**Сравнение договора подряда с трудовым договором.**

Опарина Людмила Анатольевна*Кирил*НИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДОГОВОРА ПОДРЯДА С ТРУДОВЫМ ДОГОВОРОМ. Ч. 1

*Магистрант НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»*

Гражданское право регулирует такие отношения как имущественные и лично не имущественные, субъектами таких отношений выступают юридические и физические лица. Объектами гражданских прав являются имущество, материальные и не материальные блага. Трудовое право регулирует трудовые отношения между работодателем и работником устанавливает государственные гарантии создаёт благоприятные условия труда и защищает права и интересы как работников так и работодателей. Субъекты трудового права это работодатель и работник, объектом можно назвать трудовые отношения, государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, социальные гарантии.

Договор подряда относится к гражданско-правовым отношениям, регулируется такой договор Гражданским Кодексом Российской Федерации (ГК РФ) ст. 702-768, а также иными федеральными законами. В отличие от договора подряда, трудовой договор регулируется трудовым кодексом, а также можно назвать некоторые отличия, это в том, что если в трудовой договор не включены какие либо права и обязанности они могут дополниться, и они регулируются императивно не зависимо от воли сторон, трудовым кодексом. По договору подряда подрядчик обязуется по заданию заказчика выполнить определённую работу и сдать эту работу а главное конечный результат заказчику, заказчик должен принять такую работу и оплатить определённую сумму, указанную в договоре подряда. Можно сказать так что договор подряда это одноразовый договор, цель такого договора это готовый результат качественной выполненной работы.

По трудовому договору возникают трудовые отношения и они в дальнейшем регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ). В данном случае тут есть такие субъекты как работник и работодатель, работник под управлением и контролем работодателя, при подчинении им правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда работник должен выполнить работу лично и можно сказать, что здесь результат работы не столько важен как допустим в договоре подряда, здесь скорей всего важна занятость человека в соответствии его профессией, квалификацией. В соответствии с трудовым договором работник реализует свои основные трудовые функции, он является частью трудового коллектива и подчиняется правилам, действующим внутри конкретной организации (ее трудовому правовому распорядку). Независимо от того, насколько результативна его деятельность, она оплачивается работодателем [1, c. 167]. В договоре подряда важен чисто качественный результат работы, и такая работа если иное не установлено договором может быть выполнена не лично самим подрядчиком, а допустим третьим лицом (субподрядчиком), и тогда в последствии подрядчик становится генеральным подрядчиком, то есть перед субподрядчиком генеральный подрядчик становится заказчиком, а названный ранее заказчик так и остаётся заказчиком перед подрядчиком (генеральным подрядчиком).

Трудовые договоры могут заключаться на определённый срок такой трудовой договор является срочным, срок такого договора не должен превышать пять лет, и соответственно есть трудовые договоры, которые заключаются на неопределённый срок. В договоре подряда сроки по сравнению с трудовым договором, играют важную роль, так как в договоре подряда указываются начальные и конечные сроки выполнения работы, но, не противореча законодательству, по соглашению сторон в договоре может быть указаны сроки завершения отдельных этапов работы (промежуточные сроки). Как видим в договоре подряда нет неопределённого срока, требования заказчика (обязательства) должны быть исполнены в сроки которые указаны в договоре подряда, либо в соответствии со п. 2 ст. 314 ГК РФ. в случаях, когда обязательство не предусматривает срок его исполнения и не содержит условия, позволяющие определить этот срок, а равно и в случаях, когда срок исполнения обязательства определен моментом востребования, обязательство должно быть исполнено в течение семи дней со дня предъявления кредитором требования о его исполнении, если обязанность исполнения в другой срок не предусмотрена законом, иными правовыми актами, условиями обязательства или не вытекает из обычаев либо существа обязательства. При не предъявлении кредитором в разумный срок требования об исполнении такого обязательства должник вправе потребовать от кредитора принять исполнение, если иное не предусмотрено законом, иными правовыми актами, условиями обязательства или не явствует из обычаев либо существа обязательства [2].

Договор подряда может представлять собой несколько видов договоров это: договор бытового подряда, договор строительного подряда, подрядные работы для государственных или муниципальных нужд, договор подряда на выполнение проектных и изыскательских работ. Что-то подобное есть и в трудовом договоре. Допустим, трудовой договор может регулировать труд отдельных категорий работников, например, это такие разделы Трудового Кодекса РФ, как: Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями; Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет; Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников и др. [3]. Разница состоит в том что трудовые договоры регулирующие труд отдельных категорий работников предназначены для отдельных категорий лиц которым предназначены какие либо гарантии, льготы и немного другое регулирование трудовых отношений, так как трудовые отношения между работодателем и работником носят обычно не временный характер и должны протекать стараясь не нарушать социальные нормы. В гражданско - правовых отношениях в частности в договорах подряда, отдельные виды договоров предназначены для урегулирования в правовом поле различных субъектов участников гражданского права, различные цели, результаты таких договоров.

Время не стоит на месте и на смену трудовым книжкам в бумажном варианте, приходят электронные трудовые книжки. Отличительной чертой трудовых отношений в том, что работодатели организации в том числе индивидуальные предприниматели обязаны вести трудовые книжки тем работникам кто проработал у них свыше пяти дней если данное место работы для работника является основной. Но в настоящее время есть другой вид трудовой книжки это электронная трудовая книжка, где формируется основная информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника. В договоре подряда, так как такой договор носит не трудовые отношения, трудовая книжка для подрядчика, субподрядчика, генподрядчика не обязательна. Можно сказать так что в договоре подряда смотрят не на трудовую книжку и стаж работы, а прежде всего на умение, знания, репутацию так как в договоре подряда важен качественный результат который бы удовлетворял заказчика.

Нововведением можно назвать также дистанционную работу по трудовому договору, то есть вне места нахождения работодателя. Если сравнить такой трудовой договор с договором подряда, то можно увидеть схожесть. Допустим режим рабочего времени дистанционным работником может устанавливаться по его усмотрению, что-то подобное есть в договоре подряда, там указано, что подрядчик может самостоятельно определять способы выполнения задания заказчика. То есть как видим, что по трудовому договору, что по договору подряда могут возникать отношения, которые будут регулироваться по соглашению сторон. Можно также заметить, что договор подряда в большинстве случаев выполняется дистанционным способом вне места заказчика.

Если иное не предусмотрено договором подряда, то заказ выполняется из материала, силами и средствами подрядчика. То есть тут, как видим, если взять, допустим, трудовой договор дистанционного типа, то дистанционный работник в интересах работодателя и с его ведома, согласия, для выполнения трудовой функции вправе использовать какое-либо арендованное оборудование, программно-технические средства, и другие средства, расходы, связанные с их использованием, возмещаются работодателем. Как видим, работник может выполнять работу своими средствами и силами. Из всего этого можно здесь увидеть гражданско-правовые отношения.

Трудовые отношения делают новые шаги, покоряют новые ступени, выходя из застоя приспосабливаясь к современным условиям. Но нужно делать наклон в ту сторону, где не нарушаются трудовые, социальные и гражданско-правовые нормы. Но на практике все равно встречается нарушение трудового законодательства, например, оформляются гражданско-правовые договоры, когда фактически отношения являются трудовыми. И даже в этом случае бывает что гражданско-правовой договор оформляется неправильно, допустим в строительной сфере с работником может быть оформлен не договор подряда а допустим договор на оказание услуг, но ведь, как известно, в большинстве случаев договоры об оказании услуг носят нематериальный результат, тогда как договор подряда носит материальный результат работы в частности это изготовление какой либо вещи и т. д. Заключение гражданско-правового договора для целей привлечения трудовых ресурсов не противоречит закону. Но в силу различия в правовых последствиях по сравнению с трудовым договором является обоснованным лишь при условии, что стороны осознают, какой вид договора они избрали, и понимают последствия такого выбора. Разрешая выбор, законодатель запрещает подмену одного договора другим. Судя по числу судебных споров, случаи подмен системных, гарантированных трудовых отношений одноразовыми гражданско-правовыми не редкость [4, c. 102].

***Список литературы***

1. *Воронова Анна Александровна.* "Отличие договора подряда от смежных договоров" Вестник Саратовской государственной юридической академии. № 1 (102), 2015. С. 166-169.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 08.07.2021).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021).

4. *Осипова С.В.* "Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, и трудовой договор" Юридический вестник Самарского университета. Т. 4. № 3, 2018. С. 99-106.