

**СЕКЦИЯ 1**  
**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ХОЗЯЙСТВЕННОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**ОТЛИЧИЕ КОНТРАКТОВ ОТ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ**

**А. И. Дрозд,**  
студент юридического факультета  
*Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси*  
*«Международный университет «МИТСО», г. Минск*  
Научный руководитель:

**Е. А. Волк,**  
кандидат юридических наук, доцент  
профессор кафедры трудового и хозяйственного права  
*Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси*  
*«Международный университет «МИТСО», г. Минск*

Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде (ч. 4 ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси)), в связи с этим отличия контрактов от гражданско-правовых договоров можно рассматривать через трудовой договор. Однако существуют отличия между контрактом и трудовым договором, которые также необходимо рассмотреть.

Можно выделить следующие основные отличия трудового договора и контракта:

1. Нормативные правовые акты, которые регулируют трудовые отношения, основанные на контракте и на трудовом договоре. Особенности контрактов установлены Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29), Указом Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29», постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками» и др. Отношения, основанные на трудовом договоре, регулируются в первую очередь ТК Беларуси.

2. Контракт содержит специфические условия, которые не включаются в содержание трудового договора: 1) срок контракта от 1 года до 5 лет; 2) дополнительные меры стимулирования труда (предоставление поощрительного отпуска до 5 календарных дней и увеличение тарифной ставки не более чем на 50 %); 3) дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя; 4) минимальная компенсация за ухудшение правового положения работников, которая выплачивается при досрочном расторжении контракта по инициативе работника, если по вине нанимателя не выполняются условия контракта, и др.

3. Несколько отличается порядок увольнения в связи с истечением срока действия трудового договора и контракта. Не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта стороны должны письменно предупредить друг друга о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

4. Нельзя расторгнуть контракт по желанию работника (ст. 40 ТК Беларуси).

Трудовой договор (контракт) и гражданско-правовой договор можно разграничить по ряду оснований:

1. Гражданско-правовые отношения предполагают выполнение конкретной работы (задания) в объеме и сроки, согласование сторонами, а трудовые отношения подразумевают

выполнение определенной трудовой функции по профессии, должности в период действия трудового договора.

2. По гражданско-правовому договору физическое лицо самостоятельно организует свою работу. По трудовому договору труд работника обязан организовывать наниматель.

3. Гражданско-правовой договор носит обычно разовый характер и направлен на выполнение конкретного объема работ (оказание услуг). Трудовой договор заключается при наличии вакантной должности работника в штатном расписании организации и носит характер длящихся правоотношений [1, с. 27–33].

4. По трудовому договору работник включается в штат организации, а по гражданско-правовому работник не включается в штат, также несет риск случайной гибели предмета договора, т. е. результата труда, который он обязывался выполнить по договору.

5. На работника, принятого по трудовому договору, распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, а на работника, принятого по гражданско-правовому договору, такие гарантии не распространяются.

6. По гражданско-правовому договору гражданин вправе отказаться от исполнения гражданско-правового договора полностью или частично в случае, если заказчиком не созданы или ненадлежащим образом созданы условия, предусмотренные гражданско-правовым договором для безопасного выполнения работ, оказания услуг, создания объектов интеллектуальной собственности.

По трудовому договору работник также может отказаться от выполнения порученной ему работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредоставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда. Работник может отказаться от выполнения работы, не входящей в круг трудовых обязанностей либо выполнение которой противопоказано по состоянию здоровья, а также от выполнения общественного поручения.

7. Работник по трудовому договору исполняет обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, а по гражданско-правовому договору гражданин исполняет обязанности, предусмотренные подпунктом 1.4. п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам».

8. По трудовому договору оплата труда производится, даже если процесс труда не привел к положительному результату. Труд оплачивается регулярно, по заранее согласованным тарифам. В свою очередь, по гражданско-правовому договору оплачивается конкретный результат труда после подписания акта сдачи-приемки выполненных работ (оказанных услуг).

Преимуществом гражданско-правового договора перед трудовым по отношению к работнику является, например, возможность дополнительного заработка, поскольку работать по совместительству у одного нанимателя можно не более чем на 0,5 ставки, однако количество таких мест работы не ограничено.

Работая по гражданско-правовому договору, граждане могут в большей степени самостоятельно регулировать свое рабочее время и, соответственно, например, успешно сочетать работу и учебу, работу и семейные обязанности.

Иногда работа по гражданско-правовому договору может быть единственным заработком гражданина, то есть когда он не может устроиться на постоянную работу по различным причинам.

Заключение гражданско-правового договора вместо трудового договора (контракта) имеет свои плюсы для нанимателя.

1. Исполнителю по гражданско-правовому договору не надо предоставлять гарантии, которые полагаются работнику (например, оплачиваемый отпуск).

2. По гражданско-правовому договору можно установить выплату вознаграждения только после того, как будут выполнена определенная работа и получен результат. Стороны

гражданско-правового договора вправе сами определять размер вознаграждения за результат работы, а также периодичность его выплаты.

3. По гражданско-правовому договору исполнитель может сам обеспечивать себя всем необходимым для выполнения работы. В трудовых правоотношениях обязанность по организации труда лежит на нанимателе.

4. Гражданско-правовой договор можно заключить на определенный срок, который может определяться днями, неделями, месяцами и иным конкретным периодом времени до момента достижения результата, который стороны предполагали достичь. В отличие от гражданско-правовых отношений, для отношений, регулируемых трудовым договором, характерен длящийся характер, а сам работник вступает в указанные правоотношения для выполнения определенной работы как непрерывно длящегося процесса [2, с. 59–61].

В рамках и трудового, и гражданско-правового договора граждане могут реализовывать свое право на труд. Неважно, какой договор заключен с гражданином – должна быть обеспечена охрана труда, что установлено Законом Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда». Работа по обоим договорам засчитывается в трудовой стаж. Однако сведения о работе по гражданско-правовому договору не заносятся в трудовую книжку.

Практика показывает, что наниматели иногда заключают с работниками гражданско-правовые договоры, хотя отношения, складывающиеся между гражданином и организацией, по всем признакам являются трудовыми. Работники соглашались на заключение таких договоров, не будучи осведомлены о том, что при их оформлении не применяются гарантии, установленные трудовым законодательством. Впоследствии они ставят вопрос о признании существующих отношений трудовыми [3, с. 91–94].

Гражданско-правовой договор следует отличать от трудового договора и, соответственно, контракта. Разграничение данных договоров на практике имеет большое значение. Они по-разному заключаются, изменяются, прекращаются, а также влекут разные правовые последствия. Смешение этих понятий может повлечь неправильное применение законодательства и, как следствие, нарушение прав работников.

#### **Список использованных источников**

1. Чичина, А. П. Трудовой договор и гражданско-правовой договор (договор подряда): назначение, применения, отличия / А. П. Чичина // Бюллетень Мин. труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – 2015. – № 5. – С. 27–33.

2. Палькина, Т. Н. Негативные последствия для работодателей в случае заключения с работником гражданско-правового договора вместо трудового / Т. Н. Палькина // Трудовое право. – 2018. – № 3. – С. 59–61.

3. Кеник, К. И. Обзор судебной практики по трудовым спорам за 2017 год / К. И. Кеник // Юрист. – 2018. – № 2. – С. 91–94.