

ПАМЯТКА РАБОТНИКА

Трудовой договор vs договор гражданско-правового характера (ГПХ): права, риски и признаки подмены трудовых отношений

Для кого: для работников и исполнителей, которым предлагают оформить работу не по трудовому договору, а по договору гражданско-правового характера (подряда, возмездного оказания услуг и т.п.).

Документ носит информационно-правовой характер и основан на нормах ТК РФ, ГК РФ и разъяснениях Верховного Суда РФ, актуальных на июнь 2026 года.

ВАЖНО ПОМНИТЬ:

- A. Трудовой кодекс РФ **не предусматривает** механизма «перевода» работника с трудового договора на гражданско-правовой.
- B. Единственный правомерный вариант — увольнение по основаниям, предусмотренным ТК РФ, и последующее заключение договора ГПХ.
- C. Часть вторая ст. 15 ТК РФ **прямо запрещает** заключать гражданско-правовые договоры, фактически регулирующие трудовые отношения.
- D. Если по договору ГПХ работник выполняет функции, характерные для трудовых отношений (подчинение правилам внутреннего распорядка, выполнение трудовой функции, регулярность работы, оплата как заработная плата), такие отношения могут быть признаны трудовыми.
- E. Заключение ГПХ, фактически регулирующего трудовые отношения, образует состав правонарушения по **ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ**.

Часть 1. Сравнение: трудовой договор и договор ГПХ

Параметр	Трудовой договор	Договор ГПХ
Подчинение правилам работодателя	Работник включен в штат, действует в интересах, под управлением и контролем работодателя и подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 15 ТК РФ).	Исполнитель не включается в штат и не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка как работник; стороны определяют условия исполнения по договору (ст. 421, 702, 779 ГК РФ).
Рабочее время и режим	Работодатель устанавливает режим труда и отдыха, ведет учет рабочего времени, обязан соблюдать трудовые гарантии (ст. 15, 56, 91, 100 ТК РФ).	Обычно заказчик не устанавливает исполнителю режим рабочего времени как работнику; согласуются срок и результат исполнения (ст. 708, 783 ГК РФ).
Оплата	Выплачивается заработная плата за трудовую функцию, регулярно и в установленные сроки (ст. 56, 129, 136 ТК РФ).	Выплачивается вознаграждение за результат работы, этап или услугу по условиям договора (ст. 709, 781 ГК РФ).
Отпуск	Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по ТК РФ (ст. 114 ТК РФ).	Оплачиваемый отпуск по ТК РФ не предоставляется, поскольку это не трудовой договор.

Больничный	Действуют трудовые и связанные с ними социальные гарантии, включая оформление периода нетрудоспособности по правилам трудового законодательства.	Больничный как трудовая гарантия по ТК РФ не предоставляется автоматически, поскольку отношения регулируются ГК РФ, а не ТК РФ.
Прекращение отношений	Прекращение возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, есть социальные гарантии.	Договор прекращается по основаниям, предусмотренным самим договором и ГК РФ, в том числе при исполнении, отказе стороны в случаях, установленных законом, либо расторжении договора.

Часть 2. Главные признаки трудовых отношений (из-за которых ГПХ отменяют):

- **Регулярность оплаты:** Выплата денег два раза в месяц, а не после сдачи конкретного этапа работ;
 - **Подчинение ПВТР:** Сотрудник обязан соблюдать график работы, отпрашиваться у начальства и находиться на рабочем месте;
 - **Наличие должности:** В договоре указана должность или профессия, а не конкретный объем услуг;
 - **Инфраструктура работодателя:** Работник использует оборудование, материалы и программное обеспечение компании;
 - **Оплата** производится регулярно за процесс труда, а не за законченный результат.
- ✓ **Государство категорически негативно относится к попыткам «перевода» сотрудников с трудового договора на договор гражданско-правового характера, если при этом фактически сохраняются прежние трудовые отношения.**

- ✓ Подобные действия расцениваются как незаконное уклонение от уплаты налогов и нарушение трудовых прав работника.

Часть 3. Что делать, если вам навязывают ГПХ вместо трудового договора

1. Не подписывать документы поспешно, особенно если по факту речь идет о сохранении постоянной трудовой функции в режиме работодателя под видом перехода на ГПХ;
2. Сохранить доказательства оказания на вас давления с целью расторжения действующего трудового договора на основаниях, противоречащих ТК РФ;
3. Подать письменное заявление работодателю с отказом расторгать трудовой договор.
4. Обратиться в Государственную инспекцию труда, прокуратуру или в суд с требованием провести проверку действий работодателя и устранения нарушений законодательства РФ.

Инстанция	Как поможет
Государственная инспекция труда	Может выдать предписание об устранении нарушения, которое затем используется как основание для признания отношений трудовыми (ст. 19.1 ТК РФ).
Прокуратура	Может провести проверку и принять меры прокурорского реагирования для защиты трудовых прав.

Документ подготовлен в информационных целях и не заменяет индивидуальную юридическую консультацию по конкретной ситуации.

Дата актуализации: июнь 2026 г.