

## Прокуратура разъясняет разницу между трудовым и гражданско-правовым договором

За последнее время участились случаи обращения граждан в прокуратуру района о невыплате причитающихся денежных средств по договорам возмездного оказания услуг, при этом граждане нередко путают понятия трудового и гражданско-правового договоров. В связи с этим возникает необходимость четкого разграничения трудового договора и смежных с ним гражданско — правовых договоров.

Согласно 56 Трудового Кодекса РФ трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить 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 работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

По гражданско — правовому договору, в отличие от трудового, исполняется индивидуально — конкретное задание (поручение, заказ и др.). Предметом такого договора служит конечный результат труда (построенное или отремонтированное здание, доставленный груз, выполненные работы). Так, по договору подряда, с которым в большинстве случаев приходится сталкиваться на практике, в соответствии со [статьей 702](#) Гражданского кодекса РФ подрядчик обязуется выполнить по заданию заказчика обусловленную договором конкретную работу и сдать ее результат.

Следовательно, главным отличительным признаком трудового договора является зачисление работника по определенной должности или профессии в соответствии со штатным расписанием.

Вторым признаком трудового договора, непосредственно вытекающим из первого, считается прием на работу по личному заявлению, издание приказа (распоряжения) работодателя, в котором указывается профессия или должность, размер заработной платы, дата начала работы и др., а также внесение записи о работе в трудовую книжку.

Третьим, весьма существенным признаком, разграничивающим указанные договоры, является порядок и форма оплаты труда.

Оплата труда работающих, зависит от трудового вклада и качества труда. При этом обычно применяются тарифные ставки и оклады и заработная плата должна выплачиваться 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.

Таким образом, для определения характера тех или иных письменных договоров (соглашений, контрактов) с гражданами, разграничения трудового договора и смежных гражданско — правовых договоров, прежде всего необходимо располагать полноценными текстами этих договоров.

Необходимо отметить, что гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, не распространяются на гражданско-правовые отношения.

При этом, пожалуй, единственным способ защиты при нарушении условий гражданско-правовых договоров является обращение в суд.

Трудовые же отношения предусматривают такие способы как: возможность самозащиты работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита; а также право на обращение в органы прокуратуры.

Кроме того, ответственность за нарушение требований условий гражданско-правовых договоров минимальна в сравнении с трудовым договором, так как за нарушение трудового законодательства работодатель может понести как административную, так и уголовную ответственность.

Также необходимо отметить, что ч. 4 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ введена административная ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Старший помощник прокурора  
Малоярославецкого района

юрист 1 класса

Д.И. Лызарь