

Васильева Алевтина Владимировна
студент
Гражданско-правовой профиль
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Россия, г. Астрахань
e-mail: grigoreva.ot@yandex.ru

Научный руководитель: Черный Андрей Викторович
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Россия, г. Москва

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ДОГОВОР ПОДРЯДА И ДОГОВОР ОБ ОКАЗАНИИ УСЛУГ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ В СООТВЕТСВИИ С РОССИЙСКИМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ

Аннотация: Охрана и защита трудовых прав граждан является одной из главных задач государственной политики Российской Федерации. Несмотря на то, что договор подряда и договор об оказании услуг, как и трудовой договор, регулирует отношения сторон по выполнению работ, отождествлять указанные договоры нельзя. Различия между этими видами договоров весьма существенны. Целью научной статьи является исследовать и провести сравнительный анализ данного вида договоров, рассмотреть их практическое значение и проблемы в их разграничении.

Ключевые слова: гражданско-правовой договор, договор подряда, трудовой договор, договор об оказании услуг, разграничение.

Vasilyeva Alevtina Vladimirovna
student
Civil law profile
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"
Russia, Astrakhan

Scientific adviser: Cherny Andrey Viktorovich
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"
Russia, Moscow

EMPLOYMENT CONTRACT, CONTRACT AND SERVICE CONTRACT: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS IN ACCORDANCE WITH RUSSIAN LEGISLATION

Abstract: The protection and protection of the labor rights of citizens is one of the main tasks of the state policy of the Russian Federation. Despite the fact that the

work contract and the contract for the provision of services, as well as the employment contract, governs the relationship of the parties to the performance of work, these contracts cannot be identified. The differences between these types of contracts are very significant. The purpose of the scientific article is to investigate and conduct a comparative analysis of this type of contracts, to consider their practical significance and problems in their differentiation.

Key words: civil law contract, work contract, labor contract, service contract, delimitation.

Охрана и защита трудовых прав граждан является одной из главных задач государственной политики Российской Федерации. Это означает, что государство признает важность почтения прав работников и обязуется защищать их от незаконных действий со стороны работодателей.

Одним из инструментов защиты прав работников является трудовой договор. Однако, помимо этого, существуют и другие виды договоров, которые регулируют выполнение работ - договор подряда и договор об оказании услуг.

Трудовой договор и договоры гражданско-правового характера на оказание услуг и выполнение работ, несмотря на свои различия, имеют схожие цель и задачи. Они позволяют законным путем оформить трудовую деятельность граждан и обеспечить ее регулирование. С учетом широкого распространения гражданско-правовых договоров с физическими лицами, важно выработать критерии отличия между указанными договорами и трудовыми договорами. Это актуальный вопрос в современном обществе.

Для определения возможности заключения с физическим лицом договора на выполнение определенной работы, требуется выявить критерии, основываясь на сущности отношений между сторонами. При этом, невозможно выявить сущность отношений без анализа законодательство, установленных условий для конкретного типа гражданских контрактов. Сравнивая эти условия с реальными обстоятельствами, возникающими между работодателем и работником, мы можем найти возможность для заключения договора [4].

Осуществление анализа, направленного на различение гражданско-правового договора и трудового договора, представляет собой сложный процесс, требующий глубокого понимания признаков, предмета и методов правового

регулирования этих различных отраслей права. Важно учитывать особенности взаимодействия между работодателем и работником, которые присущи только трудовым правоотношениям: дисциплину труда и режим работы, властное подчинение работника работодателю при выполнении трудовых функций, а также обеспечение условий труда и другие важные аспекты. Осознавая эти различия, мы сможем проводить более точную и детальную оценку правовых договоров в различных отраслях и областях деятельности.

Гражданское законодательство по-разному регулирует отношения, связанные с выполнением работ и оказанием услуг. Для первых предназначен договор подряда, а для вторых — договор возмездного оказания услуг. Но при этом четкого определения терминов «работа» и «услуга» Гражданский кодекс РФ (в отличие от Налогового кодекса РФ) не содержит. Так как же определить, какой вид договора заключить в конкретной ситуации? И что будет, если составить не тот договор? [5]

Важно отметить, что эти договоры различаются между собой не только юридическими аспектами, но и практической значимостью. Например, договор подряда используется для выполнения определенных видов работ, которые не требуют постоянного нахождения работника на рабочем месте. Договор об оказании услуг, в свою очередь, используется для оказания различных услуг, и он часто не связан с конкретной работой.

Согласно пункту 1 статьи 702 Гражданского кодекса РФ, договор подряда подразумевает, что одна из сторон – подрядчик, обязуется выполнить по заданию другой стороны – заказчика конкретную работу и передать заказчику готовый результат, в свою очередь заказчик обязуется принять и оплатить результат выполненной работы. Нормативно-правовые параметры работ, которые могут являться предметом договора подряда, определены п. 1 ст. 703 Гражданского Кодекса РФ, согласно которой данная договоренность может касаться создания, обработки, либо переработки определенного объекта с последующей передачей этого объекта заказчику [3].

Для того, чтобы достичь целей, предусмотренных договором возмездного оказания услуг, исполнитель прямо обязуется выполнить задание заказчика. В свою очередь, заказчик обязуется оплатить за эти услуги. Согласно пункту 1 статьи 779 ГК РФ, объектом такого договора является перечень действий или деятельности, которые подлежат выполнению исполнителем. В пункте 2 уточняются примеры таких услуг, такие как услуги связи, медицинские, ветеринарные, аудиторские, консультационные, информационные услуги, услуги по обучению, туристическое обслуживание и многие другие [3].

Одной из основных проблем в разграничении этих договоров является тот факт, что они имеют сходные черты и могут быть использованы в одних и тех же обстоятельствах. Например, если работодатель заключает договор подряда с целью получения рабочей силы для выполнения определенных работ, но при этом устанавливает все условия трудового договора, это может привести к нарушению трудовых прав работника.

В сфере трудовых отношений работник не имеет возможность проявления такой же самостоятельности, как в гражданском праве. Каждое законное указание со стороны работодателя для него является обязательным, а неисполнение этого указания влечет за собой дисциплинарный проступок согласно ст. 192 ТК РФ [2]. Именно благодаря этому факту, возможно четко разграничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров, таких как, например, подрядные соглашения. Данный критерий является основополагающим именно в судебной практике, на это указывает, например, Постановление Федерального Арбитражного Суда Северо-Западного округа от 14.04.2005 по делу № А42-6525/03-16.

Ссылаясь на постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 05.05.2006 по делу № Ф04-1195/2006(21824-А70-14)) и договор подряда, необходимо отметить, что исполнитель обязан выполнять только ту деятельность, которая подпадает под правовое определение «работа» (п. 1 ст. 702 ГК РФ) [3]. Соответственно, если такая деятельность не выполняется, то

возникает необходимость в заключении другого гражданско-правового договора.

В юридической литературе трудовой договор рассматривается как договор, согласно которому работник обязуется выполнять работу определенного рода лично. Предметом трудового договора является процесс труда работника, соответствующий его трудовой функции на определенной специальности или в соответствии с квалификацией и занимаемой должностью, а также подчинение правилам внутреннего трудового распорядка.

В дополнение к этому, в некоторых источниках можно найти определение, согласно которому предметом трудового договора выступает «рабочая сила» конкретного работника, которая включает в себя как физические, так и духовные способности человека. Следует отметить, что рабочая сила, несмотря на то, что она может рассматриваться как товар, не может стать просто собственностью работодателя, а передается ему во временное пользование вместе с ее носителем - работником.

Анализируя вышеприведенное, можно сделать вывод, что основным объектом трудового договора являются положения, регулирующие трудовые обязанности работника.

В целом, можно сказать, что различия между трудовым договором, договором подряда и договором об оказании услуг очень важны и не могут быть проигнорированы. Научные исследования и сравнительный анализ представленных видов договоров помогают более точно определить их применимость в различных ситуациях и устанавливают основные нормы и правила для их заключения и исполнения.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ, от 06.10.2022) // Текст

Конституции, приведен в соответствии с официальной публикацией на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru), 6 октября 2022 г. (актуальная редакция)

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2020) // «Российская газета». № 256.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.12.2022) (с изм. и доп. от 06.08.2021) // Справочная правовая система «Консультант-Плюс»

4. Ершов О.Г., Карпов К.В. К дискуссии о разграничении трудового договора и договора подряда // Евразийская адвокатура. 2019. № 4. С. 78-81.

5. Когай И.Е. К вопросу о соотношении трудового договора и договора подряда // Актуальные проблемы современного частного права. 2018. № 5. С. 54-57.