

**МІНІСТЭРСТВА ПРАЦЫ
І САЦЫЯЛЬНАЙ АБАРОНЫ
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ**

пр. Пераможцаў, 23, к. 2, 220004, г. Мінск
тэл. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

пр. Победителей, 23, к. 2, 220004, г. Минск
тел. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

05.01.2026 № 1-1-16/140 Г(2)-4



О разъяснении законодательства

Ваше обращение рассмотрено Министерством труда и социальной защиты. В пределах компетенции сообщаем следующее.

В соответствии с законодательством Республики Беларусь работа может осуществляться на основании трудового договора либо гражданско-правового договора. Вид договора зависит от характера выполняемой работы, способа ее выполнения и определяет права и обязанности сторон и правовые последствия их несоблюдения.

Согласно статье 1 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель – это юридическое лицо, представительство иностранной организации, филиал иностранного юридического лица, а также физическое лицо, наделенные законодательством правом заключения и прекращения трудового договора с работником.

Статьей 1 Трудового кодекса Республики Беларусь определено, что трудовой договор – соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. Стороны трудового договора – наниматель и работник.

Таким образом, если штатным расписанием организации предусматривается определенная профессия рабочего или должность служащего, при выполнении работы соблюдается внутренний трудовой распорядок организации, работа носит постоянный характер, то в таком случае между сторонами должен быть заключен трудовой договор.

Справочно: В соответствующих выпусках Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих содержатся такие наименования профессий рабочих как, например, «грузчик», «подсобный рабочий» и др.

В соответствии со статьей 6 Трудового кодекса не подпадают под действие Трудового кодекса отношения по поводу осуществления обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством.

Министерство труда и социальной защиты не наделено правом разъяснения норм гражданского законодательства, в том числе не дает оценку возможности выполнения тех или иных работ в рамках гражданско-правового договора.

Вместе с тем разъясняем, что правоотношения, вытекающие из гражданско-правовых договоров, регулируются гражданским законодательством, в частности Гражданским кодексом Республики Беларусь и Указом Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам».

Для выполнения разовых работ, оказания разовых услуг (которые не носят регулярный характер) может заключаться гражданско-правовой договор. Гражданско-правовой договор заключается именно для выполнения конкретной работы (оказания конкретной услуги), направленной на получение конкретного результата, по достижении чего договор считается исполненным и прекращает свое действие. Стороны по договору подряда – заказчик и подрядчик. При выполнении работ по гражданским договорам гражданин получает вознаграждение. При выполнении работ по гражданско-правовому договору не действуют гарантии, предусмотренные законодательством о труде.

Оценка вида договора должна производиться с учетом совокупности всех обстоятельств.

Исходя из положений гражданского законодательства, защиту нарушенных или оспоренных гражданских прав осуществляет суд. Только суд может дать правовую оценку, имеющую юридическую силу, возможности выполнения тех или иных обязанностей в рамках гражданско-правового договора. В случае спорных ситуаций решение о признании впоследствии гражданско-правовых отношений трудовыми (трудовых отношений гражданско-правовыми) принимается судом с учетом всех фактов, входящих в предмет доказывания по делу.

Согласно статье 18 Закона Республики Беларусь «Об обращениях граждан и юридических лиц» ответ Министерства труда и социальной защиты на Ваше обращение может быть обжалован в судебном порядке.

Заместитель Министра

О.В.Токун