

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова  
Факультет вычислительной математики и кибернетики

## РЕФЕРАТ

Тема: «Трудовой договор в российском законодательстве»

Выполнила:

студентка 1 курса магистратуры 511 группы

Кобзева Виолетта Михайловна

Преподаватель:

Профессор Северин Виталий Андреевич

г. Москва, 2020 г.

## Содержание

|                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------|----|
| Введение .....                                                         | 3  |
| 1. Понятие и стороны трудового договора.....                           | 5  |
| 2. Классификация трудовых договоров.....                               | 8  |
| 3. Содержание трудового договора.....                                  | 12 |
| 4. Отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде | 16 |
| Заключение.....                                                        | 21 |
| Список используемых источников .....                                   | 23 |

## Введение

Вопрос о понятии трудового договора, а также его отличии от смежных гражданско-правовых договоров, является актуальным как для теории трудового права, так и для практики применения законодательства о труде, а также процедуры оформления трудовых договоров.

В трудовом праве конституционный принцип свободы труда реализуется через свободу трудового договора. Одна из основных задач трудового договора - конкретизировать отношения работодателя и работника. Трудовой договор является формой индивидуального регулирования трудовых отношений. Как основание возникновения и существования во времени трудовых отношений трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора<sup>1</sup>. Право на труд реализуется в результате возникновения между сторонами трудового договора трудового правоотношения, данную форму реализации права следует отнести к активным формам реализации права на труд<sup>2</sup>.

Актуальность данной работы подчеркивается особой значимостью трудового договора. Кроме того, на практике возникает множество дискуссионных практических и теоретических вопросов относительно применения норм о трудовом договоре. Несмотря на предельную краткость и лаконичность формулировок ТК РФ, на основании которых производится применение норм о содержании трудового договора, в процессе практического применения этих норм трудового законодательства возникает ряд вопросов. В таких ситуациях работник как слабозащищенная сторона трудового отношения нуждается в правовой защите.

---

<sup>1</sup> Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: РГ-Пресс, 2016. С. 181.

<sup>2</sup> Еремина С.Н. Право человека на труд и правовые формы его реализации. М.: Языки славянской культуры, 2013. С. 21.

Тема, посвященная понятию трудового договора, его отличию от смежных гражданско-правовых договоров, имеет большое значение также и для создания необходимых условий в сфере соблюдения трудовых прав граждан.

В теоретическую базу исследования вошли труды ведущих отечественных ученых в области трудового права и, в частности, посвященные особенностям трудового договора. Среди них выделяются труды таких ученых как Гусов К.Н., Дмитриева И.К., Егоров В.И., Колобова С.В., Кудряшова С.Н., Палькина Т., Сенаторова Н., Сергеенко Ю.С., Толкунова В.Н., Харитонов Ю.В. и др.

Целью данной работы является анализ правовых норм, трудов отечественных авторов, материалов судебной практики, посвященных понятию трудового договора, его отличию от смежных гражданско-правовых договоров.

Достижение поставленной цели предполагается путем решения нижеследующих задач:

- рассмотреть понятие и стороны трудового договора;
- охарактеризовать виды трудовых договоров;
- рассмотреть основные вопросы содержания трудовых договоров;
- проанализировать отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде.

В процессе написания данной работы применялись общенаучные методы познания: синтез и анализ, дедукция и индукция, классификация. В качестве специальных методов, в ходе которых были обоснованы положения и выводы, содержащиеся в данной работе, применялись такие методы: логический; формально-юридический.

По своей структуре настоящая работа состоит из введения, четырех параграфов, заключения и списка использованных источников.

## 1. Понятие и стороны трудового договора

Трудовой договор является центральным институтом отрасли трудового права. В силу ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)<sup>3</sup> он является основанием возникновения трудовых отношений.

Законодатель содержит в ст. 56 ТК РФ понятие трудового договора. Таковым признается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить установленные условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Легальное определение трудового договора включает «обязательственные, лично-правовые и организационные элементы»<sup>4</sup>. Обязательственно-правовые элементы заключаются в том, что на стороны трудового договора (работника и работодателя) возложены взаимные обязательства. Личностно-правовые элементы проявляются в личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции. Организационные элементы состоят в соблюдении правил внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем соответствующих условий труда. В регулировании трудового договора сочетаются и переплетаются принципиальные установки частного права

---

<sup>3</sup> Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (от 16 декабря 2019 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

<sup>4</sup> Кудряшова С.Н. Требования законодательства к содержанию трудового договора и практика их реализации // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 29.

(формальное равенство сторон, обмен правами и обязанностями) и публичного права.

Трудовой договор, как полагают К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова, рассматривать нужно в трех аспектах: 1) как соглашение о труде в качестве работника; 2) как юридический факт, являющийся основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений; 3) как институт трудового права<sup>5</sup>.

И другие авторы, например, Е.Б. Хохлов, отмечают многозначность термина «трудовой договор». По его мнению, трудовой договор представляет собой: «а) институт трудового права и трудового законодательства; б) юридический факт, который порождает трудовое правоотношение; в) источник субъективного трудового права и, г) правовую модель трудового отношения»<sup>6</sup>.

В.И. Егоров и Ю.В. Харитоновна отмечают, что трудовой договор, являющийся соглашением между работодателем и работником, призван конкретизировать наиболее значимые взаимные обязательства сторон трудового договора по отношению друг к другу<sup>7</sup>. Он достигается в процессе осуществления переговоров работодателя и гражданина, являющегося потенциальным работником, желающим поступить к данному работодателю на работу.

С.В. Колобова и Ю.С. Сергеев Ю.С. указывают, что трудовой договор имеет личный характер так как, выполнение трудовой функции возможно исключительно самим работником, поскольку трудовой способностью распорядиться может лишь ее обладатель<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006. С. 180.

<sup>6</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Юрист, 2005. С. 81.

<sup>7</sup> Егоров В.И., Харитоновна Ю.В. Трудовой договор: Учебное пособие. М.: КНОРУС, 2007. С. 32.

<sup>8</sup> Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. С. 51.

Определяющим в понятии трудового договора является выяснение сущности трудовой функции. Таковой, по словам Н. Сенаторовой, является работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы<sup>9</sup>.

Правовая природа трудового договора, по словам Д.Л. Кузнецова, как она сформулирована в ТК РФ, носит крайне противоречивый внутренний характер<sup>10</sup>. Объясняет он это тем, что трудовой договор, с одной стороны, является обязательным договором, в чем находит свое отражение императивный метод трудового права. С другой стороны, договор в его классическом понимании, как правило, предполагает возможность сторон определять его содержание, что не предусмотрено при определении большей части условий, которые должны быть в обязательном порядке прописаны в трудовом договоре.

Трудовой договор - это двустороннее соглашение. Его сторонами являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, которое вступило в трудовые отношения с работодателем. Вступить в трудовое отношение, по общим правилам, может то лицо, которому исполнилось шестнадцать лет (ст. 63 ТК РФ). Работодатель - физическое лицо либо организация, вступившие с работником в трудовые отношения. В качестве работодателей ни при каких обстоятельствах не могут выступать обособленные структурные подразделения (представительства и филиалы), так как они не обладают статусом юридических лиц (ст. 55 ГК РФ<sup>11</sup>) и действуют исключительно от имени юридического лица, создавшего их.

---

<sup>9</sup> Сенаторова Н. Учимся составлять должностную инструкцию // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2018. № 6. С. 36

<sup>10</sup> Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / И.Я. Белицкая, Д.Л. Кузнецов, Ю.П. Орловский и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. М.: КОНТРАКТ, 2018. С. 58.

<sup>11</sup> Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 16 декабря 2019 г.) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

Итак, отметим, что четкое понимание значения термина «трудовой договор» представляет и теоретический интерес, и практический интерес, так как это позволяет не допускать путаницы в используемых понятиях, когда нужно устанавливать действительное правовое отношение, сложившееся между работодателем и работником, а также когда возникают трудовые споры, рассматриваются и разрешаются соответствующими органами.

## **2. Классификация трудовых договоров**

Прежде чем классифицировать трудовые договоры по видам, необходимо дать наиболее подходящее определение термину «классификация». Обращаясь к Философскому энциклопедическому словарю, отметим, что классификацией признается многоступенчатое, разветвленное деление логического объема понятия. В качестве результата классификации выступает система соподчиненных понятий: делимое понятие является родом, новые понятия - видами, видами видов (подвидами)<sup>12</sup>.

Любые классификации в доктрине, включая классификации трудовых договоров, в известной мере носят субъективный характер. Они также зависят от того, какие критерии исследователь устанавливает в основе классификации. Критерии, в свою очередь, зависят от тех целей и задач, которые поставлены в ходе исследования. Вопрос о классификации трудовых договоров целесообразнее начать с разбора самой очевидной классификации - в зависимости от срока их действия. В частности, согласно ст. 58 ТК РФ трудовые договоры по продолжительности действия делятся на два вида:

1. заключенный на неопределенный срок - договор, в котором не оговорен срок его действия. В этом случае договор считается заключенным на неопределенный срок.

2. заключенный на определенный срок. Такой договор согласно ст. 58

---

<sup>12</sup> Философский энциклопедический словарь / Под ред. А.А. Ивина. М.: Гардарики, 2004.



ТК РФ заключается на срок до 5 лет, если иной предельный срок в отношении определенной категории работников не установлен федеральным законом. Срочный трудовой договор работодателем прекращается в день истечения срока, на который он был заключен.

Заключение бессрочного трудового договора (трудового договора на неопределенный срок) в России является основным способом оформления трудовых отношений между работниками и работодателем. Вместе с тем трудовое законодательство России предусматривает возможность заключения трудовых договоров и на определенный срок (срочных трудовых договоров). Однако эта возможность ограничена законодательством и предоставляется лишь в случаях, когда это отвечает, при определенных обстоятельствах, нуждам работодателей и работников. Такой подход к правовому регулированию срочных трудовых договоров в полной мере согласуется с международными актами<sup>13</sup>.

Срочный трудовой договор заключается тогда, когда на неопределенный срок не могут быть установлены трудовые отношения. «Не могут быть» говорит о том, что условия выполнения предстоящей работы или характер предстоящей этой работы заключение договора по общему правилу, т. е. в соответствии с п. 1 ст. 58 ТК РФ (на неопределенный срок), сделали невозможным.

При заключении срочного трудового договора обязательно подлежат правовой оценке показатели, которые описывают условия выполнения предстоящей работы или выражают характер выполнения этой работы. Они отражаются в тексте срочного трудового договора и составляют его содержание.

На это ориентирует ст. 57 ТК РФ, закрепляющая, что в случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и причина (обстоятельство), послужившая основанием для

---

<sup>13</sup> Чиканова Л.А., Чесалина О.В., Шаррер А. Срочный трудовой договор в России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 45.

заключения такого договора. В том случае, если о них ничего не указано, то в таком случае трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Исходя из вышеизложенного следует отметить, что срочным трудовым договором признается трудовой договор, который заключается на определенный срок (не более пяти лет), и в котором указываются срок действия и причина (обстоятельство), послужившие основанием для его заключения.

Особого внимания в практике применения трудового законодательства требует ст. 59 ТК РФ, посвященная срочным трудовым договорам. Указанная ст. 59 ТК РФ делит случаи, когда может заключаться срочный трудовой договор, на две самостоятельные группы.

В ч. 1 ст. 59 ТК РФ перечисляются случаи, когда заключение срочного трудового договора обязательно, поскольку перечисленные в этой части статьи трудовые договоры иными (как только срочными) быть не могут (например, для замены работника, отсутствующего временно, за которым сохраняется место работы; для выполнения работ сезонного характера; с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы и др.). А ч. 2 ст. 59 ТК РФ предусматривает случаи, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон (например, с пенсионерами по возрасту; с лицами, получающими образование по очной форме обучения; с лицами, работающими по совместительству; с главными бухгалтерами организаций и др.).

Приведем пример из судебной практики МБУДО «Ачинская музыкальная школа № 1» является организацией дополнительного образования детей и взрослых, юридическим лицом, бюджетным учреждением, учредителем которого является муниципальное образование город Ачинск. Согласно п. п. 5.2, 5.4 Устава МБУДО «Ачинская музыкальная школа № 1», единоличным исполнительным органом управления учреждения является его директор, который осуществляет текущее руководство

деятельностью учреждения. Руководитель учреждения назначается на должность и освобождается распорядительным документом администрации города. Учредитель заключает (расторгает) с руководителем трудовой договор. Между К.Ж. и администрацией г. Ачинска заключен срочный трудовой договор № 54, согласно которому К.Ж. был принят на должность директора МБУДО «Ачинская музыкальная школа № 1» на срок 01 июля 2018 года. 16.05.2018 К.Ж. вручено уведомление, где сообщается о прекращении действия трудового договора в связи с истечением срока его действия. Распоряжением администрации г. Ачинска от 26.06.2018 г. К.Ж. была уволена с должности директора МБУДО «Ачинская музыкальная школа № 1» в связи с истечением срока действия трудового договора<sup>14</sup>.

Следует отметить, что перечни случаев, когда может быть заключен срочный трудовой договор, являются закрытыми. Соответственно, работодатель не вправе устанавливать иные основания для заключения срочных трудовых договоров.

Помимо классификации трудовых договоров в зависимости от срока их действия, выделяются и иные классификации. Так, например, по такому критерию, как содержание трудовых договоров, они делятся на договоры с общими условиями труда (из содержания действующего законодательства) и договоры со специальными условиями труда (устанавливаются по соглашению сторон при соблюдении требований законодательства).

По субъектному составу на стороне работодателя трудовые договоры могут быть с юридическим лицом, с индивидуальным предпринимателем, с физическим лицом.

По основанию заключения трудовые договоры могут быть составлены на основании заявления, на основании конкурса, на основании выборов, на основании актов назначения или утверждения в должности, в счет установления квоты и др.

---

<sup>14</sup> Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26 ноября 2018 г. по делу № 33-17641/2018 // СПС «Консультант Плюс».

По характеру труда выделяются трудовые договоры с обычными условиями труда и с особыми условиями труда.

Итак, все классификации трудовых договоров носят познавательный, теоретический и практический характер. Они способствуют лучшему пониманию существа трудовых договоров, их значению в трудовых отношениях. При этом, конечно, классификация трудовых договоров не может осуществляться исходя из единого критерия. Это обусловлено многогранностью, сложностью классифицируемых трудовых договоров, множеством тех или иных признаков, которые для изучения трудовых договоров являются важными. Каждая из классификаций помогает решать свои конкретные задачи. Причем классификация трудовых договоров должна носить открытый характер, поскольку всегда может быть пополнена новыми группами, более детальными дифференциациями трудовых договоров.

### **3. Содержание трудового договора**

ТК РФ устанавливает универсальный перечень сведений и условий, составляющих содержание трудового договора. Указанные сведения и условия подразделяются на обязательные и дополнительные условия.

Обязательные условия трудового договора перечисляются в ст. 57 ТК РФ. Таковыми признаются условия, которые в любом случае должны быть согласованы сторонами в договоре.

В трудовой договор должны быть включены такие условия: место работы (а при приеме на работу в обособленное подразделение в другой местности - также его наименование, местонахождение), трудовая функция, дата начала работы (если заключается срочный договор - его срок и основание срочности), оплата труда, режим работы и отдыха, условия труда на рабочем месте, характер работы, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями (при наличии), условие об обязательном соцстраховании (если работник застрахован), другие условия

(если это предусмотрено нормативно). В трудовой договор также должны быть включены и обязательные сведения о работнике, а также date и месте заключения договора.

В трудовой договор наряду с указанными основными обязательными условиями, нужно включить и другие условия, если это прямо установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (абз. 11 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Например, в трудовой договор с временно пребывающим в РФ иностранцем (за исключением отдельных случаев), включается условие о том, на каком основании такому работнику оказывается медицинская помощь в течение срока действия трудового договора. В том числе указываются реквизиты договора (полиса) ДМС или заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении иностранцу платных медицинских услуг (ч. 2 ст. 327.2 ТК РФ)<sup>15</sup>.

В трудовом договоре могут содержаться также дополнительные условия, которые не ухудшают положения работника по сравнению с установленным законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Так, на основании ч. 4 ст. 57 ТК РФ в общем случае в трудовом договоре следующие дополнительные условия могут предусматриваться:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- испытании;
- неразглашении тайны, охраняемой законом (например, коммерческой, служебной, государственной и иной);
- обязанности работника отработать после обучения не менее срока, установленного договором, если за счет средств работодателя проводилось обучение;

---

<sup>15</sup> Иванова И.Е. О требованиях к условиям трудового договора // Руководитель бюджетной организации. 2019. № 1. С. 67.

- видах дополнительного страхования работника, об условиях такого страхования;
- улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных законодательством;
- дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

При заключении трудового договора стороны наделены некоторыми правами и обязанностями, которые названы в законодательстве.

Так, законодатель закрепляет в ст. 21 ТК РФ право работника на заключение трудового договора непосредственно в порядке и на тех условиях, которые установлены на законодательном уровне. Данное право означает принцип «не ухудшения» условий трудового договора, а затем и фактической работы по сравнению с теми условиями, которые законодателем закреплены в трудовом законодательстве. Например, недопустимым является включение в трудовой договор такого условия, как обязанность работницы уволиться с работы при наступлении беременности или при временной нетрудоспособности более одного месяца суммарно в течение года. Очевидно, что такое условие существенно ухудшает положение работника по сравнению с ТК РФ.

В ст. 22 ТК РФ закреплены основные права и обязанности работодателя. В частности, работодателю предоставлено право заключения трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законами. Например, заключение трудового договора с педагогическим работником из профессорско-преподавательского состава вуза, а также перевод работника на такую же должность является возможным лишь по соответствующему конкурсу. То есть, в случае заключения трудового договора с педагогическим работником из профессорско-

преподавательского состава одновременно возникает также и такая обязанность работодателя, как проведение конкурса на замещение должности. Данная обязанность предусмотрена уже другой статьей ТК РФ - 332, а также положениями Федерального закона «Об образовании в РФ»<sup>16</sup>.

Статья 68 ТК РФ прямо предусматривает, что работодатель обязан оформить соответствующий прием на работу приказом (распоряжением). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Работодатель, по требованию работника, обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

До подписания трудового договора работника необходимо ознакомить с теми локальными актами, которые применяются в организации. Локальные акты - это акты, которые устанавливаются и действуют в рамках отдельных предприятий, организаций, учреждений, а также их структурных подразделений: производственных единиц, цехов, отделов, участков, бригад, ферм и т.д.<sup>17</sup> По сути - это правила поведения в организации, которые установленные ее руководством. Естественно, что работника в обязательном порядке нужно знакомить с такими документами, которые должны быть у любого работодателя (правила внутреннего трудового распорядка, документы по охране труда, документы о хранении и использовании персональных данных и т.п.), а также с теми локальными актами, которые прямо связаны с трудовой функцией работника (положение об отделе, о коммерческой тайне и т.п.).

Исполняя обязанность по ознакомлению работников с локальными нормативными актами, нужно учитывать, что такой срок пресекательным не является. Работник должен быть ознакомлен с такими актами в период своей работы в любом случае, что вытекает из смысла трудового законодательства.

---

<sup>16</sup> Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 26 июля 2019 г.) // Российская газета. 2012. 31 декабря.

<sup>17</sup> Минкина Н.И. Современная роль локальных нормативных актов // Алтайский юридический вестник. 2017. № 3 (19). С. 134.

Оформить все документы при приеме на работу обязан работодатель, работник за их отсутствие ответственности не несет.

Итак, ТК РФ, подробно регламентируя содержание трудового договора в ст. 57, тем не менее дает немало возможностей работнику и работодателю определить дополнительные условия трудового договора. В настоящее время формулировка и фиксация дополнительных условий довольно активно востребованы при регулировании трудовых отношений.

#### **4. Отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде**

На практике важно различать трудовые договоры и договоры гражданско-правового характера, выполнение обязательств по которым также связано может быть с трудовой деятельностью физических лиц.

28 декабря 2013 г. Федеральным законом № 421-ФЗ<sup>18</sup> в ТК РФ были внесены изменения и дополнения. Одним из наиболее важных аспектов указанного закона является изменение отношения к гражданско-правовым договорам, которые у многих работодателей и по сей день «сосуществуют» с трудовыми договорами<sup>19</sup>.

Так, в частности, законодатель установил, что если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства. Законодатель в ст. 15 ТК РФ установил, что не допускается заключение гражданско-правовых договоров, которые

---

<sup>18</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 30.12.2013. № 52 (часть I). Ст. 6986.

<sup>19</sup> Орлова Е.Е. Правоотношения в сфере занятости населения и трудовые правоотношения // Журнал российского права. 2014. № 8. С. 31.



фактически регулируют трудовые отношения между работодателем и работником.

Характерные признаки трудовых отношений, выраженные в ст. 15 ТК РФ, определяют трудовую природу и отличают трудовые отношения от смежных гражданско-правовых, возникающих на основании договоров подряда, возмездного оказания услуг, поручения и других договоров гражданского права.

К характеризующим трудовые отношения (правоотношения) признакам отнесены следующие:

- субъектами являются работник и работодатель, их понятия определены в частях 2 - 4 ст. 20 ТК РФ;

- работником лично выполняется обусловленная с работодателем при заключении трудового договора трудовая функция, у него нет права вместо себя поручать работу другому лицу (такое ограничение, как правило, отсутствует в договоре подряда);

- работник обязан выполнять трудовую функцию, а не отдельное (отдельные) индивидуально-конкретное задание к определенному сроку за обусловленную в договоре оплату, что присуще гражданско-правовым договорам;

- выполнение работником работы осуществляется с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка и распоряжениям, указаниям работодателя (руководителя);

- трудовое правоотношение имеет возмездный характер, который проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение работником трудовой функции, т.е. в выплате ему заработной платы не реже чем два раза в месяц. Оплата производится за осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время живой затраченный труд, а не за конкретный результат, как при гражданско-правовом отношении;

- работодатель обязан обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами и самим трудовым договором.

Указанные характерные признаки имеют важное практическое значение в отграничении трудовых и гражданско-правовых отношений.

Трудовые отношения, как известно, отличаются характерными признаками, не только определяющими их трудовую природу, но и отграничивающими трудовые отношения от гражданско-правовых, возникающих на основании договоров гражданского права. Это имеет важное практическое значение.

Как отмечает И.К. Дмитриева, законодателем предприняты необходимые меры против использования подряда, возмездного оказания услуг, поручения и других договоров гражданского права вместо трудового договора, а также в целях эффективного применения законодательства и иных нормативных правовых актов, направленных на обеспечение защиты трудовых прав работников, на которую они имеют право<sup>20</sup>.

Можно констатировать, что это в полной мере соответствует международным правовым актам, в частности Рекомендации Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении» (принятой 15 июня 2006 г. в Женеве)<sup>21</sup>.

Действующее законодательство не определяет перечень лиц, с которыми можно заключить гражданско-правовой договор вместо трудового. Заключить гражданско-правовой договор вместо трудового возможно, например, с бухгалтером. Данный гражданско-правовой договор предоставит возможность переложить на исполнителя обязанности по бухгалтерскому обслуживанию фирмы и представлению отчетности. Также возможно передать исполнителю лишь отдельные функции, например проведение

---

<sup>20</sup> Дмитриева И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. 2016. № 3. С. 35.

<sup>21</sup> Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении», принята в г. Женеве 15 июня 2006 г. // СПС «КонсультантПлюс»

инвентаризации. Также можно заключить гражданско-правовой договор с мастером по ремонту (для ремонта офиса, техники), с юристом - для представления интересов в суде по конкретному делу на конкретное время, с уборщиком - для поддержания чистоты и т.д. Зачислять данных работников в штат не обязательно, так как стороны договора хотят достигнуть конкретных результатов по конкретному заданию в определенные сроки.

Т. Палькина отмечает, что гражданско-правовой договор следует признавать трудовым, когда его условия содержат следующие типичные ошибки:

- в гражданско-правовом договоре не определен конкретный объем работ и не указано, какой результат работ будет достигнут;

- в гражданско-правовом договоре указываются трудовые функции и устанавливается ежемесячная гарантированная сумма оплаты труда;

- устанавливается подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, работодатель обеспечивает работнику условия труда, возлагает на него материальную ответственность;

- правоотношения сторон носят длительный характер, и вместо ранее действующего трудового договора, который расторгается, сторонами заключается гражданско-правовой договор, однако для работника фактически ничего не меняется, несмотря на подписание гражданско-правового договора: он как ранее осуществлял свою работу, так и продолжает ее осуществлять, но при этом фактическое допущение к работе оформляется гражданско-правовым договором, который не соответствует фактически сложившимся трудовым отношениям<sup>22</sup>.

При признании факта подмены трудовых отношений гражданско-правовыми организации, кроме финансовых потерь в виде начисления заработной платы и иных сумм, выплачиваемых в пользу работника, грозит доначисление налогов и страховых взносов, а также привлечение к

---

<sup>22</sup> Палькина Т. Негативные последствия для работодателей в случае заключения с работником гражданско-правового договора вместо трудового // Трудовое право. 2018. № 3. С. 57.

административной ответственности. Если отношения по гражданско-правовому договору, связанные с использованием личного труда, были прекращены, признание этих отношений трудовыми осуществляет суд. Также отметим, что действующее законодательство не допускает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения (ч. 2 ст. 15, ч. 1 ст. 16 ТК РФ). В случае если гражданско-правовой договор будет признан трудовым, исполнитель по гражданско-правовому договору признается работником, который имеет право на компенсации и гарантии, установленные трудовым законодательством.

## **Заключение**

Итак, обобщая материал, изложенный в данной работе, следует отметить следующее. Трудовой договор является одним из основных институтов трудового права. Путем заключения трудовых договоров граждане реализуют конституционный принцип свободы труда (ст. 37 Конституции РФ), а также право на выбор профессии, специальности, рода занятий, места работы.

Четкое понимание значения термина «трудовой договор» представляет и теоретический интерес, и практический интерес, так как это позволяет не допускать путаницы в используемых понятиях, когда нужно устанавливать действительное правовое отношение, сложившееся между работодателем и работником, а также когда возникают трудовые споры, рассматриваются и разрешаются соответствующими органами.

В работе была проведена классификация трудовых договоров по различным критериям. Было отмечено, что все классификации носят познавательный, теоретический и практический характер. Они способствуют лучшему пониманию существа трудовых договоров, их значению в трудовых отношениях. Каждая из классификаций помогает решать свои конкретные задачи. Причем классификация трудовых договоров должна носить открытый характер, поскольку всегда может быть пополнена новыми группами, более дробными дифференциациями трудовых договоров.

Особое внимание в данной работе было уделено вопросам отличий работы по гражданско-правовому договору от работы по трудовому договору. В итоге можно сделать вывод, что трудовой договор предусматривает выполнение работы лично работником, выплату заработной платы, подчинение работника правилам, установленным работодателем, социальное страхование и т.д. А по гражданско-правовому договору исполнитель может привлекать других лиц для работы, самостоятельно устанавливает порядок ее

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

Поскольку трудовой договор является основанием для возникновения трудовых отношений, признаки, отличающие его от гражданско-правового договора, следуют из определения таких отношений и основных принципов их правового регулирования. Если суд установит, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, то есть гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой договор.

ТК РФ устанавливает универсальный перечень сведений и условий, составляющих содержание трудового договора. Указанные сведения и условия подразделяются на обязательные и дополнительные условия. Как было отмечено в работе, трудовой договор перенасыщен обязательными условиями, причем наблюдается тенденция по их увеличению. ТК РФ, подробно регламентируя содержание трудового договора в ст. 57, тем не менее дает немало возможностей работнику и работодателю определить дополнительные условия трудового договора. В настоящее время формулировка и фиксация дополнительных условий довольно активно востребованы при регулировании трудовых отношений.

## **Список используемых источников**

### **Нормативные правовые акты:**

1. Конституция РФ, принятая на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года (с учетом поправок от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 05 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. - 2014. - № 31. - Ст. 4398.

2. Рекомендация Международной организации труда № 198 «О трудовом правоотношении», принята в г. Женеве 15 июня 2006 г. // СПС «КонсультантПлюс».

3. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 16 декабря 2019 г.) // СЗ РФ. - 1994. - № 32. - Ст. 3301.

4. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (от 16 декабря 2019 г.) // СЗ РФ. - 2002. - № 1 (часть I). - Ст. 3.

5. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. - 2013. - № 52 (часть I). - Ст. 6986.

6. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 26 июля 2019 г.) // Российская газета. 2012. 31 декабря.

### **Научная и учебная литература:**

7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М., 2006. - 642 с.

8. Дмитриева И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. - 2016. - № 3. - С. 35-39.

9. Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: Учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2007. - 456 с.
10. Еремина С.Н. Право человека на труд и правовые формы его реализации. - М.: Языки славянской культуры, 2013. - 94 с.
11. Иванова И.Е. О требованиях к условиям трудового договора // Руководитель бюджетной организации. - 2019. - № 1. - С. 67-72.
12. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юстицинформ, 2018. - 404 с.
13. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. - М.: Юристъ, 2005. - 774 с.
14. Кудряшова С.Н. Требования законодательства к содержанию трудового договора и практика их реализации // Трудовое право в России и за рубежом. - 2017. - № 4. - С. 29-31.
15. Минкина Н.И. Современная роль локальных нормативных актов // Алтайский юридический вестник. - 2017. - № 3 (19). - С. 134-138.
16. Орлова Е.Е. Правоотношения в сфере занятости населения и трудовые правоотношения // Журнал российского права. - 2014. - № 8. - С. 31-35.
17. Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография / И.Я. Белицкая, Д.Л. Кузнецов, Ю.П. Орловский и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. - М.: КОНТРАКТ, 2018. - 152 с.
18. Палькина Т. Негативные последствия для работодателей в случае заключения с работником гражданско-правового договора вместо трудового // Трудовое право. - 2018. - № 3. - С. 57-66.
19. Сенаторова Н. Учимся составлять должностную инструкцию // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2018. - № 6. - С. 36-48.



20. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. - М.: РГ-Пресс, 2016. - 536 с.

21. Философский энциклопедический словарь / Под ред. А.А. Ивина. - М.: Гардарики, 2004. - 964 с.

22. Чиканова Л.А., Чесалина О.В., Шаррер А. Срочный трудовой договор в России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - № 3. - С. 45-49.

### **Материалы судебной практики:**

23. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) // Бюллетень Верховного Суда России. - 2004. - № 6.

24. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26 ноября 2018 г. по делу № 33-17641/2018 // СПС «Консультант Плюс».