В соответствии со статьей 420 Гражданского кодекса РФ гражданско-правовой договор - это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Данный договор регулируется гражданским законодательством.

Такими договорами, в частности, являются договоры: подряда, аренды, возмездного оказания услуг, перевозки, транспортной экспедиции, хранения, поручения, комиссии, доверительного управления имуществом, агентский договор.

По гражданско-правовому договору исполняется индивидуально-конкретное задание (поручение, заказ и др.). Предметом такого договора служит конечный результат труда (построенное или отремонтированное здание, доставленный груз, подготовленный бухгалтерский отчет и др.), за который выплачивается оговоренное вознаграждение.

Работающие по гражданско-правовым договорам самостоятельно определяют приемы и способы выполнения заказа. Для них важен конечный результат труда — выполнение условий договора в надлежащем качестве и в согласованный срок, ведь от него зависит оплата.

По договорам гражданско-правового характера одна сторона выполняет определенные виды работ или услуг, обусловленные договором (вне зависимости от квалификации или специальности, а также должности), для другой стороны. Гражданско-правовой договор не предусматривает компенсаций за сверхурочное время, отпуска, оплату больничного листа и иные льготы, и компенсации, установленные трудовым законодательством. Достигнув оговоренного результата, стороны прекращают свои отношения.

В соответствии со статьей 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор – это 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Характерным признаком трудового договора служит установление для работающих четких правил внутреннего трудового распорядка и обеспечение работодателем предусмотренных законодательством условий труда, в том числе льгот и компенсаций.

Зачастую работодатели заключают с работниками гражданско-правовые договоры, прикрывая ими фактически трудовые отношения, дабы снизить свой уровень ответственности и уменьшить расходы на создание необходимых условий труда. Хотя законодатель и в этом случае защитил

работника, закрепив, что, если в ходе судебно¬го разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируют¬ся трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения Трудового кодекса РФ (ч. 3 ст. 11 ТК РФ).