

Когда гражданско-правовой договор может быть признан трудовым?

Верховный Суд РФ в Определении от 25 сентября 2017 года № 66-КГ17-10 [назвал](#) отличительные признаки, которые помогут организации решить, какой договор заключить с физлицом для выполнения работы, а также отстаивать свою позицию в трудовом споре.

Во-первых, договор подряда заключается для выполнения определенного вида работы, результат которой подрядчик обязан сдать, а заказчик принять и оплатить. Следовательно, целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение конкретного результата, который может быть передан заказчику.

Во-вторых, подрядчик остается самостоятельным хозяйствующим субъектом и действует на свой риск.

По трудовому договору работник:

- обязуется выполнять определенную трудовую функцию;
- включается в состав персонала;
- подчиняется режиму труда;
- работает под контролем и руководством работодателя;
- не несет риска, связанного с трудом.

Если гражданско-правовой договор по факту регулирует трудовые отношения, его могут [признать](#) трудовым.

За "подмену" договоров работодателю грозит [штраф](#). Для должностных лиц он может достигать 20 тыс. руб., для юрлиц верхний предел - 100 тыс. руб.

Старший прокурор
апелляционного отдела
прокуратуры Пермского края

советник юстиции

В.Н.Бусова