Оглавление

[Введение](#_Toc253594663)

[Соотношение трудового и гражданско-правового договора](#_Toc253594664)

[Заключение](#_Toc253594665)

[Литература](#_Toc253594666)

# Введение

Соотношение гражданско-правовых и трудовых договоров с точки зрения правоприменения всегда вызывало массу вопросов. Это связано не только с различиями в правилах исчисления налогов и взносов с выплат по таким договорам, но и с разным объемом гарантий, по ним предоставляемым. Вследствие этого гражданско-правовые договоры стали привлекать заслуженное внимание не только налогоплательщиков, но и контролирующих органов.

Проблема соотношения гражданского и трудового законодательства, их взаимного влияния является далеко не новой для юридической науки. После жарких дискуссий и глубоких теоретических исследований в этой области уже не вызывает сомнения тот факт, что трудовое право обладает специфическим предметом правового воздействия. Однако с преодолением преимущественно императивных методов государственного регулирования труда вопрос о взаимном проникновении элементов гражданского и трудового права приобрел и новую значимость, и новое звучание. Прежде всего, это связано с усилением роли договора в формировании трудовых правоотношений, с расширением свободы волеизъявления сторон при его заключении.

# Соотношение трудового и гражданско-правового договора

У каждого предприятия, организации и учреждения возникает необходимость в привлечении граждан, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в целях осуществления своей уставной деятельности: производства продукции, выполнения работ, оказания услуг и т. д.

Отношения граждан и хозяйствующих субъектов строятся на договорной основе. Существует два подхода к договорным отношениям: один, основанный на трудовом законодательстве, когда работодатель заключает с гражданином трудовой договор, а другой, построенный на гражданско-правовом законодательстве, когда организация сотрудничает с физическими лицами по договорам подряда, возмездного оказания услуг, поручения, авторским договорам заказа и т. п. Данные трудовые и гражданско-правовые отношения организаций, связанные с «трудовым» участием граждан, полностью совпадают по субъектному составу и формально во многом схожи по функциям, которые выполняют заключенные трудовые и гражданско-правовые договоры, однако содержание данных договоров, права и обязанности сторон, правовые последствия их заключения имеют принципиальные различия. [[1]](#footnote-1)

Проанализируем предмет трудового и гражданско-правовых договоров и их основные различия (таблица 1).

Таблица 1 Сравнительная характеристика трудового и гражданско-правового договора

|  |  |
| --- | --- |
| Трудовой договор | Гражданско-правовой договор |
| 1. Определение договора | |
| Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации и должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется предоставить такую работу и обеспечивать условия труда, предусмотренные законом и иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату (ст. 56 ТК РФ). | Гражданско-правовой договор есть соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 п. 1 ГК РФ).  Ближе всех к трудовому договору примыкают гражданско-правовые договоры подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторский договор:  По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (гл. 37 ГК РФ).  По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (гл. 39 ГК РФ).  По договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой (доверителя) определенные юридические действия, в результате совершения которых права и обязанности возникают непосредственно у доверителя (гл. 49 ГК РФ).  По авторскому договору заказа автор обязуется создать к определенному сроку произведение и передать приобретателю свои права на его использование в пределах и на условиях, согласованных сторонами (Закон РФ "Об авторском праве и смежных правах" от 09.07.1993 г. N 5351-1). |
| 2. Предмет договора | |
| Предметом трудового договора является личное исполнение работником своей трудовой функции по определенной специальности, квалификации, должности, то есть повседневная реализация работником его способности к трудовой деятельности определенного рода и качества.  Целью трудового договора является не достижение работником конкретного результата работы, а сам процесс исполнения своих должностных обязанностей на всем протяжении действия договора.  Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не входящей в его трудовую функцию. | Предметом и целью гражданско-правового договора подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторского договора заказа является достижение исполнителем (поверенным) конечного результата труда, воплощенного в вещи, услуге или произведении. Исполнитель по данным договорам всегда выполняет индивидуально-определенное задание заказчика. Заказчика интересуют не вид, качество и количество труда, затрачиваемого исполнителем, а конкретный результат его деятельности. |
| 3. Стороны договора | |
| На стороне работника может быть только физическое лицо, достигшее трудоспособного возраста, - как правило, 16 лет (ст. 63 ТК РФ).  Работник обязан выполнять работу лично, не могут привлекаться третьи лица для исполнения трудового договора. Работник также не может быть заменен другим, как с согласия, так и без согласия сторон договора. | На стороне исполнителя (поверенного) могут быть как физические, так и юридические лица. Гражданско-правовой договор может заключаться и с участием нескольких лиц (соисполнителей).  С согласия сторон договора исполнение задания или его части может быть поручено третьим лицам (субподряд). |
| 4. Существенные условия договора | |
| Существенными условиями договора являются условия, без согласования которых сторонами договор не будет заключен. Так, согласно ст. 57 ТК РФ к существенным условиям трудового договора относятся:  - место работы (с указанием структурного подразделения);  - дата начала работы;  - наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функции;  - права и обязанности работника;  - права и обязанности работодателя;  - характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях;  - режим труда и отдыха;  - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки, и поощрительные выплаты);  - виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;  - иные условия по соглашению сторон трудового договора. | Основным существенным условием договоров подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторского договора заказа является соглашение о конкретном задании исполнителю (поверенному), то есть о выполнении работы, поручения, оказании услуги или о создании произведения.  Стороны также должны оговорить в договоре условие о сроке выполнении работы (оказании услуги) - о начальной и конечной дате. Сторонами могут устанавливаться также и промежуточные сроки.  Участникам договора необходимо прийти к соглашению и о размере вознаграждения исполнителю.  Заказчик и исполнитель могут оговорить в договоре и иные условия, не противоречащие действующему законодательству. |
| 5. Срок договора | |
| По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок, и лишь в некоторых случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с работником может быть заключен срочный трудовой договор. Все случаи, когда работодатель вправе заключить с работником срочный трудовой договор, оговорены ст. 59 ТК РФ.  Заключение работодателем срочного трудового договора в иных случаях, не предусмотренных законом (даже с согласия самого работника), может повлечь негативные последствия для работодателя: административную ответственность должностного лица, принимавшего работника на работу за нарушение трудового законодательства; судебные разбирательства в связи с незаконным увольнением работника по окончании срока трудового договора. | Гражданско-правовые договоры подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторского договора заказа являются срочными.  Срок может выражаться в каком-либо периоде времени, в течение которого исполнитель (поверенный) должен исполнить данное ему задание, либо определяться конкретной датой. (Срок действия договора поручения взаимосвязан также со сроком действия доверенности поверенного).  Действие гражданско-правового договора прекращается с момента выполнения сторонами принятых на себя обязательств, в отличие от трудового договора, который носит длящийся характер независимо от исполнения его сторонами своих обязанностей по отношению друг к другу. |
| 5. Организация работы. Основные обязательства сторон | |
| После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ о приеме работника на работу и внести соответствующую запись в трудовую книжку (если данная работа для работника является основной). Невыполнение данной обязанности является нарушением трудового законодательства.  Работник входит в личный состав трудового коллектива организации. Труд работника организует работодатель.  Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, выполнять установленные нормы труда, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и т. д. (ст. 21 ТК РФ).  Работодатель, в свою очередь, обязан предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, выплачивать заработную плату в полном объеме и в установленные сроки, обеспечивать работника всем необходимым для исполнения им трудовых обязанностей, предоставлять установленное время отдыха: междусменный отдых, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск; обеспечивать бытовые нужды работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей, предоставлять льготы, установленные трудовым законодательством и т. д. (ст. 22 ТК РФ). | По гражданско-правовым договорам исполнитель (подрядчик, поверенный, автор) обязан выполнить к определенному договором сроку оговоренное задание и сдать его результат заказчику. Если иное не предусмотрено договором, работа (услуга) выполняется иждивением подрядчика: из его материалов, его силами и средствами, то есть задание он выполняет по своему усмотрению и на свой страх и риск.  Исполнитель самостоятельно организует свой труд по выполнению работ (поручения), оказанию услуг, созданию произведения. Он не обязан подчиняться правилам внутреннего распорядка заказчика, выполняя задание по своему собственному плану с учетом временных рамок, ограниченных сроками заключенного сторонами договора. Исполнитель также обязан самостоятельно обеспечивать собственными силами и средствами охрану труда.  Основное обязательство заказчика по данным гражданско-правовым договорам - выплатить исполнителю обусловленное договором вознаграждение и принять результат работы (услуги) по акту сдачи-приемки. |
| 6. Оплата по договору | |
| По трудовому договору работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату в объеме и сроки, предусмотренные договором. Оплата производится в заранее согласованном размере (должностной оклад, тарифный разряд) или по заранее определенным нормам (почасовая ставка, ставка за единицу продукции). Причем размер оплаты труда не может быть ниже минимума, установленного законом и в который не включаются доплаты и надбавки, премии и другие дополнительные выплаты (ст. 133 ТК РФ).  Согласно ст. 136 ТК РФ работодатель обязан выплачивать заработную плату периодически, но не реже, чем каждые полмесяца в день установленный правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, трудовым договором. | Договоры подряда, оказания услуг и авторский договор заказа являются возмездными. Напротив, договор поручения может быть как возмездным, так и безвозмездным, если это не предусмотрено законом, иными правовыми актами или договором (ст. 972 ГК РФ).  Цена договора включает в себя затраты подрядчика на исполнение договора и его вознаграждение. Она может определяться как посредством подписанной сторонами сметы, так и произвольно - здесь не применяется какое-либо императивное нормирование (тарифы, прейскуранты и т. п.).  По данным договорам оплате подлежит, как правило, конечный результат деятельности исполнителя, хотя выплата вознаграждения может осуществляться также и авансом. Платежи по договору также могут осуществляться поэтапно в соответствии с промежуточными сроками сдачи работы (услуги), либо единовременно по окончании выполнения исполнителем задания.  Окончательные расчеты сторон производятся после подписания сторонами акта сдачи-приемки работы (услуги, произведения). Акты сдачи-приемки являются неотъемлемой частью договора. |
| 7. Риски случайной гибели результата работы | |
| Риск случайной гибели результата труда в соответствии с трудовым законодательством лежит на работодателе. Даже в этом случае работодатель обязан выплатить работнику заработную плату. | Риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки заказчиком несет подрядчик (ст. 705 ГК РФ). В этом случае у заказчика, если иное не предусмотрено законом, не возникает обязанности оплатить произведенные подрядчиком расходы и выплатить ему вознаграждение. |
| 8. Ответственность работника (исполнителя) по договору | |
| Согласно ст. 192 ТК РФ работник несет дисциплинарную ответственность за ненадлежащее исполнение или неисполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (замечание, выговор и увольнение).  Работник также несет материальную ответственность за ущерб, причиненный им работодателю (гл. 39 ТК РФ). За причиненный ущерб по общему правилу работник несет ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законом. Возмещению подлежит прямой действительный ущерб, размер которого исчисляется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам. | За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по договору (просрочка исполнения, неисполнение задания, гибель материалов заказчика и т. п.) исполнитель несет гражданско-правовую ответственность. В соответствии со ст. 15 ГК РФ заказчик вправе потребовать от исполнителя возмещения реального ущерба, причиненного ему по вине исполнителя, а также упущенной выгоды (неполученные доходы, которые он получил бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено).  Заказчик также вправе претендовать на уплату исполнителем договорной или законной неустойки (ст. 330 ГК РФ). |
| 9. Ответственность работодателя (заказчика) по договору | |
| Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный им работнику (гл. 38 ТК РФ). Так, работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный:  - в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;  - имуществу работника;  - задержкой выплаты заработной платы.  Работодатель также обязан возместить моральный вред, причиненный работнику его неправомерными действиями.  Должностные лица - представители работодателя, виновные в нарушении трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности (ст. 419 ТК РФ).  Так, в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде и об охране труда на должностное лицо работодателя может быть наложен административный штраф, а за повторное нарушение трудового законодательства - дисквалификация на срок от одного до трех лет.  Должностные лица работодателя могут подвергаться уголовному наказанию за:  - нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда (ст. 143 УК РФ);  - за невыплату заработной платы (ст. 145 УК РФ). | Заказчик по гражданско-правовым договорам несет гражданско-правовую ответственность. Как правило, заказчик отвечает перед исполнителем (подрядчиком) за неуплату или просрочку выплаты цены договора, а также за неисполнение или ненадлежащее исполнение иных обязательств по договору.  Исполнитель вправе требовать от заказчика возмещения реального ущерба, причиненного ему по вине заказчика, упущенной выгоды, а также выплаты неустойки или процентов за использование чужих денежных средств по ст. 395 ГК РФ. |

Нетрудно заметить, что обязательств у работодателя перед работником по трудовому договору гораздо больше, чем у заказчика перед исполнителем по гражданско-правовому договору, который должен, по большому счету, только оплатить работу исполнителя.

Работодатели вынуждены обременять себя массой обязательств по созданию благоприятных условий труда работников, предоставлением трудящимся различных льгот, соблюдением иных требований трудового законодательства. Помимо того, организация обязана вести переговоры с представителями работников: профсоюзами и иными общественными организациями по поводу условий труда работников, отвечать на запросы компетентных государственных органов (государственной инспекции труда, госсанэпиднадзора, гостехнадзора, прокуратуры и др.) по вопросам соблюдения трудового законодательства в организации и нести ответственность за его нарушение.

Трудовые отношения требуют от работодателя и гораздо больших организационных затрат, чем гражданско-правовые: оформления массы кадровых приказов (о зачислении на работу, переводах, отпусках, надбавках, увольнении и пр.), ведения трудовых книжек, организации их хранения. По гражданско-правовым договорам сторонам необходимо только оформить и подписать акты сдачи-приемки работ (услуг).

Все вышеперечисленное не способствует стремлению организаций заключать с гражданами трудовые договоры. Более того, заключая с гражданами, не являющимися предпринимателями без образования юридического лица, гражданско-правовые, а не трудовые договоры, хозяйствующие субъекты «экономят» собственные средства, так как в соответствии с п.3 ст. 238 НК РФ в налоговую базу, в части суммы единого социального налога, подлежащего зачислению в Фонд социального страхования Российской Федерации, не включаются вознаграждения, выплачиваемые по договорам гражданско-правового характера, авторским и лицензионным договорам. Таким образом, организация в зависимости от величины исчисляемой с начала календарного года налогооблагаемой базы на каждого исполнителя освобождается от перечисления в бюджет суммы, составляющей до четырех процентов начисленного и выплаченного дохода. [[2]](#footnote-2)

Однако все вышеперечисленное не означает, что организациям не стоит, не нужно заключать трудовые договоры с гражданами, а довольствоваться только гражданско-правовыми. По нашему мнению, это неправильный подход. В том случае, когда выполнение работ (оказание услуг) носит систематический, длящийся характер - налицо необходимость и даже обязанность работодателя установить трудовые отношения, если же работа носит разовый, непредвиденный характер - отношения стоит строить на гражданско-правовой основе.

Так, например, преподавание в вузах должно осуществляться в рамках заключенного с преподавателем трудового договора, однако закон допускает чтение лекций и по гражданско-правовому договору об оказании образовательных услуг, если их объем составляет не более 300 часов в год (см. пп. «в» п. 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Проблема выбора между трудовым и гражданско-правовым договором лишь только одна сторона проблемы, другая ее сторона состоит в том, что зачастую работодателями заключается так называемое «трудовое соглашение» - некий гибрид между гражданско-правовым и трудовым договором, не предусмотренная действующим законодательством форма договора. Работодатели, заключая такой договор с гражданином, как правило, преследуют цель породить не трудовые, а гражданско-правовые отношения подряда или оказания услуг, чтобы не выплачивать работнику отпускные, не предоставлять работнику льготы, предусмотренные трудовым законодательством, не выплачивать взносы в ФСС РФ и т. д. При этом работодатели по незнанию или намеренно вводят работника в заблуждение относительно природы заключаемого с ним договора.

По структуре напоминая гражданско-правовые договоры, трудовые соглашения довольно часто содержат условия, относящиеся к содержанию трудового договора (не говоря уже о самом наименовании договора). Заключение подобных договоров зачастую влечет негативные правовые последствия для организации.

Во-первых, исполнители - сторона трудового соглашения - нередко обращаются в суды общей юрисдикции с исками о признании трудового соглашения трудовым договором и, соответственно, о предоставлении им соответствующих прав, вытекающих из трудовых отношений: оплачиваемого очередного отпуска, выходных дней, стабильной заработной платы не ниже установленного законом минимума и т. д. При разрешении подобных дел в суде работодатели настаивают на определении трудового соглашения как гражданско-правового договора подряда (оказания услуг), а истцы, напротив, отстаивают позицию заключения сторонами трудового договора и, как правило, выигрывают дело.

Во-вторых, заключение работодателями трудовых соглашений нередко порождают арбитражные споры с соответствующими государственными органами, которые в ходе проверок принимают решения о взыскании недоимок по страховым взносам организаций в Фонд социального страхования Российской Федерации в связи с «переквалификацией» гражданско-правовых договоров в трудовые. [[3]](#footnote-3)

Приведем пример из судебной практики.

Некоммерческое партнерство Институт «Высшая школа бизнеса» (НПИ) обратилось в Арбитражный суд Красноярского края о признании недействительным решения Красноярского регионального отделения Фонда социального страхования РФ о взыскании недоимки по страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за преподавателей, обучавших слушателей Истца на основании заключенных договоров об оказании услуг.

Суды 1-й и Апелляционной инстанции в удовлетворении иска Истцу отказали. Кассационная инстанция Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа оставила решения 1-й инстанции без изменения, мотивировав свое решение тем, что представленные Истцом договоры об оказании услуг с преподавателями обладают признаками трудовых договоров, а именно: преподавателям поручалось выполнение определенной функции, данные договоры были заключены в соответствии с уставом НПИ, оплата по труду гарантировалась. Кроме того, суд пришел к выводу, что наличие иного постоянного места работы не свидетельствует об отсутствии трудовых отношений между НПИ «Высшая школа бизнеса» и преподавателями. [[4]](#footnote-4)

А вот несколько иной пример: инспекция Министерства Российской Федерации по налогам и сборам по г. Йошкар-Оле (далее – «Инспекция») обратилась в арбитражный суд с иском к индивидуальному предпринимателю С. (далее – «Ответчик») о взыскании недоимки, пени и налоговых санкций по единому налогу на вмененный доход. В качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований, привлечен индивидуальный предприниматель И.

Между Ответчиком и третьим лицом был заключен договор о совместной деятельности, который Инспекция расценила как договор простого товарищества, носящий предпринимательский характер, поэтому Ответчик является плательщиком единого налога на вмененный доход. В ходе проверки Инспекция установила также, что Ответчик самостоятельно осуществляла предпринимательскую деятельность в пределах своих обязанностей по договору и получила доход, отраженный в книге учета доходов и расходов как заработная плата, при этом не уплатила налог соответствующий период.

Суд, изучив материалы дела и оценив представленные Сторонами доказательства отказал Истцу в удовлетворении Иска, сделав вывод, что деятельность, осуществляемая Ответчиком, не отвечала требованиям, определяющим понятие предпринимательской деятельности как самостоятельной, осуществляемой на свой риск деятельности, направленной на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг. - Ответчик действовала по указаниям индивидуального предпринимателя и за установленное вознаграждение, независимое от фактической прибыли. Договор о совместной деятельности был расценен арбитражным судом как трудовой договор, поэтому Ответчик не обязана платить налог, взыскиваемый с предпринимательской деятельности, а также к ней не может быть применена ответственность за его неуплату. [[5]](#footnote-5)

Таким образом, выяснить истинное содержание договора зачастую можно только, тщательно анализируя каждое условие договора и фактические правоотношения участников соглашения. Как правило, содержание договора не зависит от его названия, а определяется совокупностью всех условий договора, прав и обязанностей сторон. Однозначно, договор будет квалифицирован как трудовой, если в нем содержатся одно или несколько следующих условий:

- о зачислении гражданина по определенной профессии, должности или квалификации;

- о постоянно выполняемой четко определенной функции исполнителя (преподавание, мытье окон и т. п.);

- о материальной ответственности исполнителя;

- о подчинении его правилам внутреннего распорядка организации;

- об испытательном сроке;

- о периодически выплачиваемой заработной плате или вознаграждении независимо от результата работы. [[6]](#footnote-6)

# Заключение

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что при заключении организациями-работодателями договоров с гражданами необходимо четко и ясно определять предмет и условия договоров, четко представлять, какие правоотношения они породят.

Неправильная квалификация договорных отношений сторон может привести к ошибкам в бухгалтерском учете и исчислении налогов, установленных действующим законодательством. Недопонимание проблемы может привести к негативным правовым последствиям: пострадает бюджет организации в связи с взысканием недоимки по уплате страховых взносов в ФСС РФ, выплатой компенсации вреда работнику, в том числе и морального вреда; пострадает деловая репутация работодателя в связи с наложением административного взыскания на должностное лицо, подписавшее договор или иное лицо, ответственное за прием и увольнение работников в организации, вплоть до отстранения от должности (дисквалификации).

Нельзя и забывать об организационных последствиях - участие в судебном или административном разбирательстве требует значительных затрат времени и трудовых ресурсов.

# Литература

**Нормативно-правовая база:**

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.). СПС «Гарант»
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с последними изменениями от 22.07.2008. СПС «Гарант».
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. СПС «Гарант».
4. Гражданский кодекс Российской Федерации. СПС «Гарант».
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. СПС «Гарант».

**Специальная и научная литература:**

1. Аленина И.В. Интеграция гражданско-правовых и трудовых договорных обязательств // Кадровый портал. – 2007. - № 12. – С. 21-22.
2. Глазырин В.В. Гражданский кодекс и регулирование трудовых правоотношений // Право и экономика. – 2007. - N 5. – С. 6-10.
3. Желтов О.Б. Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах) // Вестник МГУ. Сер. 11. Право. - N 3. – 2008. – С. 4-7.
4. Крикунов С. Трудовой договор / С. Крикунов // Трудовое право. - 2006. - № 11. – С. 14-18.
5. **Лапина Ю. Гражданско-правовые договоры и трудовые договоры: проблемы переквалификации** //Советник бухгалтера в сфере образования и науки. – 2007. - № 1. - С. 47-59.
6. Маврин С. П. Трудовое право: учебник / С. П. Маврин, Е. Б. Хохолов.- М.: Юристъ, 2008. – 228 с.
7. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Соотношение трудового и гражданского законодательства // Новый ГК РФ и отраслевое законодательство. - М.: Юрист, 2006. – С. 12-16.
8. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения / М.Н. Сафонов // Журнал российского права. - 2007. - N 8. – С. 2-5.
9. Сгибнева О.В., Дырда В.А. Соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров: теория и практика // Правовой дайджест. – 2007. – С. 5-9.

1. **Лапина Ю. Гражданско-правовые договоры и трудовые договоры: проблемы переквалификации** //Советник бухгалтера в сфере образования и науки. – 2007. - № 1. - С. 47. [↑](#footnote-ref-1)
2. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Соотношение трудового и гражданского законодательства // Новый ГК РФ и отраслевое законодательство. - М.: Юрист, 2006. – С. 12. [↑](#footnote-ref-2)
3. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения / М.Н. Сафонов // Журнал российского права. - 2007. - N 8. – С. 2. [↑](#footnote-ref-3)
4. Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 28.04.2003 г. №А33-3880/02-с3а-ФО2-1118/03-С1). – СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-4)
5. Постановление Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа от 24 июня 2002 г. № А-38-14/30-2002). – СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-5)
6. Письмо Фонда социального страхования РФ от 20.05.1997 г. N 051/160-97 «Рекомендации по разграничению трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров». – СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-6)