско-правовому договору либо по материалам, направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами. Однако, законодатель прямо не раскрывает перечень иных органов и лиц, имеющих полномочия на подачу требований.<sup>58</sup> Как правило, этот вопрос решается путем системного толкования норм уже в ходе судебного заседания. Так, например, в Постановлении Восьмого арбитражного апелляционного суда от 24.08.2016 по делу N A75-6580/2015 суд, на основании анализа норм Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с

---

<sup>57</sup> Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ (ред. от 01.04.2019) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» [Текст] // Российская газета. -2013. - N 296.

<sup>58</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

материнством», пришел к выводу, что такими полномочиями обладает Фонд социального страхования.<sup>59</sup>

Исходя из содержания вышеприведенной статьи Трудового кодекса РФ, можем резюмировать, что существует несколько способов переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые:

во-первых, заказчиком по письменному заявлению исполнителя по договору;

во-вторых, заказчиком на основании предписания Государственной инспекции труда, если данное предписание не было в установленные сроки обжаловано в суде;

в-третьих, судом на основании заявления исполнителя- физического лица;

в-четвертых- судом на основании материалов, поступивших от ГИТ или иного уполномоченного органа. Данный способ является относительно новым для правоприменительной практики, так как до введения ст. 19.1 заинтересованные лица таким правом не обладали.

Таким образом, лицо, выполняющее работу по договору гражданско-правового характера, наделено правом требовать признания сложившихся отношений между сторонами, как в судебной, так и во внесудебном порядке. Признание отношений между сторонами трудовыми, возникших на основании гражданско-правового договора, который уже прекращен, осуществляется исключительно посредством обращения в суд.<sup>60</sup>

При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора- заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения.

---

<sup>59</sup> Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 24.08.2016 N 08АП-8593/2016 по делу N А75-6580/2015

<sup>60</sup> Болдырев В.А. Констатация факта существования трудового отношения // Вестник Томского государственного университета. Право. 2015. №1 (15). С. 100-112.

Рассмотрим более подробно каждый из возможных способов, предоставленных исполнителю по договору, для защиты своих прав. Итак, законодатель предоставляет сторонам возможность признания сложившихся между ними отношений трудовыми договорным путем, а именно посредством обращении исполнителя с письменным заявлением к заказчику. Нельзя не отметить, что эффективность данного способа весьма сомнительна, ведь в данном случае речь идет о том, что произошла подмена договоров, право работника нарушено, а допустил это нарушение непосредственно сам работодатель, к которому теперь работник должен обратиться за защитой. Данный способ имеет некоторые сходства с примирительными процедурами, где стороны без вмешательства суда самостоятельно приходят к урегулированию спора, в данном случае итогом урегулирования будет заключенный трудовой договор.

При признании работодателем сложившихся отношений трудовыми отношениями, процедура заключения трудового договора происходит в соответствии с ч.2 ст. 67 Трудового кодекса РФ. Таким образом, при признании отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих со дня такого признания. Согласно статье 19.1 Трудового кодекса РФ такие отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.<sup>61</sup>

Отказ заказчика в переквалификации заключенного договора будет

---

<sup>61</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1.

поводом для обращения исполнителя в суд за признанием этих отношений трудовыми в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. При этом, нормативными правовыми актами не определен срок, в течение которого работодатель должен предоставить ответ на заявление гражданина о признании трудовых отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, что вызывает определенные трудности в реализации исполнителем своего права. Однако, в силу ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.<sup>62</sup>

Одним из ключевых моментов, на который стоит обратить внимание лицу, осуществляющему свое право на подачу искового заявления- срок, в течение которого может заявить о нарушенном праве. Несмотря на то, что между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, срок исковой давности, предусмотренный для гражданско-правовых отношений, который составляет три года, в данном случае не распространяется. В соответствии с содержанием статьи 392 Трудового кодекса РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров в суде законодателем определено два срока:

- 1) срок в три месяца с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- 2) срок в один месяц по спорам об увольнении. Срок в один месяц начинает исчисляться со дня вручения работнику копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки. Выполнение этого условия является существенным для квалификации срока.

В случае спора о признании отношений трудовыми существование приказа об увольнении или наличие соответствующей записи в трудовой

---

<sup>62</sup> Болдырев Р.О. Развитие внесудебного порядка признания трудовых отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров // Вопросы юридической науки: взгляд молодых ученых, 2015. С. 20-24.

книжке исключено. Таким образом, в рассматриваемом случае сомнительно говорить о сроке, который составляет один месяц. Срок для защиты прав работников посредством суда который применим в нашем случае, составляет три месяца. Довольно короткий период, предусматривающий судебную защиту прав работников.<sup>63</sup>

Наиболее спорным вопросом в исчислении сроков является определение того момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Судебная практика выработала неоднозначную правоприменительную позицию. По мнению отдельных судов общей юрисдикции, сторона гражданско-правового договора узнает о нарушении своих прав в момент подписания такого договора. Данная позиция обосновывалась тем, что требования о признании отношений трудовыми априори относятся к сфере трудового права и должны быть рассмотрены на основе норм, предусмотренных трудовым законодательством. Но стоит отметить, что данные отношения не могут быть признаны трудовыми только лишь на основании, что сторона такого договора считает их таковыми.

Однако, в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 марта 2013 г. N 49-КГ12-14 обосновывается позиция, согласно которой в момент подписания гражданско-правового договора сторона, являющаяся исполнителем по договору, заведомо считает его соответствующим действующему законодательству, то есть не предполагает, что при подписании его права нарушены.<sup>64</sup>

Пленум Верховного Суда РФ, в Постановлении от 29 мая 2018 г. N 15, разъясняет, что судам необходимо учитывать, что при пропуске работником срока, установленного статьей 392 ТК РФ, о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии

---

<sup>63</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 6 мая 2015 г. N 33-15255/15

<sup>64</sup> Бочарников Д.А., Гайдаров Г.А. Проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями в судебном порядке // Актуальные проблемы российского права, 2016. С. 101-106.

уважительных причин. В качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п. К уважительным причинам пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть также отнесено и обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано этим работником в установленный статьей 392 ТК РФ срок.

Оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суд не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Например, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устраниении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке. Обстоятельства, касающиеся причин пропуска работником срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, и их оценка судом должны быть отражены в решении.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов

Так, например, Октябрьский районный суд г. Красноярска отказал истцу в требованиях об установлении факта трудовых отношений ввиду пропуска с ее стороны срока на обращение в суд с данными требованиями, даже в случае наличия трудовых отношений. Приведенные истцом доводы об обращении с заявлениями в иные суды, суд признал несостоятельными. Указал на то, что истница не предоставила доказательств уважительности пропуска процессуального срока с требованием об установлении факта трудовых отношений.<sup>66</sup>

Как уже было отмечено ранее, с введением новой нормы, расширены полномочия заинтересованных органов и лиц. До установления Трудовым кодексом РФ запрета подмены трудовых отношений гражданскими для защиты прав работника и признания отношений трудовыми в суд мог обратиться только сам исполнитель по договору, теперь же такое право появилось и у иных органов и лиц, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Государственная инспекция труда обладает полномочием на обращение к работодателю с требованием об устранении нарушений трудового законодательства путем вынесения предписания по итогу проведения проверки.

Предписание признается ненормативным правовым актом, которое обязательно для исполнения адресованным субъектам, а так же которое может быть обжаловано в установленном законом порядке. Основанием для проведения проверки ГИТ может быть само обращение лица, являющегося исполнителем по гражданско-правовому договору, так и поступления информации о заключении гражданско-правовых договоров, связанных с использованием его личного труда, от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профсоюзов. Таким образом, признание работодателем гражданско-правовых отношений трудовыми отношениями

---

малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>66</sup> Решение № 2-4126/2019 2-4126/2019~М-1577/2019 М-1577/2019 от 30 августа 2019 г. по делу № 2-4126/2019

происходит через административную процедуру путем выполнения предписания органа государственной власти- государственного инспектора труда.<sup>67</sup>

В случае не устраниении нарушения, вопрос о признании гражданско-правовых отношений трудовыми переходит в категорию трудовых споров, подлежащих рассмотрению судом. Гострудинспекция, при обнаружении по итогу проверки заключенный гражданско-правовой договор, который ее мнению маскирует за собой трудовые отношения, вправе самостоятельно направить материалы проверки в суд и добиться признания договора трудовым. При этом, согласия лица, которое является исполнителем по такому договору не требуется. Так, например, п. 28 «Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» прямо закрепляет за государственным инспектором труда такое право при расследовании несчастного случая, произшедшего с лицом, выполнившим работы на основании договора гражданско-правового характера. Если в ходе проверки были установлены сведения, дающие достаточные основания полагать, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, то акт о расследовании несчастного случая вместе с другими материалами расследования направляется государственным инспектором труда в суд в целях установления характера правоотношений сторон упомянутого договора. Решение об окончательном оформлении данного несчастного случая принимается государственным инспектором труда в зависимости от существа указанного судебного решения».<sup>68</sup>

Имеется практика применения данной нормы– Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан не согласилась

---

<sup>67</sup> Коломиец А.И. Ответственность за «маскировку» трудового договора // Вестник Московской международной академии, 2015. С. 69-74.

<sup>68</sup> Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» // Российская газета.- 2002. - N 237

с выводом суда первой инстанции и удовлетворила требований государственного инспектора труда о признании фактически сложившихся отношений трудовыми. Так, в ходе апелляционного рассмотрения дела было установлено, что в Государственную инспекцию труда в Республике Башкортостан из Государственной инспекции труда в адрес поступил материал расследования несчастного случая с тяжелым исходом, произошедшего 30 июля 2017 г. с работником по договору оказания услуг с ООО «ЦентрСтрой» Ш. Из представленных материалов следует, что в нарушение порядка расследования, установленного ст. 229.2 ТК РФ комиссией по расследованию несчастного случая не дана оценка документам, фактически регулирующим трудовые отношения, а именно: журналам инструктажа, акту-допуску N... от дата, где в качестве представителя субподрядчика указан бригадир ФИОЗ, также в объяснении пострадавшего от дата сообщается, что специальную одежду ФИОЗ получал от ООО «ЦентрСтрой», подчинялся правилам трудового распорядка и соблюдал режим труда и отдыха.<sup>69</sup>

С требованием об установлении факта трудовых отношений вправе обратиться органы прокуратуры РФ. Прокурор ЗАТО г. Зеленогорска Красноярского края, действуя в интересах работника, обратился в суд с иском к ООО с требованием об установлении факта трудовых отношений между сторонами. Требования мотивированы тем, что в ходе проведения проверки было установлено, с работником ежемесячно заключались гражданско-правовые договоры на оказание услуг с составлением в конце каждого месяца актов выполненных работ. При этом, работник подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, был под роспись ознакомлен с Должностной инструкцией дворника ООО, выполнял должностные обязанности по графику сменности, за что работодателем ежемесячно

---

<sup>69</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 21.11.2019 N 33-22571/2019

начислялась заработка плата. Суд, на основании материалов дела, признал отношения трудовыми.<sup>70</sup>

## **2.2. Признаки наличия трудовых отношений, выделяемые в судебной практике**

Проблема, с которой сталкиваются суды при квалификации заключенного между сторонами договора, связана с тем, что на законодательном уровне не закреплены критерии, позволяющие однозначно определить договор как трудовой, либо как гражданско-правовой. Суды при анализе споров по поводу переквалификации договоров учитывают довольно широкий спектр различных критериев, применение которых зависит от особенностей конкретной ситуации, документального оформления сложившихся отношений и предоставленных сторонами доказательств.<sup>71</sup>

Как указал Конституционный суд в своем определении от 19 мая 2009 г. № 597-О-0, разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работником и работодателем трудовыми, суды общей юрисдикции должны исходить не только из наличия либо отсутствия тех или иных формализованных актов (гражданского-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса РФ. Наличие трудовых отношений может быть подтверждено не только путем указания на осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, но ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы.<sup>72</sup>

---

<sup>70</sup> Решение № 2-746/2019 2-746/2019~М-595/2019 М-595/2019 от 13 июня 2019 г. по делу № 2-746/2019

<sup>71</sup> Басалаева С. П. Правовая природа трудового договора : монография // Сиб. федер. ун-т, Юрид. ин-т., 2013. С.37-41

<sup>72</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16,

Этот вывод подтверждается и правовой позицией Верховного Суда РФ. Так, в Определении Верховного Суда РФ от 24.01.2014 N 18-КГ13-145 указано, что к характерным признакам трудового правоотношения, исходя из совокупного толкования норм трудового права, содержащихся в названных статьях Кодекса, относятся: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда и возмездный характер отношений.<sup>73</sup>

Пункт 13 Рекомендации Международной организации труда от 15.06.2006 года N 198 о трудовом правоотношении, называет следующие признаки существования трудового правоотношения: выполнение лицом работы в соответствии с указаниями работодателя; выполнение работы лично, в интересах работодателя и в соответствии с установленным графиком; оплаты выполненной работы имеют периодический характер и являются единственным и (или) основным источником доходов работника; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; работа продолжительна по времени, требует непосредственного присутствия работника; выполняется на рабочем месте, которое указывается или согласовывается с работодателем; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем; расходы, связанные с выполнением работы подлежат оплате работодателем. Так же в Рекомендациях МОТ о трудовом правоотношении отмечается, что государства-участники в целях содействия определению существования индивидуального трудового правоотношения должны в рамках своей национальной политики рассмотреть возможность установления правовой презумпции существования индивидуального трудового

---

22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>73</sup> Определении Верховного Суда РФ от 24.01.2014 N 18-КГ13-145 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков.<sup>74</sup>

Довольно содержательный перечень критериев, которые характеризуют отношения как трудовые, раскрыты в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. N 15. Из его содержания следует, что к характерным признакам трудовых отношений относится, в частности, следующее: наличие достигнутого сторонами соглашения о личном выполнении работы, определена и заранее обусловленная трудовая функция, осуществление работы в интересах, под контролем и управлением работодателя, подчинение действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда, выполнение трудовой функции за плату.<sup>75</sup>

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в определении от 24.06.2019 N 77-КГ19-4 в обоснование своего решения и признавая отношения трудовыми, приводит тот же перечень критериев, что содержит в себе вышеназванное Постановление Пленума ВС РФ №15. Кроме того, добавляет, что о наличии трудовых отношений может свидетельствовать стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, а также наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.<sup>76</sup>

В Определение Верховного Суда РФ от 14.01.2019 N 5-КГ18-259 указаны

---

<sup>74</sup> Рекомендация N 198 Международной организации труда "О трудовом правоотношении"[Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>75</sup> Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>76</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.06.2019 N 77-КГ19-4 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

критерии, разграничивающие трудовой договор от гражданско-правовой договора подряда. Согласно доводам Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от трудового договора договор подряда отличается предметом договора, а также тем, что согласно договору подряда, подрядчик имеет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как работник по трудовому договору принимает на себя перечень обязанностей, которые подразумевают под собой выполнение работы под контролем и руководством работодателя. Так, работник по трудовому договору обязан выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), подчиняться установленному режиму труда. Кроме того, подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.<sup>77</sup>

В Определении Верховного Суда РФ от 23 апреля 2018 г. №57- КГ18-4 приводятся аналогичные критерии по разграничению трудового договора и договора возмездного оказания услуг. Так, обращается внимание на самостоятельное положение стороны по гражданско-правовому договору и отсутствие риска у лица, работающего по трудовому договору. Так же трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым работник выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга.<sup>78</sup>

Как уже было отмечено ране, правом на обращение в суд с требованием о признании гражданско-правовых отношений трудовыми отношениями обладает Фонд социального страхования. Так, в Постановление Восьмого арбитражного

---

<sup>77</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.01.2019 N 5-КГ18-259 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>78</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23.04.2018 N 57-КГ18-4 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

апелляционного суда от 24.08.2016 N 08АП-8593/2016 в свое обоснование, с которым впоследствии согласился суд, ФСС ссылался на то, что предметом договоров является непрерывный процесс выполнения соответствующих работ и услуг, его организация и условия; что исполнителями выполняется не разовая работа конкретного содержания, а постоянная трудовая функция, осуществление которой носит систематический характер; что объем выполняемых работ (обычно определяемый гражданско-правовым договором подряда с целью конкретизации результата работ, подлежащего передаче заказчику) не конкретизирован; что оказание услуг осуществляется строго лично исполнителем; вознаграждение по договорам выплачивается с определенной периодичностью, вне зависимости от объема фактически выполненной работы; и что работа выполняется в помещениях и с помощью оборудования, предоставляемого заказчиком.<sup>79</sup>

Анализируя судебную практику Красноярского края, обратим внимание на доводы, на основании которых суд устанавливал наличие трудовых отношений либо их отсутствие. Так, в одном из дел, трудовые отношения были замаскированы в гражданско-правовые с заключением договора аренды транспортного средства, а в качестве заявителя выступало страховое акционерное общество. Суд признал отношения трудовыми, обосновывая в мотивировочной части свое решение обосновав тем, что установлен факт допуска к работе с ведома ответчика (работодателя), работа имела постоянный характер, определено место работы и выполнение трудовой функции в интересах работодателя с использованием предоставленного ему транспортного средства за выплачиваемую заработную плату. Таким образом, в судебном заседании суд пришел к выводу, что гражданско-правовой договор аренды

---

<sup>79</sup> Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 24.08.2016 N 08АП-8593/2016 по делу N A75-6580/2015 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

транспортного средства является мнимой сделкой, заключенной с целью избежать ответственности за своего работника.<sup>80</sup>

В другом деле, разрешая требование о признании отношений трудовыми, возникших из договора возмездного оказания услуг. Истец, мотивируя свои требования, что он путем личной беседы прошел собеседование с ФИО3, занимающим должность мастера в организации. По итогам собеседования он был принят в организацию ответчика на должность разнорабочего. Трудовая функция заключалась в выполнении строительно-монтажных работ, устанавливалась пятидневная рабочая неделя, с учетом квалификации истца, устанавливалась фиксированная заработка плата, в независимости от объема выполненных работ, от количества ночных смен, выплата должна была осуществляться 30/31 числа каждого месяца. Истец был допущен к работе мастером ФИО3, который ознакомил истца с инструкциями по технике безопасности, о чем было зафиксировано в журнале ознакомления работников с техникой безопасности и удостоверено подписью, так же факт того, что истец приступил к работе был зафиксирован в журнале явки. Суд, принимая решение, исходил из содержания договора и показания свидетелей, рассмотрев которые, признал, что спорным договором урегулированы трудовые отношения сторон и удовлетворил исковые требования. Вывод суда основывался на том, что истец был допущен к работе с ведома должностного лица, уполномоченного на допуск к работе, работал в качестве разнорабочего в составе бригады, выполнял распоряжения работодателя, подчинялся внутреннему распорядку дня, выходы на работу отмечались в табелях учета рабочего времени. Кроме того, период трудовой деятельности подтверждается сведениями о состоянии индивидуального лицевого счета застрахованного лица.

В мотивировочной части решения по делу, суд отдельно отметил признаки, по которым осуществляется разграничение трудового договора от гражданско-правовых: прием на работу по трудовому договору производится

---

<sup>80</sup> Решение № 2-871/2019 2-871/2019~М-403/2019 М-403/2019 от 11 июня 2019 г. по делу № 2-871/2019

по личному заявлению работника путем издания приказа (распоряжения) работодателя, по трудовому договору осуществляется зачисление работника на работу по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием, вносится запись в трудовую книжку работника о приеме его на работу; работник подчиняется внутреннему трудовому распорядку; его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность; в трудовых отношениях обычно применяются тарифные ставки и оклады, в соответствии со ст.136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Таким образом, судом было принято решение удовлетворить исковые требования и признать сложившиеся между истцом и ответчиком правоотношения трудовыми.<sup>81</sup>

В аналогичном деле, где отношения между сторонами были оформлены гражданским договором оказания услуг, суд в удовлетворении иска отказал по причине отсутствия признаков, характерных для трудового договора. Обращаясь в суд с иском, истец ссылается на то, что работала в ООО УК в качестве консьержки. Трудовые отношения между Истцом и Ответчиком не были оформлены надлежащим образом, приказ о приеме Истца на работу не издавался, запись в ее трудовую книжку не вносилась. Была принята на работу и допущена неким ФИО, за свою работу получала заработную плату. Также представляет рукописный текст в тетрадках с номерами телефонов, заявок, указав, что это написано ее собственной рукой и ссылается на показания свидетелей. Суд, выслушав доводы сторон и показания свидетелей, пояснил, что существенными условиями работы по трудовому договору, определяющими ее отличие от выполнения работ (оказания услуг) по гражданско-правовым договорам, являются: а) присвоение работнику должности, специальности, профессии с указанием квалификации в

---

<sup>81</sup> Решение № 2-1455/2019 2-1455/2019~М-328/2019 М-328/2019 от 9 июля 2019 г. по делу № 2-1455/2019

соответствии со штатным расписанием организации или закрепление за ним конкретной трудовой функции; б) оплата процесса труда (а не его конечного результата) в соответствии с тарифными ставками, должностными окладами работника, с учетом доплат, надбавок, поощрительных выплат, компенсаций и льгот; в) обеспечение работнику соответствующих условий труда; г) обеспечение работнику видов и условий социального страхования; д) соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка организации. По вышеуказанным признакам договор не был заключен. Анализируя установленные по делу обстоятельства, и представленные доказательства, суд пришел к выводу, что в данном случае отсутствуют характерные признаки трудовых отношений: системность, неизменность выполняемой функции, подчинение режиму труда, оплата работы.<sup>82</sup>

В удовлетворении исковых требований об установлении факта трудовых отношений отказано и в другом деле. Так, в ходе судебного заседания, суд установил, что согласно заключенному договору, истца имела право на привлечение к производственному процессу иных лиц, вправе самостоятельно определять временные рамки оказания услуг, т.е. исполнитель не подчиняется трудовой дисциплине заказчика, графику сменности, за выполненную работу выплачивалось вознаграждение, а не заработка плата, ответчик не управлял истцом, как исполнителем, а также в договоре отсутствует обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, именно в условиях общего труда, с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.<sup>83</sup>

Еще одним примером, иллюстрирующим сложившуюся практику заключать гражданско-правовые договоры вместо трудовых, является решение Норильского городского суда Красноярского края по требованию о переквалификации договора подряда в трудовой договор. Истец в свое

---

<sup>82</sup> Решение № 2-1809/2019 2-1809/2019~М-736/2019 М-736/2019 от 8 июля 2019 г. по делу № 2-1809/2019

<sup>83</sup> Решение № 2-4126/2019 2-4126/2019~М-1577/2019 М-1577/2019 от 30 августа 2019 г. по делу № 2-4126/2019

обоснование относительно того, что между ним и ответчиком фактически сложились трудовые отношения, ссылался на следующее: срок действия заключенного договора подряда был определен с 17.02.2017 по 17.02.2018 г., с установлением оплаты ежемесячно. Кроме того, с истцом было подписано дополнительное соглашение о выплате ежемесячной премии; в договоре было определено место исполнения обязанностей; до окончания срока договора, он был перезаключен со сроком еще на один год на тех же условиях. Истец считает, что фактически с ним был заключен трудовой договор, поскольку он являлся материально ответственным лицом, отвечающим за прием, хранение и отпуск ТМЦ со склада ответчика. В доверенностях, которые выдавались на получения ТМЦ, должность истца указывалась – кладовщик отдела МТО. Время его работы отражалось в табеле учета рабочего времени. Истец подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка, его рабочий день начинался в 8 час.00 мин. и заканчивался в 19 час. ежедневно, был установлен перерыв с 13 до 14 час. Работнику был присвоен табельный номер, он получал расчетные листки по заработной плате, где был указан его оклад, процентные надбавки и иные составляющие заработной платы. С заработной платы удерживался НДФЛ, а ее выплата производилась по платежным ведомостям. Таким образом, совокупность указанных выше обстоятельств со всей очевидностью позволяла суду прийти к выводу о том, что между сторонами спора фактически сложились трудовые отношения.<sup>84</sup>

Следует отметить, что судебная практика довольно разнообразна. Признаки наличия трудовых отношений, приведенные сторонами в качестве доказательств, в одном деле могут свидетельствовать о наличии трудовых отношений, а в другом суду таких признаком может быть недостаточно. Рассмотрим, например, Определение Верховного Суда Республики Бурятия от 6 мая 2015 г. по делу № 33-1164/2015 суд отметил, что отсутствие должности в штатном расписании работодателя и приказа о приеме на работу

---

<sup>84</sup> Решение № 2-722/2019 2-722/2019~М-327/2019 М-327/2019 от 21 мая 2019 г. по делу № 2-722/2019

необоснованно приняты во внимание судом первой инстанции, поскольку трудовое законодательство не содержит положения о том, что при отсутствии таких формализованных актов признание отношений трудовыми не допускается. В обоснование своей позиции суд сослался на статью 19.1 ТК РФ, которая прямо предусматривает возможность признания трудовыми отношений, возникающих на основании гражданско-правового договора, то есть при отсутствии документов, оформленных в соответствии с трудовым законодательством.<sup>85</sup> Противоположную позицию относительно данного довода принял Канский городской суд Красноярского края в решении от 2 июля 2019 г. по делу № 2-1549/2019. Суд пришел к выводу, что отсутствие должности в штатном расписании влечет невозможность заключения срочного трудового договора между истцом и ответчиком. Доводы представителя истца о том, что представленное штатное расписание является сфальсифицированным, суд так же принял во внимание.<sup>86</sup>

Суд в силу статей 55,59 и 60 ГПК РФ при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.<sup>87</sup>

К таким доказательствам, как показывает судебная практика, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных

---

<sup>85</sup> Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 6 мая 2015 г. по делу N 33-1164/2015

<sup>86</sup> Решение № 2-1549/2019 2-1549/2019~М-856/2019 М-856/2019 от 2 июля 2019 г. по делу № 2-1549/2019

<sup>87</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002. №46

средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.<sup>88</sup>

Проанализировав судебную практику судов Красноярского края по делам о признании гражданско-правового договора трудовым, можно сделать вывод о том, что в большинстве случаев суд все же удовлетворяет иски о признании гражданско-правового договора трудовым.

Таким образом, если работодатель изначально заключил гражданско-правовой договор с условиями трудового, такой договор признается трудовым. Однако, не только это может стать причиной переквалификации данного договора в трудовой. Если в самом договоре все соответствует требованиям гражданского законодательства, а фактические отношения между исполнителем и работодателем указывают на наличие между ними трудовых отношений, переквалификация также неизбежна. Отсюда следует, что на практике суды придерживаются положения Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15, в соответствии с которым неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> Решение № 2-641/2019 2-641/2019~М-458/2019 М-458/2019 от 7 августа 2019 г. по делу № 2-641/2019

<sup>89</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов

Устанавливая факт сложившихся между лицами трудовых отношений, суд своим решением должен признавать трудовой договор заключенным как при наличии оформленного сторонами договора гражданско-правового характера, так и при отсутствии какого бы то ни было письменного соглашения. Более того, все покрывающие сделки гражданско-правового характера суд должен признать ничтожными. Последствием такой переквалификации, помимо оформления трудовых отношений в установленном порядке и признание сторон соответственно работником и работодателем, будет появление всех вытекающих прав и обязанностей, определяющих сторон трудового договора, которые закрепляет за ними Трудовой кодекс РФ. На практике это означает, что к моменту такого признания, у работника уже может накопиться несколько очередных не предоставленных отпусков, задолженности по выплате заработной платы, по оплате сверхурочной работы, если такая зафиксирована, а также доплаты в связи с вредными или опасными условиями труда и иные социальные выплаты, связанные с трудовыми правоотношениями.<sup>90</sup>

---

малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

<sup>90</sup> Определение Верховного Суда РФ от 24.01.2014 N 31-КГ13-8 [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

## **Заключение**

Исследовав трудовые отношения и отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, можно сделать следующие выводы:

1. Наиболее часто гражданско-правовыми договорами, заключаемыми для своего рода трудовой цели, выступают договор подряда и договор возмездного оказания услуг.
2. Для работодателя заключение с работником гражданско-правового договора является более выгодным способом оформления отношений. В рамках отношений оформленных гражданско-правовым договором, работодатель освобождается от обязанностей, возложенных на него трудовым и социальным законодательством.
3. Физическое лицо, исполняющее работу по трудовому договору наделено законодателем более широким спектром социальных гарантий.
4. Существует несколько способов переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые: во-первых, заказчиком по письменному заявлению исполнителя по договору; во-вторых, заказчиком на основании предписания Государственной инспекции труда, если данное предписание не было в установленные сроки обжаловано в суде; в-третьих, судом на основании заявления исполнителя- физического лица; в-четвертых, судом на основании материалов, поступивших от ГИТ или иного уполномоченного органа.
5. Срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение которого работник может защитить свои права составляет три месяца с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
6. В настоящий момент отсутствует систематизированный перечень критериев, разграничающий трудовые и гражданско-правовые отношения, закрепленный на законодательном уровне.

По итогу проведенного исследования, для разграничения трудовых отношений с гражданско-правовыми отношениями могут быть использованы следующие признаки:

- 1) между сторонами достигнутого соглашения о личном выполнении работы без возможности привлечения третьих лиц;
- 2) физическое лицо допущено к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя;
- 3) работа имеет не разовый, а постоянный (систематически) характер;
- 4) между сторонами сложились отношения власти-подчинения, работник не вправе сам определять время, место и способ выполнения работы;
- 5) работа осуществляется в интересах, под контролем и управлением работодателя;
- 6) работа осуществляется в соответствии с правилами правилам внутреннего трудового распорядка, режимом труда, графиком работы (сменности);
- 7) работнику предоставлено рабочее место, соответствующее условиям труда;
- 8) за работников закреплена конкретная трудовая функция и присвоена должность в соответствии со штатным расписанием организации;
- 9) работник под роспись ознакомлен с локальными актами работодателя: должностной инструкцией, штатным расписанием;
- 10) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей предусмотрено дисциплинарное взыскание в виде: замечания, выговора, увольнения;
- 11) оплата труда производится в соответствии с тарифными ставками, должностными окладами каждые полмесяца.

Однако, для признания отношений трудовыми не обязательно наличие одновременно всех этих признаков. На практике могут иметь место как одновременно несколько признаков системно, так и взятые отдельно признаки.

## **Список использованных источников**

### **Нормативные правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации: Федеральный Конституционный закон от 12.12.1993 (с уч. поправок от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Текст] // Собрание законодательства РФ.– 2014.- №31
2. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации" [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».– Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Рекомендация N 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».– Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30.11.1994 N 51-ФЗ (в ред. от 16.12.2019, с изм. от 12.05.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ.- 1994.- №32
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ.– 2002.-№46
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 N 195-ФЗ (в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ.- 2002.-№1
7. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. N 197-ФЗ(в ред. от 24.04.2020) [Текст] // Собрание законодательства РФ.– 2002.–№ 1

8. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125 (ред. от 01.04.2020) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Текст] // Собрание законодательства РФ.- 1998.-N 31
9. Федеральный закон от 19.06.2000 N 82 (ред. от 27.12.2019) «О минимальном размере оплаты труда» [Текст] // Собрание законодательства РФ. -2000.-N 26
- 10.Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 24.04.2020) «О несостоятельности (банкротстве)» [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2002.-N 43
- 11.Федеральный закон от 02.10.2007 N 229-ФЗ (ред. от 02.12.2019) «Об исполнительном производстве» [Текст] // Собрание законодательства РФ. -2007.-N 41.
- 12.Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 01.10.2019, с изм. от 22.04.2020) «О страховых пенсиях») [Текст] // Российская газета.- 2013.- N 296
- 13.Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ (ред. от 01.04.2019) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» [Текст] // Российская газета. -2013.-N 296
- 14.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации») [Текст] // Бюллетень Верховного Суда РФ. -2004.-№6
- 15.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к

- микропредприятиям» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 49 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора» [Текст] // «Бюллетень Верховного Суда РФ». - 2019.-N 2
17. Постановление Минтруда России от 24.10.2002 N 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» [Текст] // Российская газета.- 2002.-N 237
18. Письмо ФСС РФ от 20.05.1997 N 051/160-97 «О рекомендациях по разграничению трудового договора и смежных гражданско- правовых договоров» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
- Судебная практика и акты высших судебных органов**
19. Определение Верховного Суда РФ от 24.01.2014 N 18-КГ13-145 / [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
20. Определение Верховного Суда РФ от 24.01.2014 N 31-КГ13-8 / [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
21. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23.04.2018 N 57-КГ18-4 / [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

- 22.Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.06.2019 N 77-КГ19-4/ [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».- Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
- 23.Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.01.2019 N 5-КГ18-259 / [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».- Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
- 24.Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 6 мая 2015 г. по делу N 33-1164/2015 / [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ.- Режим доступа: <https://sudact.ru/>
- 25.Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 21.11.2019 N 33-22571/2019 / [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. - Режим доступа: <https://sudact.ru/>
- 26.Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 24.08.2016 N 08АП-8593/2016 по делу N A75-6580/2015 / [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».- Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
- 27.Решение № 2-746/2019 2-746/2019~М-595/2019 М-595/2019 от 13 июня 2019 г. по делу № 2-746/2019 / [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ.- Режим доступа: <https://sudact.ru/>
- 28.Решение № 2-4126/2019 2-4126/2019~М-1577/2019 М-1577/2019 от 30 августа 2019 г. по делу № 2-4126/2019 / [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ.- Режим доступа: <https://sudact.ru/>
- 29.Решение № 2-871/2019 2-871/2019~М-403/2019 М-403/2019 от 11 июня 2019 г. по делу № 2-871/2019 / [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ.- Режим доступа: <https://sudact.ru/>

- 30.Решение № 2-1455/2019 2-1455/2019~М-328/2019 М-328/2019 от 9 июля 2019 г. по делу № 2-1455/2019 / [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ.- Режим доступа: <https://sudact.ru/>
- 31.Решение № 2-1809/2019 2-1809/2019~М-736/2019 М-736/2019 от 8 июля 2019 г. по делу № 2-1809/2019 / [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ.- Режим доступа: <https://sudact.ru/>
- 32.Решение № 2-4126/2019 2-4126/2019~М-1577/2019 М-1577/2019 от 30 августа 2019 г. по делу № 2-4126/2019 / [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ.- Режим доступа: <https://sudact.ru/>
- 33.Решение № 2-722/2019 2-722/2019~М-327/2019 М-327/2019 от 21 мая 2019 г. по делу № 2-722/2019 / [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ.- Режим доступа: <https://sudact.ru/>
- 34.Решение № 2-1549/2019 2-1549/2019~М-856/2019 М-856/2019 от 2 июля 2019 г. по делу № 2-1549/2019 / [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ.- Режим доступа: <https://sudact.ru/>
- 35.Решение № 2-641/2019 2-641/2019~М-458/2019 М-458/2019 от 7 августа 2019 г. по делу № 2-641/2019 / [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ.- Режим доступа: <https://sudact.ru/>

### **Специальная литература**

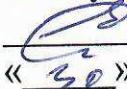
- 36.Акопова Е.М., Степанова Е.А. Трудовой договор и иные договорно-правовые формы реализации права на труд: теория, законодательство и судебная практика/ Е.М. Акопова, Е.А. Степанова // Terra Economicus.- 2009.- С.40.
- 37.Басалаева С. П. Правовая природа трудового договора : монография / С. П. Басалаева; Сиб. федер. ун-т, Юрид. ин-т.– 2013.- С.128.
- 38.Болдырев В.А. Констатация факта существования трудового отношения/ В.А. Болдырев // Вестник Томского государственного университета. Право.- 2015. - №1.- С. 150.

- 39.Болдырев Р.О. Развитие внесудебного порядка признания трудовых отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров/ Р.О. Болдырев // Вопросы юридической науки: взгляд молодых ученых.- 2015.-С.57.
- 40.Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг: учебник / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский.- книга 3, Изд. исправ. и доп.- Статут, 2002.- С. 598.
- 41.Бочарников Д.А., Гайдаров Г.А. Проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями в судебном порядке / Д.А. Бочарников, Г.А. Гайдаров // Актуальные проблемы российского права. -2016. -С. 106.
- 42.Гилазиева Н.О., Долотина Р.Р. Проблемы реализации права на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / Н.О. Гилазиева, Р.Р. Долотина // Современные тенденции развития гражданского и гражданского процессуального законодательства и практики его применения.- 2017. -С.261.
- 43.Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман. - Юрайт, 2015.-540 с.
- 44.Дударева В.А. Правовые последствия подмены договоров в сфере труда / В.А. Дударева // Научный альманах. -2016. -С.89.
- 45.Дзарасов М.Э. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров: вопросы теории и практики / М.Э. Дзарасов [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
- 46.Зарипова З.Н., Казанцева Д.С. Рабочее время и время отдыха / З.Н. Зарипова, Д.С. Казанцева // Юридическая наука: история и современность. -2014. -№10. -С. 120.

- 47.Иванов А.В. К вопросу об ограничениях при заключении трудового договора / А.В. Иванов // Юридическая техника. - 2018.-С.23.
- 48.Кильдеев Адель Ханяфиевич. Договоры о труде по российскому праву : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 : СПб. – 1996. – С. 215.
- 49.Коломиец А.И. Ответственность за «маскировку» трудового договора / А.И. Коломиец // Вестник Московской международной академии. -2015. - С. 74.
- 50.Кратенко М.В. Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография / М.В. Кратенко - М.: Волтерс Клувер, -2010. -208 с.
- 51.Нурмухаметова З.И. Материальная ответственность сторон трудового договора / З.И. Нурмухаметова // Актуальные вопросы экономики и управления. -2017. -С. 96.
- 52.Низовцева А.А. Гарантии, компенсации работника при увольнении / А.А. Низовцева // Аллея науки. -2017.- №8. -С.510.
- 53.Туманов Р.В. К вопросу о соотношении трудового договора с некоторыми гражданско-правовыми договорами/ Р.В. Туманов [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
- 54.Чайка Л.Н. К вопросу о процедурах, предшествующих заключению трудового договора / Л.Н. Чайка // Актуальные проблемы российского права. - 2010.- С.17.

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
**«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Юридический институт  
Кафедра трудового и экологического права

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
 - Е.И.Петрова  
«30» 06 2020 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

40.03.01 Юриспруденция

На тему: «Проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых  
отношений»

Руководитель

25.06.20

доцент, к.ю.н.

А.Ю.Кухаренко

Выпускник

25 июнь



Д.А.Никифорова

Красноярск 2020