

tration of a patent license agreements, franchise agreements and agreements on transfer of computer programs and databases. .

Key words: commercialization, headwork, sole right, civil law, turn, Civil code of Russian Federation, competition, license, contract

УДК 347.7

ОТЛИЧИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ОТ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ

*Ирина Владимировна Тимонина, канд. юрид. наук,
доц. кафедры гражданского права и процесса,
E-mail: timonina61@yandex.ru,
Московский университет им. С.Ю. Витте,
<http://www.muiv.ru>*

В статье рассматривается проблема отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров. Автор рассматривает вопросы, касающиеся специфики правового регулирования труда, как в трудовом, так и гражданском праве; решения имеющихся на практике проблем, связанных с особым значением трудового договора в формировании трудовых отношений.

Ключевые слова: труд, договор, гражданское право, гражданско-правовые договоры, трудовой договор, трудовое право, трудовой договор, субъекты, проблемы, работодатель, работник.

В соотношении гражданского и трудового законодательства, а соответственно и гражданско-правовых и трудовых договоров, всегда существовали проблемы, которые имеются и в настоящее время.

Эти проблемы связаны с предоставлением субъектам гарантией и льгот по заключаемым гражданско-правовым и трудовым договорам, уплатой работодателями налогов и т. п.

Обе отрасли права, как трудовое, так и гражданское имеют специфику правового регулирования предмета и метода регулирования труда, что неоднократно подтверждено исследованиями ученых в этой области и не вызывает сомнений [1].

Решение имеющихся на практике проблем связано с волеизъявлением субъектов при заключении трудового договора и его особым значением в формировании трудовых отношений.

Каждая организация, осуществляя свою деятельность, привлекает граждан для выполнения какой-либо деятельности, отношения которых строятся на договорной основе.

В одном случае, отношения строятся на применении трудового законодательства, когда сторонами заключается трудовой договор.

В других случаях отношения строятся на основе гражданского законодательства, когда организация заключает с гражданином договор подряда, либо возмездного оказания услуг, договор поручения, авторский договор заказа и другие виды договоров.

Трудовые и гражданско-правовые отношения в организациях, связанные с наемным трудом граждан имеют общие признаки: субъектов, участвующих в договорах; функции, которые они выполняют по заключенным трудовым и гражданско-правовым договорам, но в содержании этих договоров и правовых последствиях их заключения, правах и обязанностях субъектов имеются различия.

Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому стороны имеют четко установленные права обязанности (ст. 56 ТК РФ). По граж-



И.В. Тимонина

данско-правовому договору соглашение может, заключается не только с одним, но и с двумя и более лицами с установлением, изменением и прекращением их гражданских прав и обязанностей.

В отличие от трудового договора, заключаемого с работником для выполнения им определенной трудовой функции, гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, целью которой является достижение ее конкретного конечного результата. Достижение результата влечет прекращение договора [2].

То есть, по гражданско-правовым договорам лицо выполняет индивидуально-определенное задание заказчика, а заказчика интересуют не сам труд, выполняемый исполнителем, а конкретный результат его деятельности.

Субъектом в трудовом договоре на стороне работника может быть только физическое лицо, достигшее 16 лет, которое обязано лично выполнять работу без права привлечения к ней третьи лиц для исполнения трудового договора.

Стороной же гражданско-правового договора могут выступать как физические, так и юридические лица, то есть он может заключаться и с участием нескольких лиц (соисполнителей), а с согласия сторон договора к исполнению задания могут привлекаться третьи лица (субподряд).

В отличие от гражданско-правового договора, где исполнитель работы (услуги) сам определяет порядок и способы выполнения работы (услуги), а также вправе привлечь для их выполнения третьих лиц, работник по трудовому договору обязуется выполнять обусловленную этим договором трудовую функцию лично и не вправе поручить ее выполнение третьим лицам.

Однако если работник занимает руководящую должность, в его должностные обязанности входит и организационная, и исполнительно-распорядительная деятельность, подразумевающая распределение трудовых обязанностей между работниками-исполнителями. Эти действия не расцениваются как поручение выполнения своих обязанностей третьим лицам.

Существенными условиями по трудовому договору являются: место работы, дата начала работы, ее продолжительность и т. д.

В гражданско-правовом договоре главным условием является соглашение о конкретном задании исполнителю (поверенному), то есть о выполнении работы, поручения, оказании услуги или о создании произведения, хотя стороны оговаривают и другие условия (например, о сроке выполнении работы, размер вознаграждения и иные, не противоречащие действующему законодательству) [3].

Трудовой договор, в большинстве случаев, заключается на неопределенный срок, и лишь в отдельных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с работником может быть заключен срочный трудовой договор.

Гражданско-правовые договоры подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторского договора заказа всегда являются срочными, так как действие гражданско-правового договора прекращается с момента выполнения сторонами принятых на себя обязательств. Трудовой договор имеет длящийся характер независимо от исполнения его сторонами своих обязанностей по отношению друг к другу.

После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ о приеме работника на работу, внести с запись в трудовую книжку; внести его в личный состав трудового коллектива организации, организовать его труд; предоставить работу, обусловленную трудовым договором; обеспечить безопасность труда работника и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, выплачивать заработную плату.

По гражданско-правовому договору исполнитель обязан выполнить к определенному договору сроку задание и сдать его результат заказчику. Он самостоятельно организует свой труд по выполнению работ (поручения), оказанию услуг, созданию произведения и не обязан подчиняться правилам внутреннего распорядка, но обязан самостоятельно обеспечить своими силами и средствами охрану труда.

Работодатель обязан выплачивать работнику по трудовому договору заработную плату в объеме и сроки, предусмотренные договором, причем оплата производится в заранее согласованном размере, а размер оплаты труда не может быть ниже минимума, установленного законом (ст. 133 ТК РФ).

Гражданско-правовые договоры подряда, оказания услуг и авторский договор заказа являются возмездными, кроме договора поручения, который может быть как возмездным, так и безвозмездным. Цена договора может определяться по составленной смете или произвольно, а оплате подлежит, обычно, конечный результат, либо осуществляться поэтапно в соответствии со сроками сдачи работы. В отдельных случаях деятельность исполнителя может и авансироваться.

В соответствии с трудовым законодательством риск случайной гибели результата труда лежит на работодателе, но, несмотря на это, он обязан выплатить работнику заработную плату.

По гражданско-правовому договору риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки заказчиком несет подрядчик, и если иное не предусмотрено законом, заказчик не обязан оплачивать расходы подрядчика и выплачивать ему вознаграждение.

Согласно ст. 192 ТК РФ работник несет дисциплинарную ответственность за ненадлежащее исполнение или неисполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в виде замечания, выговора или увольнения; а также материальную ответственность за ущерб, причиненный им работодателю. Причем возмещению подлежит только прямой действительный ущерб за вычетом износа по установленным нормам

По гражданско-правовому договору за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств исполнитель несет гражданско-правовую ответственность – возмещая реальный ущерб, а также упущенную выгоду (неполученные доходы). Кроме этого заказчик может потребовать от исполнителя уплаты договорной или законной неустойки.

По трудовому договору работодатель также возмещает работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и, может быть привлечен к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности на основании ст. 419 ТК РФ.

По гражданско-правовому договору заказчик отвечает перед исполнителем за неуплату или просрочку выплаты цены договора; за неисполнение или ненадлежащее исполнение иных обязательств по договору, а также выплачивает неустойку или проценты за использование чужих денежных средств по ст. 395 ГК РФ.

Исходя из вышеизложенного, следует сделать вывод о том, что объем обязательств у сторон трудового договора друг перед другом намного шире, чем у субъектов гражданско-правового договора.

Кроме этого, работодатель обязан соотносить свои решения организация с представителями работников: профсоюзами и иными общественными организациями по поводу условий труда работников и т. д., чего не требуется от заказчика.

Вступая в трудовые отношения, работодатель осуществляет и большую организационную деятельность, чего не требуется по гражданско-правовому договору, где сторонам необходимо только оформить и подписать акты сдачи-приемки работ (услуг).

При заключении гражданско-правовых договоров, организации реально экономят собственные средства (получаемую прибыль), так как в сумму единого социального налога не включаются вознаграждения, выплачиваемые по договорам гражданско-правового характера.

Поэтому работодатели стараются избежать заключения с гражданами трудовых договоров.

И все же, организациям необходимо различать ситуации, когда нужно заключать трудовые договоры с гражданами, а в каких случаях достаточно и возможно заключить только гражданско-правовой договор.

Когда выполнение работ (оказание услуг) носит систематический, длящийся характер – работодатель, чаще всего, обязан заключить трудовой договор, а если работа носит разовый характер – достаточно заключения гражданско-правового договора.

Следующей проблемой, существующей перед организациями, является трудовое соглашение, которое сочетает в себе признаки гражданско-правового и трудового договора. Такая форма не предусмотрена действующим законодательством.

Заключая трудовое соглашение, работодатель, обычно, не имеет цели оформлять трудовые отношения, а имеет целью установить отношения гражданско-правового характера, чтобы не нести материальные затраты по выплате отпускных, не предоставлять работнику льготы, и т. д.

Вступая в такие отношения, работодатели вводят работника в заблуждение относительно природы заключаемого с ним договора, что приводит к конфликтам субъектов.

На практике, при разрешении таких споров, в суде работодатели настаивают на определении трудового соглашения как гражданско-правового договора подряда (оказания услуг), а истцы (граждане) настаивают на заключении сторонами трудового договора. И, зачастую, суды выносят решения в пользу граждан.

Поэтому, организации-работодатели при заключении договоров с гражданами, должны понимать – в какие правоотношения они вступают, четко определяя предмет и условия заключаемого договора. В противном случае неправильные действия работодателя могут привести к правовым последствиям, которые негативно отразятся на деятельности организации [4].

Работодателю следует учитывать все имеющиеся признаки договора и применять их в совокупности, что позволит в сложных ситуациях провести их разграничение. Но соблюдение одних только формальных признаков недостаточно. Необходимо, чтобы существующие отношения соответствовали характеру заключенного договора, так как само наименование договора не может служить достаточным основанием для причисления его к трудовым или гражданско-правовым договорам, а основное значение имеет содержание договора.

Литература

1. *Воронина М.Ф.* Трудовой договор: заключение, условия, расторжение. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров. Трудовое законодательство: справ. для работника, работодателя и кадровой службы / М.Ф. Воронина. М.: ИД Герда, 2010. 351 с.
2. *Егоров В.И.* Трудовой договор : учеб. пособие / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Кнорус, 2013
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: учеб. / под ред. академика К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2012.
4. *Зайцева О.Б.* Заключение трудового договора (вопросы теории и практики): научно-практич. пособие / О.Б. Зайцева. М.: Проспект, 2014. 144 с.

The difference of the employment contract from civil contracts

Irina Vladimirovna Timonina, candidate of legal sciences, associate Professor, Vitte Moscow University.

The article considers the problem of differences of the employment contract from civil law contracts. The author examines the issues related to the specifics of legal regulation of labour, as labour and civil law; solutions available in practice the problems associated with a particular value of the employment contract in the formation of the employment relationship.

Keywords: labor, contract, civil law, civil-legal agreements, labor contract, labor law, labor contract, the subjects, problems, the employer, employee