

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Гражданское право и процесс»
(наименование)
40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Гражданско-правовой

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему «Трудовой договор, договор подряда и договор об оказании услуг: сравнительно-правовой анализ в соответствии с российским законодательством»

Обучающийся

И.В. Бухтова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент, О.А. Воробьева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Аннотация

В наши дни можно наблюдать тенденцию повышения межотраслевого взаимодействия гражданского и трудового права. В экономической деятельности предприятий, организаций и индивидуальных предпринимателей для найма необходимого персонала широко используют не только форму трудового договора, но и договоры гражданско-правового характера. Практика использования для оформления персонала посредством трудовых и гражданско-правовых конструкций подряда или оказания услуг выявила основные проблемы их применения.

Актуальность темы бакалаврской работы «Трудовой договор, договор подряда и договор об оказании услуг: сравнительно-правовой анализ в соответствии с российским законодательством» обусловлена тем, что применение данных договоров вызывает множество вопросов и противоречий в практической деятельности.

Структура бакалаврской работы включает введение, основную часть из трёх глав, заключение и список использованной литературы и используемых источников.

В первых двух главах данной работы рассматривается теоретический материал, касающийся определения понятий и существенных условий, характеризующих трудовой договор, договор подряда и договор об оказании услуг, а также порядка их заключения и расторжения.

Сравнительный анализ с определением сходств и различий, а также преимущества и риски переквалификации исследуемых договоров с применением судебной практики включают содержание третьей главы. Заключение представляет концентрацию основных выводов и подведен итог исследования бакалаврской работы.

Общий объем работы состоит из 64 страниц.

Оглавление

Введение	4
Глава 1 Основные понятия трудового договора, договора подряда, договора об оказании услуг	7
1.1 Понятие и существенные условия трудового договора	7
1.2 Понятие и существенные условия договора подряда.....	12
1.3 Понятие и существенные условия договора об оказании услуг	17
Глава 2 Особенности заключения и расторжения трудового договора, договора подряда и договора об оказании услуг.....	21
2.1 Общий порядок заключения и расторжения трудового договора ...	21
2.2 Общий порядок заключения и расторжения договора подряда	27
2.3 Общий порядок заключения и расторжения договора об оказании услуг	32
Глава 3 Сравнительная характеристика трудового договора, договора подряда, договора об оказании услуг.....	37
3.1 Общие черты трудового договора, договора подряда и договора об оказании услуг	37
3.2 Отличительные признаки трудового договора, договора подряда и договора об оказании услуг	41
3.3 Преимущества и риски переквалификации трудового договора, договора подряда, договора об оказании услуг	46
Заключение	54
Список используемой литературы и используемых источников	57

Введение

Как известно, для оформления отношений, связанных с выполнением работ или оказанием услуг, используют как трудовую, так и гражданско-правовую договорную форму.

В Конституции РФ содержится, что «труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессии». Важно отметить, что проявление свободы труда выражается и в выборе варианта оформления договорных отношений.

Трудовое и гражданское законодательство по-разному регулирует отношения, которые связаны с выполнением определенной работы. В экономической жизни отношения сторон, основанные на использовании личного труда, требует заключения соответствующих договоров. На первом месте среди них, как правило, стоит трудовой договор. На втором и третьем месте смело можно расположить другие договоры: договор подряда и договор возмездного оказания услуг. Несмотря на то, что все эти три договорные конструкции связывают понятия «труд», «работа» или «услуга», тождественными их назвать нельзя.

Настоящая практика показывает большое количество случаев, когда под видом договора подряда или договора об оказании услуг фактически возникают трудовые правоотношения. В научной литературе неоднократно предпринимались попытки разработать общие условия разграничения трудовых и других гражданско-правовых договоров. При анализе судебной практики обнаруживается, что в результате использования данных договоров часто наблюдаются противоречия в их разграничении. Причину такого противоречия, как правило, считают в схожей характеристике некоторых элементов этих договоров.

В последние три года в России увеличилась популярность оформления трудовых отношений в форме заключения гражданско-правовых договоров.

По данным Росстата в 2023 году почти 6 780 000 человек вели трудовую деятельность не в качестве работников, оформленных по трудовому договору, а в качестве исполнителей по гражданско-правовым договорам.

Актуальность темы исследования заключается в том, что в настоящее время хозяйствующие объекты при оформлении отношений, связанных с выполнением работ или оказанием услуг, совершают ошибки при выборе соответствующего вида договора, что выявило проблематику вопросов с их переквалификацией при рассмотрении споров в суде. Свидетельством тому является различная судебная правоприменительная практика, сформировавшаяся в результате рассмотрения категорий споров, связанных с отношениями по договору подряда, договору об оказании услуг, а также определению правильной квалификации договора.

Целью данной работы является исследование в форме сравнительно-правового анализа, позволяющего определить основные черты сходства и различия трудовых договоров и договоров, связанных с выполнением работ и оказанием услуг, а также их преимущества и возможные риски их переквалификации в случае неправильного применения.

Для осуществления цели исследования предстоит решить следующие задачи:

- раскрыть понятия сравниваемых договоров и выявить их существенные условия;
- рассмотреть особенности порядка их заключения и расторжения;
- установить их схожие черты и отличительные признаки;
- выделить преимущества сравниваемых договоров в системе договорных отношений;
- проанализировать проблемы переквалификации.

Объектом исследования являются правоотношения, возникшие в результате исполнения обязательств по трудовому договору, договору подряда, договору об оказании услуг.

Принципы и правовые нормы, которые регулируют правоотношения, возникшие между участниками при исполнении обязательств по трудовому договору, договору подряда, договору об оказании услуг и правоприменительная практика составляют предмет исследования.

При написании работы в качестве методологической базы исследования использовались общенаучные и частнонаучные методы, а именно: анализ, сравнительно-правовой метод, обобщение, системный.

Нормативной базой исследования являются Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, правоприменительная судебная практика.

Теоретической базой исследования являются работы таких ученых отечественного права как К.Н. Анненков, Ю.Н. Андреев, Л.С. Таль, Е.С. Выборнова, Н.С. Александрова, Ю.В. Романец, Э.Н. Бондаренко, Г.Ф. Шершеневич, А.Я. Петрова, Е.Е. Коломоец, А.М. Лушников, М.В. Лушникова.

Структура бакалаврской работы содержит введение, основную часть из трёх глав, заключение, а также список использованной литературы и используемых источников.

Первая глава данной работы включает теоретическое обоснование понятий, а также особенности условий, являющихся существенными для трудового договора, договоров подряда и оказания услуг.

Содержание второй главы включает особенности заключения и расторжения трудового договора, договора подряда, договора об оказании услуг. В третьей главе проводится сравнительный анализ указанных договоров, раскрываются их преимущества и риски переквалификации.

В заключении содержатся основные выводы и подведен итог выполненного исследования.

Глава 1 Основные понятия трудового договора, договора подряда, договора об оказании услуг

1.1 Понятие и существенные условия трудового договора

В ряде институтов трудового права основным является институт трудового договора. Его можно назвать неким объединяющим компонентом всех других институтов трудового права. На это очень часто ссылаются авторы в своих научных исследованиях.

Верное определение трудового договора имеет большое значение, поскольку с одной стороны позволяет выделить его предмет, а с другой установить взаимные права и обязанности сторон, а также обеспечить защиту интересов работников.

Трудовой договор как правовой способ оформления трудовых отношений в России имеет определенную историю возникновения и развития. основоположником в области теории трудового договора в России в научном мире считают ученого-трудовика Л.С. Таля. Именно Л.С. Таль «изложил теоретические положения о законодательном обособлении единого договора о труде, у которого имелись различные наименования» [64]. В отечественной науке он один из первых исследователей «обособил характерные трудовому договору признаки:

- длительное предоставление рабочей силы, что нельзя отождествлять с предоставлением имущественных благ;
- рабочий обещает приложить рабочую силу к промышленному предприятию работодателя;
- подчинение рабочего внутреннему порядку и хозяйской власти;
- обещание работодателем вознаграждения, которому присущ алиментарный характер» [64, с. 97].

Среди исследователей в области науки трудового права не существует единого подхода в отношении понятийного определения трудового договора.

Так, ряд современных авторов, в том числе А.Я. Петров придерживаются мнения, что «понятие трудового договора необходимо рассматривать в рамках трех взаимосвязанных аспектов:

- в форме реализации граждан права на труд;
- в качестве основания возникновения и существования во времени трудового правоотношения;
- в качестве института трудового права, объединяющего нормы регулирования порядка приема на работу, переводов на другую работу и процедуры увольнения» [40].

Ряд других авторов едины во мнении рассмотрения трудового договора в форме необходимого правового акта для возникновения отношений в области трудового права и их дальнейшего регулирования.

Доктор юридических наук И.И. Андриановская считает, что трудовой договор нужно анализировать «как юридический факт, являющийся основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служащий условием для возникновения и существования других непосредственно связанных правоотношений» [4, с. 6].

Отметим, что в научной литературе не встречается единого толкования трудового договора. Законодатель трудовой договор определил так: «трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя» [63].

С законодателем по вопросу правового определения трудового договора авторы исследования Н.В. Удальцова и А.Л. Бредихин высказывают иную точку зрения. Авторы единогласно считают, что данное определение «больше содержит условия трудового договора, но не его сущность» [68].

В то же время ни один из исследователей не сомневается в том факте, что основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор. Трудовой договор воплощает одну из основных конституционных форм реализации права на труд, соответствующая потребностям возникших на наемном характере труда настоящих трудовых отношений.

Как видно из определения, сторонами трудового договора являются работник и работодатель. О субъективном составе сторон трудового договора нам говорит статья 20 Трудового кодекса. Так, «работником может быть физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, а работодателем или физическое, или юридическое лицо (организация) вступившее в трудовые отношения с работником» [63].

На основании приведенных формулировок, можно определить, что трудовой договор относится к двусторонним договорам, в которых выступают всегда два участника. В роли участника трудового договора может фигурировать только одно лицо. Возможность заключить трудовой договор закон устанавливает только с достижением необходимого возраста. В соответствии со статьей 63 Трудового кодекса РФ заключение трудового договора законодатель разрешает с гражданами, которые достигли возраста шестнадцати лет. Однако в установленных законом случаях, заключение трудового договора допустимо ранее этого возраста.

Действующее законодательство устанавливает в качестве работодателей как юридические, так и физические лица. В то же время, как считает профессор А.Я. Петров «российское трудовое право исходит из узкой трактовки понятия «работодатель», согласно которой таковыми могут быть исключительно обладатели статуса юридического или физического

лица» [42, с. 131]. Таким образом, исходя из смысла статьи 20 Трудового кодекса РФ, «в качестве работодателя могут выступать иные субъекты, не являющимися юридическими лицами, но наделенными правом заключать трудовые договоры» [67].

Говоря о содержании трудового договора, следует отметить, что в нем должна быть отражена совокупность сведений о его сторонах. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ в содержание трудового договора должно входить:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора [63].

Рассматривая предъявляемые законодателем требования, касающиеся содержания трудового договора, необходимо отметить факт выполнения трудовым договором функции трудовых правоотношений. Трудовой договор позволяет персонифицировать трудовые отношения относительно личности работника и определенного работодателя.

Стоит отметить, что обязательные условия трудового договора, необходимые для заключения данного вида договора, predetermined законодателем. Обязательные условия трудового договора включают такие существенные условия труда как:

- «место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция работника – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с учетом квалификации; конкретный вид поручаемой работы. Если выполнение работы связано с предоставлением льгот и компенсаций либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- условия оплаты труда, надбавки, доплаты и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права» [63].

В трудовом договоре могут содержаться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника. Законодатель оставил открытым перечень дополнительных условий. В содержание трудового договора стороны могут включить предусмотреть условия об испытании при приеме на работу, уточнение рабочего места, о неразглашении сведений, охраняемом законом, а также положения, улучшающие социально – бытовые условия.

Тем самым, трудовой договор можно считать непростой договорной конструкцией и охарактеризовать его и как достигнутое соглашение между сторонами, и как юридический факт, служащим для возникновения трудовых правоотношений основанием, и как правовой акт, выполняющий важную роль в правовом регулировании этих отношений.

1.2 Понятие и существенные условия договора подряда

Оформление договорных отношений с помощью заключения договора подряда является самой распространенной формой в различных сферах. Потребность в договоре подряда возникает при необходимости оформить отношения в бытовой жизни, в сфере строительства или ремонта, в рамках государственного или муниципального контракта, а также, если требуется проведение проектных или изыскательных работ.

Институт договора подряда в России имеет многовековую историю его становления и развития. Как отмечают многие авторы в своих исследованиях, договор подряда вошел в историю с римским правом, но в качестве разновидности договора найма. Аналогичный подход изначально применяли и в российском праве. Так, в российской цивилистике не

существовало различий между договором найма и договором, который связан с выполнением работ. Сначала договор подряда выступал главным образом как договор по найму рабочей силы.

Д.И. Мейер, известный учёный-цивилист XIX в., отмечает в своей работе: «договор подряда встречается довольно редко: по крайней мере, часто лицо, нуждающееся в каких-либо работах, обходится без подряда, а заключает договор личного найма или ряд таких договоров и достигает той же цели, какая достигается путем подряда, потому что существо этих договоров совершенно одинаково» [30, с. 667].

По мнению автора Ю.Н. Андреева договор подряда стал наиболее востребованным в период Псковской судной грамоты, в которой была установлена ответственность ответчика за качество выполненной работы [3, с. 14].

В период Российской империи договор подряда приобретает общие черты с договором поставки. Прежде всего, такое упоминание содержится в Своде законов гражданских: «Подряд или поставка есть договор, по силе коего одна из вступающих в оный сторон принимает на себя обязательство исполнить своим иждивением предприятие, или поставить известного рода вещи, а другая, в пользу коей сие производится, учинить за то денежный платеж» [60, с. 144]. Д.И. Мейер дает следующее определение договора подряда «подрядом называется договор, по которому одно лицо обязывается за известное вознаграждение, в течение известного времени, оказать другому лицу какую-либо услугу, состоящую, например, в сооружении здания, перевозке тяжести» [30, с. 667]. О.С. Иоффе считал, что «подряд служит продаже рабочей силы по оценке стоимости изготовленного изделия».

Современное российское право относит договор подряда к самостоятельным формам договора. Из статьи 702 Гражданского кодекса РФ, «по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее

результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его» [13].

По мнению Ю.В. Романца и Д.А. Плотникова договор подряда в статье 702 Гражданского кодекса выступает как обязательство, по которому подрядчик обязуется выполнить определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. Автор А.П. Сергеев дополняет эту мысль – «юридическое определение договора подряда порождает возникновение соответствующих обязательств».

Кроме того, Ю.В. Романец предлагает свою характеристику и рассматривает договор подряда как:

- «принадлежность договора подряда к группе договоров, направленных на выполнение работ;
- подрядное правоотношение направлено на выполнение не любых работ, а лишь таких, которые приводят к созданию результата, отделимого от самой работы;
- направленность на выполнение работы в договоре подряда неразрывно связана с возмездностью правоотношения» [57, с. 361].

В определении договора подряда его сторонами являются подрядчик и заказчик. В качестве сторон договора подряда могут быть и юридические лица, и индивидуальные предприниматели, и физические лица. В предусмотренных законом случаях к подрядчику предъявляются отдельные требования, например, подрядчик должен иметь соответствующую лицензию, позволяющую производить определенный перечень работ.

Необходимо отметить, что в подрядных отношениях допускается использование принципа генерального подряда. То есть у подрядчика есть полное право воспользоваться помощью третьих лиц для исполнения обязательств по договору. Стоит отметить, что данное право подрядчик может использовать при условии, что в законе или договоре подряда нет указания на личное исполнение соответствующих работ подрядчиком.

Опираясь на общую оценку договоров гражданско-правового характера, договор подряда входит в категорию консенсуальных, возмездных, а также взаимных. В частности, И.Д. Братищев в своей статье отмечает, что «консенсуальный характер договора подряда обеспечивает удовлетворение двух встречных интересов сторон, то есть у одной стороны существует потребность в получении выгоды в виде произведенной работы, у другой всегда наличие потребности в получении выгоды в форме конкретной денежной суммы» [8, с. 101]. Возмездность договора подряда, по мнению Р.А. Курбанова, предполагает наличие двух встречных предоставлений, одно из которых – результат работы, другое – оплата результата [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 415]. Взаимность договора подряда обусловлена возникновением обязанностей у обеих сторон: подрядчика и заказчика. Законодатель причисляет предмет и срок договора к числу существенных условий договора подряда. Несмотря на существенность предмета договора подряда, в законодательстве не раскрывается его содержание.

Вопрос предмета договора подряда разделил исследователей на два лагеря. Мы наблюдаем в науке гражданского права, а также в судебной практике наличие двух позиций.

Первая позиция заключается в том, что содержание предмета договора включает две составляющие: определенную работу и ее овеществленный результат. Вторая позиция предмет договора подряда определяют только как результат выполненной работы.

Так как получение конкретного результата неосуществимо без явных действий подрядчика, формирующих существо работы, то первая точка зрения ближе к истине.

Следует отметить, что статья 703 Гражданского кодекса РФ содержит примерный перечень работ, выполняемых по договору подряда. Так, к результату работ относится создание новой вещи, переработка (обработка) либо улучшение уже существующей вещи.

Важнейшей характеристикой предмета договора подряда является качество работы, то есть результат работы подрядчика должен в момент передачи ее заказчику соответствовать свойствам, оговоренными в договоре. Об этом указывает статья 721 Гражданского кодекса РФ.

Две противоположные позиции судов по отношению условий о сроке в договоре подряда к разряду существенных наблюдается на практике. Суды либо относят срок выполнения работ в договоре подряда либо нет.

В статье 708 Гражданского кодекса РФ не наблюдается прямого указания на существенность срока в договоре подряда. В результате при рассмотрении судебных споров возникало немало вопросов. Наконец, ВАС и арбитражные суды разрешили дилемму о сроке в сторону его существенности.

По общему правилу в сроки договора подряда включают начало и окончание работ. При этом стороны могут при желании установить промежуточные сроки выполнения работ.

Условие о цене в договоре подряда не относят к существенным условиям. Гражданский кодекс РФ в статье 709 содержит право сторон договора подряда указать фактическую цену подлежащих выполнению работ либо способы ее определения. Допускается определить цену с помощью составления сметы. В таком случае смета включается в состав договора подряда, как приложение. Закон отдает условие об установлении цены на усмотрение сторон договора подряда. Они могут согласовать в договоре ориентировочный ценовой уровень работ, подлежащих выполнению, или же указать конкретную цену.

Таким образом, договор подряда входит в категорию обязательств гражданско-правового характера. Данные обязательства возникают между подрядчиком и заказчиком, характеризуются тем, что подрядчик обязан выполнить определенную работу и передать заказчику ее результат в собственность. В связи с этим можно выделить сущность договора подряда, состоящей не только в выполнении работ, но и в достижении итога этой

работы в виде конечного овеществленного результата, передаваемому заказчику.

О специфике договора подряда может свидетельствовать его предмет и существенные условия, которые позволили выделить его в отдельный самостоятельный вид.

1.3 Понятие и существенные условия договора об оказании услуг

Вместе с институтом договора подряда в гражданском праве Российской Федерации динамично развивается институт возмездного оказания услуг. В первую очередь такое развитие связано с разнообразием предлагаемых на экономическом рынке услуг. В этой связи предмет, существенные условия и виды договора возмездного оказания услуг становятся объектом исследования среди современных учёных-юристов.

В настоящее время услуга представляется как самостоятельный объект гражданских правоотношений. Анализируя работы современных исследователей, напрашивается вывод о том, что единого определения понятия «услуга» среди юристов не существует. К примеру, Н.А. Маркова в своей работе указывает на то, что легально признаки услуги раскрыты только в Налоговом кодексе РФ: «услугой признается деятельность, результаты которой не имеют материального выражения, реализуются и потребляются в процессе осуществления этой деятельности» [33]. Л.В. Санникова предлагает считать услугой «действия услугодателя по сохранению или изменению состояния невещественных благ, совершаемые им в пользу услугополучателя» [59]. Поскольку в Гражданском кодексе РФ правового определения термина «услуга» также не содержится, то руководствуясь правовыми нормами, под «оказанием услуг следует понимать совершение определенных действий или осуществление определенной деятельности» [13].

Законодательно под договором об оказании услуг понимается договор, в соответствии с которым исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги [13].

Общее правило относит договор об оказании услуг к консенсуальным, возмездным и взаимным договорам. К тому же, большинство договоров по оказанию услуг являются публичными договорами. В виду этого к ним применяются правила о публичном договоре, закрепленные в статье 426 Гражданского кодекса РФ.

Одной стороной договора об оказании услуг является заказчик, второй стороной – исполнитель. В науке гражданского права стороны указанного договора именуется услугодатель и услугополучатель. Как правило, заказчиком может быть любое лицо, но есть исключения. Например, для оказания аудиторских или оценочных услуг заказчиком может являться исключительно юридическое лицо или имеющее статус индивидуального предпринимателя физическое лицо.

Что касается исполнителей, то к ним обычно законом предъявляются отдельные требования. К таким требованиям законодатель относит наличие лицензии, соответствующего предмету договора свидетельства, квалификационные требования.

По вопросу наименования сторон договора об оказании услуг субъективную позицию высказывает автор В.Л. Вольфсон, который считает, что термин «услугодатель» и «услугополучатель» более корректен, чем исполнитель и заказчик, так как показывает, кто является обязанным лицом по исполнению договора [10].

Оказание услуг подразумевается лично исполнителем, исходя из смысла в статье 780 Гражданского кодекса РФ. Однако стороны договора могут предусмотреть иной вариант. В связи с личным характером исполнения обязательств по договору, связанному с оказанием услуг, указанный договор имеет отношение к фидуциарным сделкам. Правда,

данная характеристика свойственна договорам, по которым услугодателями выступают физические лица.

Предмет является существенным условием любого договора. В отношении договора об оказании услуг предмет является его единственным существенным условием. Содержание предмета договора об оказании услуг характеризуется двумя признаками:

- во-первых, о согласованном сторонами предмете в договоре об оказании услуг свидетельствует содержание в нем перечня соответствующих действий или указана деятельность, которую должен произвести исполнитель;
- во-вторых, обязанность заказчика оплатить согласованные в договоре услуги.

В целом следует отметить, что результат от исполнения услуг не входит в предмет договора. Но, в ряде случаев, когда результат может быть получен, например, заключение по аудиту, стороны имеют возможность согласовать связанные с ним условия. Это вытекает из правовых норм статей 779 и 781 Гражданского кодекса РФ.

Несмотря на то, что возмездность является основным признаком договоров об оказании услуг, цена договора не входит в разряд его существенных условий. По поводу вопроса существенности цены в цивилистической литературе и судебной практике мнения разделяются.

Ряд современных экспертов сходятся во мнении, что для исключения в дальнейшем споров по вопросу цены, содержащейся в договоре об оказании услуг, при его заключении следует согласовать размер цены. С данной позицией солидарны авторы В.Ю. Абрамов и Ю.В. Абрамов. По их мнению, для целей предпринимателей условие цены является существенным условием в договоре об оказании услуг [1]. Однако существует и противоположная точка зрения. Так автор Е.А. Кириллова на примере оказания медицинских услуг, приводит аргумент в пользу того, что в договоре условие о цене скорее

можно считать рекомендательным [22]. Полагаем, что данный вывод не является бесспорным.

Законодатель предусмотрел определение цены в тех случаях, когда в договоре об оказании услуг «цена не указана или она не может быть определена из условий договора» [67].

К настоящему времени по вопросу относится ли условие о сроке к существенным условиям договора возмездного оказания услуг в юридической науке и в правоприменительной практике не сформировалось единого подхода. Среди современных исследователей существует мнение, что срок должен содержаться в договорах об оказании услуг согласно статье 708 Гражданского кодекса РФ. В связи с тем, что на практике определить срок не всегда возможно, то данное условие устанавливается соглашением сторон указанного договора, если он не определен соответствующими нормативными актами. В случаях же, когда условие о сроке не содержится ни в договоре, ни в нормативном акте, то применяются положения статьи 314 Гражданского кодекса РФ.

Таким образом, большинство услуг имеют возмездный характер, основанием для оказания которых является соответствующий договор оказания услуг. Как упоминалось выше, к существенным условиям договора об оказании услуг, безусловно, относится его предмет. Характеристика содержания предмета договора об оказании услуг может включать результат произведения конкретных действий или совершение конкретной деятельности.

В результате вышеизложенного можно судить о том, что в юридической науке в отношении трудового договора, договора подряда и договора об оказании услуг имеются различные научные подходы к их определению. Тем не менее, данные договоры имеют идентичные признаки правовой природы. Каждый вид договора характеризуется не только свойственным ему предметом, но и своими существенными условиями.

Глава 2 Особенности заключения и расторжения трудового договора, договора подряда и договора об оказании услуг

2.1 Общий порядок заключения и расторжения трудового договора

Глава 11 Трудового кодекса РФ закрепляет нормы, регулирующие заключение трудового договора. Из норм трудового законодательства следует, что к порядку заключения трудового договора предъявляются единые требования.

Как отмечалось выше, заключение трудового договора возможно с определенного возраста работника. Законодатель устанавливает общий возрастной ценз для заключения трудового договора – 16 лет. Авторитетный учёный-правовед К. Е. Гусов справедливо отмечает, что «...возрастной ценз правосубъектности физического лица объясняется прежде всего тем, что в шестнадцать лет человек действительно уже способен к самостоятельным трудовым действиям; он фактически достиг определенного уровня психической зрелости, ведь трудовая правосубъектность носит личный характер» [16, с. 25].

В то же время законодатель предусмотрел возможность заключения трудового договора в более раннем возрасте. Об этом содержится в статье 63 Трудового кодекса РФ. Исходя из норм данной статьи, заключение трудового договора допускается с четырнадцати – и пятнадцатилетними лицами. Однако работа по трудовому договору для таких работников должна носить легкий характер, не оказывать вред на здоровье и не препятствовать получению ими образования.

Отдельной категорией выступают творческие работники. С ними Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность заключения трудового договора с четырнадцати лет. В соответствии со статьёй 63 Трудового кодекса РФ «трудовой договор с творческими лицами заключается для участия в создании или исполнении произведений в организациях

кинематографии, театрах, цирках, театральных и концертных организациях» [63]. Здесь законодатель также делает акцент на том, что работа не должна «наносить вред здоровью и нравственному развитию ребенка» [63]. В этой связи заключение трудового договора требует обязательного согласия одного из родителей и разрешения органа опеки и попечительства.

Отметим, что работодатель лишен возможности отказать в заключении трудового договора, не имея на то оснований. Законодательством установлен запрет на необоснованный отказ статьёй 64 Трудового кодекса РФ. Немотивированный отказ в трудоустройстве на работу ведет к неправомерному ограничению прав граждан. Работодатель вправе отказаться заключать трудовой договор только по основаниям, относящимся к деловым качествам соискателя.

К необоснованному отказу также относятся отказ без мотива и отказ по дискриминационным основаниям. В свою очередь работодатель в отношении некоторых категорий лиц сам ограничен в заключении с ними трудового договора. Примером может служить, ограничение работодателя заключать трудовой договор для выполнения тяжелой, вредной или опасной работы с лицами, младше восемнадцатилетнего возраста, беременными женщинами.

В отдельных случаях для выполнения некоторых видов работ, таких как: подземных, нефтедобывающих, горных, по тушению пожаров установлен запрет на заключение трудового договора с лицами женского пола. Мы видим, что работодатель обладает свободой в принятии решения о заключении трудовых договоров, но ограничен только требованием трудового законодательства, запрещающий необоснованный отказ.

Заключение трудового договора требует от трудоустраивающегося лица, предъявление перечня документов, установленного законодателем. В.М. Лебедев предлагает «разделить их условно на обязательные и дополнительные» [27, с. 124]. Так, в перечень обязательных документов входит паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, документ, подтверждающий

регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета и другие в соответствии со статьёй 65 Трудового кодекса РФ [63].

Потребность в предъявлении дополнительных документов может возникнуть при трудоустройстве лиц, относящихся к некоторым категориям работников. В качестве примера к таким категориям относится водитель, врач или летчик. Перечень дополнительных документов в Трудовом кодексе РФ, дополняется и иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. К таким документам относится воинский билет и иные документы, предъявляемые военнообязанными и лицами, подлежащим призыву на военную службу. Трудовой договор, на основании которого выполнение трудовой функции требует наличия специальных знаний или квалификации, потребует предъявления документа об образовании. Существуют предусмотренные законом случаи, при которых потребуются предъявление иных документов.

Отдельно следует отметить, что законодатель установил письменную форму для трудового договора. Трудовой договор признается заключенным и в случае неоформления его надлежащим образом, но при этом «работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя» [63]. В указанной ситуации необходимо обратить внимание на статус лица, являющимся представителем работодателя. В силу закона статус представителя работодателя подтверждается правовыми нормами либо закреплён в локальных нормативных актах работодателя, либо право нанимать работников принадлежит ему на основании заключенного с ним трудового договора.

Из вышеописанного следует, что трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, а также со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Прекращение трудовых правоотношений означает расторжение трудового договора. Хотелось бы отметить замечание заслуженного юриста

РФ В.М. Лебедев «прекратить трудовой договор как юридического факта, а тем более документ невозможно» [27, с. 252]. На наш взгляд с этим сложно не согласиться. Вместе с тем ряд современных автором считает используемые категории «увольнение», «расторжение трудового договора» и «прекращение трудового договора» означают в трудовом законодательстве только одно – прекращение трудовых правоотношений. Необходимо заметить, что к трудовому договору применяют последних два понятия, понятие «увольнение» относится к работнику.

Несмотря на различную трактовку понятий, прекращение трудового договора наряду с увольнением имеют общие основания и юридические последствия. Основанием прекращения трудового договора является жизненное обстоятельство как юридический факт, законодательно закрепленный и необходимый для прекращения трудового договора.

Теория трудового права прекращение трудового договора считает «правомерным при совместном наличии нескольких обстоятельств.

- основание прекращения трудового договора законодательно установлено;
- соблюден порядок увольнения по выбранному основанию;
- работодатель выполнил обязательства по предоставлению гарантий работнику, выплатил все причитающиеся суммы при прекращении трудового договора;
- оформлен приказ о прекращении трудового договора, внесена в трудовую книжку запись, соответствующая основанию прекращения трудового договора» [4, с. 174].

Российским трудовым законодательством предусмотрены общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Предложенные исследователями классификации оснований прекращения трудового договора, позволяют сделать вывод о том, что не существует их единой классификации. В отношении оснований прекращения трудового договора В.М. Лебедев предлагает классифицировать по определенным параметрам:

- «субъектный состав, то есть в зависимости от инициативы прекращения трудовых правоотношений работника или работодателя;
- соглашение сторон;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон» [27].

Андриановская И. И. предлагает более лаконичную классификацию:

- «применительно к субъектам, к которым применяются основания прекращения;
- применительно к воле сторон, которая направлена на прекращение трудового договора» [4].

Статья 77 Трудового кодекса РФ устанавливает общие основания прекращения трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора подразделяются по видам юридических фактов в виде событий, которые не являются результатом волевых решений, к таковым относятся:

- «истечение срока трудового договора;
- смерть работника или работодателя – физического;
- чрезвычайные обстоятельства, которые препятствуют дальнейшему продолжению трудовых отношений» [63].

Остальные основания, по которым возможно расторгнуть трудовой договор в соответствии с законодательством, означают действия. Такими основаниями являются:

- «расторжение трудового договора по инициативе работника;
- отказ работника от продолжения работы либо от перевода на другую работу или в другую местность;
- нарушение правил заключения трудового договора установленных законом;
- сокращение численности или штата работников организации или индивидуального предпринимателя;
- однократное грубое нарушение трудовых обязанностей работником, а также совершение прогула, появление на работе в состоянии

алкогольного, наркотического или токсического опьянения и другие» [67].

Среди исследователей предлагается вариант классификации оснований для прекращения трудового договора по волеизъявлению сторон:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- по соглашению сторон при условии взаимного волеизъявления работника и работодателя.
- «призыв работника на военную службу» [63];
- «осуждение к наказанию работника в соответствии с приговором суда, делающее невозможным дальнейшее продолжение работы» [63].

В повседневной жизни доминирует расторжение трудового договора по инициативе работника. В статье 80 Трудового кодекса РФ изложены основные условия прекращения трудового договора по инициативе работника. Одним из таких условий, как отмечает В.М. Лебедев, является тот факт, что «желание работника реально, не вызвано сложившимися отношениями с работодателем» [27].

В соответствии с нормами статьи 80 Трудового кодекса РФ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя об этом не позднее, чем за две недели. В отношении руководителя организации действует правило о предупреждении работодателя о решении расторгнуть трудовой договор не менее чем, за один месяц.

Помимо общих оснований прекращения трудового договора для отдельных категорий работников предусмотрены дополнительные основания. Перечень таких оснований содержит Трудовой кодекс РФ, а также отдельные законы. В частности, дополнительными основания прекращения трудового договора применяются при прекращении трудового договора с педагогическими работниками, государственными служащими или спортсменами.

Важно отметить, во всех случаях прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

Итак, заключение и прекращение трудового договора требует точного соблюдения трудового законодательства. Кроме того, существует определенная последовательность действий со стороны работника и работодателя при намерении заключить или расторгнуть трудовой договор. Заключить трудовой договор в качестве работника может только физическое лицо, достигнувшее определенного законом возраста. Так как работник является более слабой стороной трудового договора, определенные его условия уже predeterminedены законодателем в виде обязательных гарантий и компенсаций. Прекращение трудового договора может инициировать одна из сторон, причем работник это может сделать в любое время в отличие от работодателя. Закон обязывает инициатора расторжения трудового договора уведомить об одном из оснований, которое предусмотрено Трудовым кодексом РФ. Важно отметить, что прекратить трудовой договор по своей инициативе работодатель может лишь при наличии у него необходимых на то причин.

2.2 Общий порядок заключения и расторжения договора подряда

Законодатель четко дает понятие статьёй 432 Гражданского кодекса РФ, что любой договор, в том числе и договор подряда, признается заключенным, когда сторонами достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора, а также соблюдении требуемой форме.

Как известно, законодатель не предъявляет специальных требований к форме договора подряда. Отсюда следует, что к форме договора подряда применяются правила статьи 161 Гражданского кодекса РФ. Данная норма предусматривает простую письменную форму. Однако, с учетом судебной практики, договор подряда означает его заключение даже тогда, когда отсутствует его письменная форма. Правда, в таком случае требуется наличие документов, которые подтверждают факт выполнения работы подрядчиком и принятия результата работы заказчиком. Об этом

свидетельствует судебная практика, например, выводы судов в Постановлении Арбитражного суда Центрального округа от 21.12.2023 N Ф10-6101/2023 по делу N А09-6063/2022 и Постановлении Арбитражного суда Центрального округа от 20.12.2023 N Ф10-6362/2023 по делу N А14-5509/2023. Суд установил «между сторонами фактически сформировались подрядные отношения» [48]. В материалах дела указано, что «подрядчик выполнил для заказчика работы, не имея письменного договора подряда. Факт приемки работы заказчиком подтверждается актом приемки и справкой о стоимости выполненных работ и затрат» [48]. Данные документы подрядчик предоставил суду. В результате можно считать, что сдача результата работ лицом, выполнившим их в отсутствие договора подряда и его принятием лицом, для которого эти работы выполнены, означает фактическое заключение сторонами договора подряда.

В настоящее время заключить договор подряда возможно по общему правилу посредством обмена офертой и акцептом, в результате торгов, а также, исходя из обязанности заключить договор, установленной законом.

При анализе судебной практики, можно утверждать, что при заключении договора подряда от сторон договора требуется внимательность к содержанию его предмета для исключения в дальнейшем судебных споров. Необходимо отметить, что существует зависимость порядка заключения от вида договора подряда. Законодатель выделил несколько видов договора подряда. К ним относятся договор бытового подряда, договор строительного подряда, договор подряда на выполнение проектных и изыскательных работ и договор подряда для государственных и муниципальных нужд.

Так как договор бытового подряда относится к публичным договорам, то на подрядчика налагается обязанность заключить договор. Особенно необходимо отметить, что в лице заказчика может выступать только гражданин и только для удовлетворения своих бытовых потребностей. Из этого следует, что кроме Гражданского кодекса отношения бытового подряда

регламентируются Законом РФ «Защите прав потребителей» от 07.05.1998 № 2300-1, также иными нормативными актами.

Перед заключением договора бытового подряда заказчику со стороны подрядчика предоставляется полная, необходимая и достоверная информация. В информации должен быть отражен весь спектр предлагаемых работ. Заказчику также должна быть понятна информация о ценовых тарифах и форме оплаты. Помимо прочего, стороны договора бытового подряда определяют цену соглашением, которая не может быть выше устанавливаемой или регулируемой соответствующими государственными органами.

Договор бытового подряда предусматривает письменную форму. Соблюдение письменной формы указанного договора может выражаться выдачей квитанции заказчику, содержащей точное наименование организации – исполнителя, ее местонахождение, а также вид и цена работ.

Договор подряда необходим при выполнении работ в области строительства, строительного-монтажных работ или капитального ремонта. Заключение договора строительного подряда возможно в общем порядке, а также в рамках проведения подрядных торгов. Подрядные торги являются формой размещения заказов на строительство или ремонт. В результате торгов выбирается подрядчик для проведения работ на основании конкурса. С победителем конкурса заказчик заключает договор подряда на строительство. Наряду с предметом и сроком в договоре строительного подряда должны содержаться: состав и содержание технической документации, а также определена какая из сторон и в какой срок обязана предоставить соответствующую документацию.

Заказчик для заключения договора строительного подряда должен иметь подтвержденное право на земельный участок под строительство, пакет проектных документов с положительным заключением экспертизы и разрешение на строительство. Также, как отмечает Н.В. Багрова, договор строительного подряда выделяется особым субъектом со стороны

подрядчика [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 167]. Только граждане со статусом индивидуального предпринимателя либо юридические лица могут представлять сторону подрядчика. Кроме того, юридические лица должны соблюдать требование законодателя – быть членами саморегулируемых организаций в области строительства, реконструкции и капитального ремонта. Договор строительного подряда заключается в простой письменной форме. Его заключение, как правило, осуществляется через подписание общего документа.

Аналогично договору строительного подряда подрядчиками в договоре подряда на выполнение проектных и изыскательных работ могут выступать индивидуальные предприниматели и юридические лица. К юридическим лицам предъявляется требование, согласно которому они должны быть членами саморегулируемой организации, осуществляющими свою деятельность в сфере инженерных изысканий. Договор подряда на выполнение проектных и изыскательных работ может содержать задание на выполнение инженерных изысканий или проектных работ.

Особым видом договора является договор на подрядные работы для государственных или муниципальных нужд. Этим договорам присущ специальный порядок заключения. Порядок его заключения аналогичен порядку заключения государственного или муниципального контракта.

Соблюдение простой письменной формы требуется при заключении договора на подрядные работы для государственных и муниципальных нужд. Данный договор именуется контрактом. Государственный или муниципальный контракт может заключаться по результатам проведенных торгов, запроса котировок цен на работы, конкурса, а также любым другим способом, установленным Федеральным законом от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». Таким образом, можно отметить, что договорные условия как бы уже определены для каждой стороны. Обязательными элементами в государственном или муниципальном

контракте являются стоимость и объем предстоящих работ, сроки работ, условие о размере оплаты и порядок финансирования. Порядок финансирования должен включать способы обеспечения обязательств. Важно отметить, что для государственного заказчика, разместившего заказ, заключение контракта носит обязательный характер.

В соответствии с российским законодательством расторгнуть договор допускается по основаниям:

- соглашения сторон, если иное не предусмотрено Гражданским кодексом РФ и другими законами;
- требования одной из сторон по решению суда при условии существенного нарушения договора другой стороной, а также в иных случаях, предусмотренных Гражданским кодексом и другими законами.

Вместе с тем, кандидат юридических наук С.П. Гришаев отмечает, что «одностороннее расторжение договора может быть осуществлено не только при обращении в суд, но и без обращения путем отказа от исполнения договора полностью либо частично» [15, с. 390]. Как показывает практика, расторжение договора в одностороннем порядке без привлечения суда, является скорее исключением. Использовать право отказаться от исполнения договора в одностороннем порядке возможно не во всех видах подряда.

Право одностороннего отказа от исполнения договора подряда без обращения в суд принадлежит заказчику и подрядчику. Законодатель предусмотрел для этого определенные основания. В частности, у заказчика есть право расторгнуть договор подряда:

- «при нарушении подрядчиком сроков;
- при ненадлежащем качестве выполненных подрядчиком работ либо выполнении их с недостатками, которые позволяют сделать вывод о том, что работа не будет выполнена подрядчиком надлежащим образом;

- при невыполнении подрядчиком требования в разумный срок, установленный заказчиком, устранить недостатки;
- если иное не предусмотрено договором, в любое время до сдачи результата работы подрядчиком, при этом оплатить подрядчику вознаграждения за выполненную часть работы, а также возместить ему убытки, связанные с расторжением договора» [13].

Подрядчик в свою очередь имеет право расторгнуть договор подряда, если заказчиком допущены нарушения своих обязательств по договору. Примером такого нарушения, согласно статье 745 Гражданского кодекса РФ может быть непредоставление материалов, оборудования или проектной и технической документации. Отдельно важно отметить, что подрядчик вправе расторгнуть договор строительного подряда при предоставлении заказчиком ненадлежащего качества материалов или оборудования либо при отказе заказчика предоставить земельный участок для строительства.

Кроме того, в случае одностороннего отказа от договора у имеющей на это право стороны предусмотрена обязанность уведомить другую сторону об отказе от договора. В таком случае обязательство будет считаться прекращенным с момента получения другой стороной юридически значимого уведомления.

2.3 Общий порядок заключения и расторжения договора об оказании услуг

В настоящее время деятельность по оказанию услуг набирает всё большую популярность. Для ее регулирования в Гражданском кодексе РФ отведена 39 глава. В связи с многообразием оказываемых услуг и необходимостью их регулирования законом предусмотрены отдельные федеральные законы. Примером специальных законов могут служить федеральный закон от 07.07.2003 N 126-ФЗ «О связи», федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ,

федеральный закон от 24.11.1996 N 132-ФЗ "Об основах туристской деятельности в Российской Федерации" и иные. Кроме того, отдельные федеральные законы могут детализироваться подзаконными актами Правительства РФ, в которых содержатся правила об оказании определенных услуг.

Как правило, договоры об оказании услуг – это публичные договоры. Это обусловлено тем, что основным видом экономической деятельности для исполнителя является оказание соответствующих услуг. Отсюда следует, что к данным договорам применяются общие правила, установленные статьёй 426 Гражданского кодекса РФ.

Специальных требований, предъявляемых к порядку заключения договоров оказания услуг, в гражданском законодательстве не содержится. Это свидетельствует о том, что к данному виду договора применяются общие правила о форме сделок Гражданского кодекса РФ. Однако к форме отдельных видов договоров, связанных с оказанием услуг могут быть предъявляться требования специальных норм. Например, такие требования содержатся в пункте 4 Правил бытового обслуживания населения договор об оказании услуг. Согласно этим правилам договор об оказании услуг должен заключаться в письменном виде. Отметим, что договором об оказании услуг может служить квитанция или иной документ, к примеру, наряд. Договор об оказании бытовых услуг должен содержать следующие сведения:

- наименование и юридический адрес организации – исполнителя, для индивидуального предпринимателя – фамилия, имя, отчество, сведения о государственной регистрации, идентификационный номер налогоплательщика;
- вид услуги;
- цена услуги;
- точное наименование, описание и цена материалов, если услуга выполняется из материалов исполнителя или потребителя;
- дата приема и исполнения заказа;

- гарантийные сроки, если они установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или договором об оказании услуг;
- другие необходимые данные, связанные со спецификой оказываемой услуги [53].

Если услуга оказывается в присутствии заказчика, то договор оказания услуг может оформляться с помощью выдачи кассового чека.

Общий порядок заключения договора оказания услуг подразумевает возможность его заключения путем направления предложения-оферты одной из сторон и принятием оферты другой стороной, путем обязанности его заключить в случае его публичности, а также заключение договора на торгах. Заключение договора об оказании на торгах, как правило, осуществляется для оказания услуг для государственных и муниципальных нужд. Правовая структура торгов направлена на заключение договора с победителем торгов.

Зачастую договор об оказании услуг считается договором присоединения. В таком договоре уже определены условия одной из сторон, вторая сторона эти условия принимает без оговорок. Примером такого договора может являться договор об оказании образовательных, коммунальных и иных услуг.

Основания прекращения договора об оказании услуг предусмотрены главами 26 и 28 Гражданского кодекса РФ, а также в содержащемся в статье 782 Гражданского кодекса РФ порядке. Согласно положениям Гражданского кодекса РФ, можно выделить следующие основания, позволяющими расторгнуть договор оказания услуг:

- «невыполнение либо ненадлежащее выполнение обязательств по договору;
- отсутствие соблюдения сроков или качества услуг;
- наличие обстоятельств, делающих невозможным исполнение договора;

- отказ в одностороннем порядке от исполнения обязательств по договору, который предусмотрен в договоре по иным причинам» [13];
- взаимное согласие обеих сторон;
- судебное решение.

Расторжение договора оказания услуг необходимо оформить отдельным письменным соглашением. В нем важно указать дату прекращения обязательств, порядок, по которому возмещаются убытки и погашаются задолженности при их наличии.

Расторжение договора об оказании услуг возможно и внесудебном порядке согласно статье 782 Гражданского кодекса РФ. Сторона, заинтересованная в отказе от исполнения обязательств по соответствующему договору создает своими действиями правовые последствия, заключающиеся в его расторжении.

Заказчик имеет право одностороннего отказа от исполнения договора при условии оплаты фактически понесенных им расходов исполнителю. Односторонний отказ от исполнения обязательств по договору об оказании услуг, исходящий от исполнителя, налагает на него обязанность возместить заказчику убытки в полном объеме.

Отказаться от исполнения обязательств по договору оказания услуг стороны могут в любое время. Правом отказа заказчик и исполнитель имеют право воспользоваться до начала оказания услуг, а также в процессе исполнения. В дополнение хотелось бы отметить, что от инициатора одностороннего отказа от исполнения обязательств не требуется объяснения причины такого отказа. Необходимо выполнить только одно требование, которое заключается в направлении другой стороне уведомления об одностороннем отказе в письменном виде.

Однако законодатель предусматривает исключение из этого правила. Так, не допустим односторонний отказ от исполнения договора об оказании услуг, являющимся публичным договором. Данный вывод содержится в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 49 «О

некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора» [51].

Подводя итог, следует иметь в виду, что заключение и расторжение трудового договора и договорных конструкций подряда и оказания услуг имеет свои особенности. Заключение трудового договора предусматривает право свободного выбора противоположной стороны для каждого из его участников, требует от обеих сторон соблюдения порядка, установленного законодателем. Расторжение трудового договора законодатель ставит в прямую зависимость от наличия основания у инициатора его расторжения, предусмотренного законом. Гражданским законодательством регулируется заключение и расторжение договора подряда и договора об оказании услуг. Наряду с Гражданским кодексом РФ обязательства договорных конструкций, связанных с выполнением работ по договору бытового подряда и оказания услуг регулируются законодательством о защите прав потребителей и иными нормативными актами. Заключение договоров подряда и об оказании услуг предусматривается на общих основаниях, в обязательном порядке и по результатам торгов или аукциона. При расторжении договора подряда право на односторонний отказ есть только у заказчика, тогда как при расторжении договора, связанного с оказанием услуг это право есть у обеих сторон.

Глава 3 Сравнительная характеристика трудового договора, договора подряда, договора об оказании услуг

3.1 Общие черты трудового договора, договора подряда и договора об оказании услуг

Переходя к рассмотрению общих черт трудового договора и договорных конструкций, оформленных для выполнения работ или оказания услуг, хотелось бы отметить, что по этому вопросу практически отсутствуют исследования. Как правило, в юридических источниках уделяют большое внимание отличиям между этими договорами. Полагаем, что определение сходства сравниваемых договоров, даст возможность понять их принципиальное различие и обозначить проблемы ошибочного выбора вида договора у контрагентов.

Итак, первое сходство между трудовым договором, договором подряда и договором об оказании услуг, нам открывает история их рождения. Известные отечественные цивилисты придерживаются одной позиции, что именно «договор личного найма выступает в роли прототипа трудового договора, договора подряда и договора об оказании услуг» [54]. Так, Г.Ф. Шершеневич определял договор личного найма как «договор, в силу которого одно лицо за вознаграждение приобретает право временного пользования услугами другого лица» [72]. Российский учёный Л.С. Таль в своих трудах отмечал так называемый общий цивилистический фундамент в отношениях, связанных с трудом [64, с. 6].

В настоящее время принцип свободы труда относится к межотраслевым принципам права. Данный принцип заложен в основе многих заключаемых договоров, связанных с возникновением отношений в экономической среде. В зависимости от цели, которую хотят достичь стороны, выражением их воли служат трудовой договор или договор

подряда, если предусматривается выполнение работ, а также договор об оказании услуг.

Таким образом, мы переходим к следующему сходству анализируемых договоров и находим его в свободном и добровольном волеизъявлении лиц, заинтересованных в заключении будущего договора. На данный принцип свободы волеизъявления сторон при заключении договора и право выбора договорной формы неоднократно указывает Конституционный Суд РФ. Постановлениями Конституционного Суда РФ от 12.07.2023 N 39-П, от 05.07.2022 N 28-П установлено следующее: «в случае избрания договорно-правовой формы граждан вправе по соглашению с лицом, предоставляющим работу, остановиться на той модели их взаимодействия, которая будет отвечать интересам их обоих, и определить, какой именно договор будет заключен - трудовой либо гражданско-правовой» [50]. Следовательно, общее между всеми договорными конструкциями является единый принцип свободы труда, который выражается в добровольном совместном волеизъявлении сторон при выборе договорной формы.

Возмездность ещё один признак, который определяет общее сходство всех трёх договоров. Условие получение платы или вознаграждения является важным показателем того, что и трудовой договор, и договор подряда, и договор об оказании услуг относятся к возмездным договорам. Данный вывод напрашивается при рассмотрении норм статьи 423 Гражданского кодекса РФ и статьи 56 Трудового кодекса РФ.

Наряду с возмездностью сравниваемые договорные конструкции относятся к двусторонним соглашениям, в которых его стороны устанавливают права и обязанности, условия наступления ответственности.

Как уже упоминалось выше, предмет договора является его существенным условием. Полагаем, что именно этот параметр чаще всего вызывает вопросы у договаривающихся сторон. Так, В.А. Максимов отмечает, что договоры подряда и об оказании услуг, и трудовой договор сходны по степени смешения, так как все эти договорные конструкции

связаны с регламентацией процесса выполнения работы, входящей в состав их предмета [29, с. 207]. Э.Н. Бондаренко подчеркивает, что «трудовой договор и договор возмездного оказания услуг сближают действительно весьма существенные моменты, а именно предмет договора как общее правило – неовещественный результат; предоставление услуг неотделимо от деятельности лица, предоставляющего услуги» [7, с. 115]. Статья 779 Гражданского кодекса РФ позволяет сделать такой вывод.

Важным положением в структуре трудового договора, договоров подряда или оказания услуг, которое, пожалуй, можно отнести к сходству договоров, фиксирование в них способа и порядка оплаты.

Смеем предположить, что следующим общим структурным элементом содержания трудового договора, договора подряда и договора об оказании услуг является фиксирование в них способа и порядка оплаты. Во всех договорных конструкциях определяются условия периодичности оплаты. Для трудового договора способ и периодичность оплаты труда устанавливается согласно статьям 132 и 136 Трудового кодекса РФ. Порядок и способ оплаты по договорам подряда или оказания услуг определяется в соответствии со статьями 709, 711, 781 Гражданского кодекса РФ.

Такое условие, как срок в договоре, имеет существенность в большей или меньшей степени в каждом из договоров. Значит, можно полагать, что условие о сроке указывает на схожесть трудового договора, договора подряда и договоров об оказании некоторых видов услуг. Для трудового договора характерно заключение его сторонами на неопределенный срок. В некоторых случаях законодатель допускает его заключение на более короткий срок. При определенном сроке в трудовом договоре, его истечение может устанавливаться конкретной датой или наступлением определенного события. Отметим, что условие об указании срока в трудовом договоре законодатель установил в статье 58 Трудового кодекса РФ. Равным образом для договора подряда срок устанавливается в соответствии со статьёй 708 Гражданского кодекса РФ. Статья 27 Закона РФ от 07.02.1992 N 2300-1 «О

защите прав потребителей» регулирует положения о сроке для договора об оказании услуг.

Включение положений о правах, обязанностях и ответственности сторон ещё один параметр, позволяющий провести некоторую параллель между трудовым договором и договорами подряда и оказания услуг. На такую позицию направляют нормы, установленные в статьях 21-22, 192 и главы 38-39 Трудового кодекса РФ, а также статьи 15, 393, 723 Гражданского кодекса РФ.

Отметим, что имеется определенное сходство при налогообложении доходов по исследуемым договорам. Выплаты и вознаграждения в пользу физических лиц по этим договорам подлежат налогообложению НДФЛ по налоговой ставке 13% [33]. Наряду с удержанием НДФЛ глава 34 Налогового кодекса РФ содержит положения об обложении «взносами на обязательное социальное страхование выплат физическим лицам по трудовым договорам, договорам подряда и договорам об оказании услуг» [33]. По уплате взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по договору подряда и договору об оказании услуг существует один нюанс. Такие взносы производятся только, если данное условие стороны согласовали в указанных договорах. По трудовым договорам также предусмотрены подобные взносы, но только в обязательном порядке.

Полагаем, не лишним будет отметить, что предоставление сведений в Социальный фонд РФ в составе сведений индивидуального персонифицированного учёта по форме ЕФС-1 производится по всем трём договорам. В этом случае стороной в качестве исполнителя или услугодателя договора подряда или оказания услуг должно быть физическое лицо. Помимо предоставления сведений в периоды работы по трудовому договору, договорам подряда и оказания услуг подлежат включению в страховой стаж при условии перечисления страховых взносов. Это позволяет учитывать эти периоды для установления страховых пенсий и в страховой стаж для

определения размеров пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.

Как видим, трудовой договор, договоры подряда и оказания услуг обладают некоторыми схожими чертами. Справедливо заметить, что основное сходство заключается в том, что стороны обладают свободой в проявлении воли при заключении договора, свободой в выборе участника договорных отношений, свободой в выборе условий договора, а также свободой его изменения и расторжения.

3.2 Отличительные признаки трудового договора, договора подряда и договора об оказании услуг

Разграничение трудового договора, договоров подряда и оказания услуг в случаях возникновения споров между сторонами имеет большое теоретическое и практическое значение.

Вопрос разграничения сравниваемых договоров волновал многих исследователей. Например, Э.Н. Бондаренко пишет, что «вопрос о трудовом договоре, договоре подряда и договоре об оказании услуг как о принципиально разных встал в науке с тех пор, как исследователи сформулировали для себя концептуальное положение: ...отделить рабочую силу от своей личности и предоставить ее в распоряжение другого так же невозможно, как отделение и отдача своих глаз» [7, с. 112]. Такое заявление считаем бесспорным.

Если открыть любой современный юридический учебник, то в каждом из них авторами приводятся критерии, позволяющие отграничить исследуемые договоры друг от друга. В основном исследователей волнует вопрос отличительных признаков трудового договора от остальных двух указанных выше конструкций. Однако, в правоприменительной практике, часто возникают сложности при разграничении трудового договора, договоров подряда и оказания услуг.

Анализ современной судебной практики показывает, что суды часто рассматривают споры, связанные с переквалификацией договоров и споры с возмещением убытков и расходов по договорам подряда и оказания услуг.

Прежде всего, выясним, существует ли отличие в субъектах отношений, возникающих на основании сопоставляемых договоров. И вопрос не стоит о различии в наименовании сторон. В данном случае нас интересует правовой статус сторон договорных отношений. Сравнивая субъективный состав, мы видим первое отличие трудового договора от других конструкций, заключающееся в том, что работником может быть только физическое лицо. Причем законодатель эту позицию ясно изложил в статье 56 Трудового кодекса РФ. Стороны договорных конструкций подряда и оказания услуг могут представляться любыми субъектами в противоположность трудовому договору. Под исключение попадает только договор бытового подряда. Исходя из норм Закона РФ от 07.02.1992 N 2300-1 «О защите прав потребителей», потребитель бытового подряда, он же заказчик, это физическое лицо.

Устанавливая отличительные особенности трудового договора от подряда и оказания услуг, обратимся к принципу равенства и автономии воли участников договорных отношений. Если для договоров подряда и оказания услуг присуще равенство сторон и их полная автономия воли, то трудовой договор отличается тем, что равенство и автономия его сторон заканчивается после его подписания. С подписью работника в трудовом договоре, отношения между сторонами переходят в разряд подчиненности работника работодателю. Тем самым работник вписывается в штатную структуру организации, выполняет работу под контролем и, следуя указаниям работодателя, обретает обязанность следовать правилам внутреннего трудового распорядка и графику рабочего времени. Со своей стороны на работодателя возложена обязанность в силу статьи 22 Трудового кодекса РФ, «создать необходимые условия для работы, обеспечить работника оборудованием и другими средствами, создать безопасные условия труда, а

также выплачивать компенсацию в случае использования работником личного оборудования в интересах работодателя» [67]. Эти обязанности работодателя установлены статьями 164 и 188 Трудового кодекса РФ.

В дополнение, работник обязан исполнять свои обязанности только лично, тогда как в договоре подряда допускается привлечение третьих лиц. Несмотря на то, что статья 780 Гражданского кодекса РФ указывает на личное оказание услуг исполнителем, стороны договора возмездного оказания услуг могут указать иное. В свою очередь подрядчик и услугодатель в отличие от работника не попадают под действие правил внутреннего трудового распорядка. Они самостоятельно организуют свой процесс работы и выполняют свою работу, как правило, за свой счёт, если иное не предусмотрено договором.

Вид договора определяется его предметом. Предмет договора является следующим критерием, позволяющим разграничить исследуемые договоры между собой. Предметом трудового договора выступает «живой труд» или процесс труда, личное выполнение трудовой функции работника. Статья 702 Гражданского кодекса РФ определяет предмет договора подряда как совокупность двух компонентов: работы, выполняемой по заданию заказчика и полученный о вещественной результат. Предмет договора возмездного оказания услуг составляет выполняемая работа по договору и направленная на достижение результата, неотделимого от процесса работы. То есть услуга совершается без передачи какого-либо материального результата, а с акцентом на определенный полезный эффект.

Верховный Суд в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» акцентирует внимание на том, что «договор об оказании услуг от трудового договора отличается предметом. Согласно судебному выводу работником выполняется не какая-то разовая работа, а

определенные должностные функции» [52], тогда как выполнение работы или оказании услуги носит разовый или непродолжительный характер.

В соответствии с частью третьей статьи 57 Трудового кодекса РФ не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения, если «в нем не были учтены какие-либо обязательные или существенные сведения и условия» [63]. Из чего можно заключить, что отсутствие в трудовом договоре обязательных сведений или условий не является основанием для признания его незаключенным.

Последствия отсутствия в договоре подряда или оказания услуг существенных условий может привести к признанию договора незаключенным. Данный порядок содержит статья 432 Гражданского кодекса РФ и подтверждается позицией судов. Так, при рассмотрении дела N 2-679/2023 (2-10394/2022) Ленинским районным судом г. Тюмени суд сделал вывод о том, что «договор подряда между подрядчиком и заказчиком является незаключенным, так как сторонами не достигнуто соглашение по существенному условию – предмету договора, а именно: перечню и объему работ» [55]. Аналогичное решение содержится в Решении Томского районного суда от 22.05.2023 г. по делу N 2-552/2023 [56]. Исходя «из материалов дела, договор на капитальный ремонт кровли в установленной форме не заключался, стороны не согласовывали виды и объем работ. Таким образом, суду не были предоставлены доказательства того, что стороны согласовали условия о видах, содержании, объеме подлежащих выполнению работ по договору. Учитывая изложенное, суд пришел к правильному выводу о том, что договор подряда является незаключенным, поскольку сторонами не согласованы существенные условия договора, не предоставлены доказательства о выполнении работ, а также доказательства принятия результата работ» [56].

Важным отличительным критерием договорных конструкций трудового договора, договора подряда и договора возмездного оказания услуг, является «правовая организация денежного вознаграждения за

выполненную работу» [16]. Оплата труда работника предусматривает периодичность выплаты заработной платы каждые полмесяца. Законодатель установил обязательную периодичность выплат заработной платы по трудовому договору статьёй 132 Трудового кодекса, а статьёй 133 названного Кодекса обязал работодателя выполнять требование «о минимальном размере оплаты труда, установленного федеральным законом» [7, с. 115]. По договорам подряда и оказания услуг соблюдение минимального размера оплаты труда у заказчика или услугополучателя не предусмотрено, стороны свободны в установлении любого размера оплаты. Подрядчики и услугодатели не получают заработную плату, а в установленном в договорах размере и порядке вознаграждение. Данные нормы установлены для договора подряда в статье 709 и 711 Гражданского кодекса РФ, статья 781 Гражданского кодекса РФ регулирует оплату по договору возмездного оказания услуг. Выплата вознаграждения обычно производится после окончания работы или оказания услуги.

Наряду с вышеописанными отличительными признаками сравниваемых договоров, существует различие в ответственности за нарушение условий договора. По трудовому договору работник несет материальную ответственность, согласно статье 238 Трудового кодекса РФ работник обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб. Однако неполученные доходы и упущенная выгода возмещению со стороны работника не подлежит. Из статьи 243 Трудового кодекса РФ, мы видим, что только в определенных случаях на работника возлагается полная материальная ответственность. Работник несет особый вид ответственности, как дисциплинарная. Дисциплинарная ответственность работника наступает при ненадлежащем выполнении им своих обязанностей.

В случае подрядчика или услугодателя, то они несут гражданско – правовую ответственность перед заказчиком и услугополучателем, которая заключается в возмещении убытков, включая упущенную выгоду, выплаты неустойки, в безвозмездном устранении недостатков согласно статье 15, 393,

723 и 782 Гражданского кодекса РФ. Сравнивая указанные договорные конструкции, становится очевидным, что возможно применить меры дисциплинарной ответственности только к работнику. Тогда как подрядчик и услугодатель не может подвергаться мерам дисциплинарной ответственности.

В заключение отметим, что трудовой договор, как правило, носит длящийся характер. Договоры подряда и оказания услуг заключаются для выполнения разовых работ, что указывает на то, что срок ограничивается фактом выполненных работ или оказанных услуг.

Итак, разграничить трудовой договор, договоры подряда и возмездного оказания услуг позволяют принципиальные признаки. Эти признаки указывают на основные отличия, которые заключаются в предмете сравниваемых договоров, в процессе организации работы, в субъектном составе сторон, оплате по договору и ответственности сторон.

3.3 Преимущества и проблемы квалификации трудового договора, договора подряда, договора об оказании услуг

«Какой договор наиболее оптимально использовать при найме работников?» Можно высказать предположение, что такой вопрос периодически ставит перед собой каждая компания или предприниматель при наборе персонала на работу. Делая выбор в сторону того или иного вида договора, нужно понимать в чём его преимущества и недостатки. Оценивая экономические преимущества каждого из договоров и деловую цель, необходимо не допустить подмену одних отношений другими. Данная необдуманность может привести к нежелательным последствиям.

Отметим, что преимущества трудового договора для работника и работодателя можно рассмотреть в его определении. На первый план при анализе законодательного определения трудового договора выступает

особенное значение трудового договора для работника. Трудовой договор дает работнику гарантию правовой защиты его прав и интересов.

При принятии решения о трудоустройстве того или иного кандидата, работодатель не имеет права отказать ему по причинам, не имеющим отношения к деловым качествам. В обзоре судебной практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора от 27.04.2022 Верховный Суд указал на незаконность отказа работодателя в трудоустройстве без указания причины. В деле, которое было приведено в качестве примера, работодатель указал в отказе, что «причину отказа сообщить невозможно, так как кандидату не отказали в приёме на работу». Как следует из материалов дела, несмотря на то, что кандидат прошел интервью, после собеседования кандидатом были предоставлены результаты медкомиссии и необходимые документы, заключение трудового договора не последовало. В сущности работодатель отказал в заключении трудового договора, не объяснив причин такого отказа. Апелляционным определением от 14.02.2019 по делу № 33-45/2019 Костромской областной суд признал подобные действия незаконными [36]. Аналогичная позиция изложена в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12.09.2022 N 5-КГ22-73-К2. В то же время, Верховный Суд Российской Федерации отметил, что «работодатель не ограничен в праве самостоятельно принимать решение в выборе работника при приеме или переводе на другую вакантную должность» [52].

Осуществляя трудовую деятельность по трудовому договору, для работника существует, несомненно, больше преимуществ, нежели для работодателя. Во-первых, работник вправе выполнять только ту работу, которая определена трудовым договором. Наименование должности или специальности работника подразумевает определенный круг обязанностей. В соответствии с законодательством работодателю запрещено требовать выполнение работы, которая выходит за рамки обязанностей, предусмотренных трудовым договором. Данное преимущество работника

подтверждается и судебной практикой. К примеру, в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.05.2022 N 67-КГ22-1-К8 по делу 2-98/2020 было установлено нарушение требований законодательства работодателем. Работодатель требовал от работника выполнение работы, которая не предусмотрена трудовым договором, зная о несогласии работника. Во-вторых, работодатель должен обеспечить работника оборудованным рабочим местом в соответствии с «требованиями безопасности труда и санитарным нормам» [67]. В-третьих, для работника регулярная оплата его труда в виде своевременной и в полном объеме заработной платы ещё одно преимущество для работника. Заработная плата зависит от фактически отработанного времени работником, а не от результата труда. За задержку выплаты заработной платы работодатель может быть привлечен к административной и уголовной ответственности. В-четвертых, работник имеет право на еженедельные выходные дни, а также на нерабочие праздничные дни и ежегодные оплачиваемые отпуска, перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня.

Кроме общих гарантий работнику предоставляются гарантии, а также компенсации в случае направления работника в командировку, при переезде в другую местность, в случае совмещения работы с получением образования, при исполнении государственных или общественных обязанностей [63]. Работник может в любое время инициировать расторжение трудового договора. Работодателю требуются веские для этого причины. Только заключение трудового договора даёт работнику указанные преимущества.

Что касается работодателя, то преимуществ в пользу заключения трудового договора с работником не так много, но они не менее существенные. Прежде всего работодатель, как упоминалось выше, свободен в приеме на работу именно того специалиста, который наиболее подходит для выполнения значимых трудовых функций. Работодатель имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных принятых им локально-

нормативных актов. Для поощрения работников работодатель может установить порядок и условия предусмотреть стимулирующие выплаты в виде премии [63]. В случае если работник не выполнил условия премирования, работодатель вправе не выплачивать премию. Кроме того, работодатель может применить к работнику меры дисциплинарного взыскания, например, объявить замечание или выговор, а в некоторых случаях может расторгнуть с ним трудовой договор за виновные действия.

Договор подряда и договор об оказании услуг позволяет заказчику выбрать исполнителя, не опасаясь обвинения в дискриминации. То есть, заказчику нет необходимости в случае отказа заключить договор подряда или договор об оказании услуг с конкретным исполнителем, объяснять причину такого отказа.

Второе преимущество договоров подряда и оказания услуг в том, что стороны не обязаны при согласовании цены ориентироваться на какие-то критерии. Если заказчика или услугодателя устраивает цена работ или услуг, то стороны подписывают договор.

Большим преимуществом для исполнителя по договору подряда или оказания услуг заключается в независимости в отношении организации своего рабочего процесса. Исполнитель и услугодатель самостоятельно выбирает график работы и способы исполнения заказа. Заказчик может лишь следить за ходом исполнения работы, но не может вмешиваться в сам процесс.

Кроме того, у заказчика нет обязанности в предоставлении исполнителю оплачиваемых отпусков, оплаты сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни. Заказчик не обязан оплачивать работу с регулярностью два раза в месяц, а лишь оплатить результат работы или по факт оказания услуги. Наряду с описанными преимуществами заказчик в любое время может расторгнуть договор с исполнителем без объяснений причин в отличие от трудового договора.

Несмотря на преимущества договора подряда и договора об оказании услуг перед трудовым договором в контексте экономической выгоды, у работодателя существует риск переквалификации указанных договоров в трудовые. Как показывает судебная практика, такие случаи нередки.

В частности некоторые предприниматели в договорах об оказании услуг включают элементы трудового договора. Например, в связи с увеличением количества самозанятых граждан работодатель для удовлетворения потребности в персонале и снижения налоговой нагрузки заключает с такими гражданами договоры подряда или оказания услуг. Так, налоговая федеральная служба в рамках контрольной проверки установила, что между предпринимателем и водителями существуют трудовые отношения. По итогам проверки налоговая инспекция вынесла решение не только о начислении страховых взносов и пени предпринимателю, но и наложении штрафа. Предприниматель не согласился с решением налоговой инспекции и обратился в суд.

Как следует из материалов дела, предпринимателем с целью осуществления деятельности по эвакуации транспортных средств были заключены договоры об оказании услуг с водителями и стропальщиками, являющимися плательщиками налога на профессиональный доход. Налоговой инспекцией были установлены между предпринимателем и плательщиками налога на профессиональную деятельность отношения, имеющие длительный характер оказания услуг в течение года, в предмет договоров была закреплена трудовая функция, а не разовое задание заказчика. В период оказания услуг водители и стропальщики проходили предрейсовый и послерейсовый медосмотр, фактически оказывали услуги по графику работы пять рабочих дней с 8.00 до 19.00, получали выплаты по договору два раза в месяц в дни выплаты заработной платы штатным работникам. Таким образом, договоры об оказании услуг фактически содержали элементы трудового договора.

Суды пришли к выводу, что деятельность, выполняемая плательщиками налога на профессиональный доход, фактически является трудовой. Арбитражный суд Северо-Кавказского округа постановлением от 05.02.2024 г. № Ф08-13833/23 по делу № А53-10944/2023 признал обоснованность налоговой инспекции в переквалификации в трудовые договоры договоров, связанных с оказанием услуг [45].

Нельзя не отметить позицию Верховного Суда РФ в деле о признании правоотношений по договору возмездного оказания услуг трудовыми. Суды трижды отказали признавать отношения по договору возмездного оказания услуг трудовыми. В материалах дела № 18-КГ21-100-К4 содержится, что «истец и ответчик заключили договор возмездного оказания услуг, согласно которому он выполнял функции «хаусмена», помогал в уборке номеров и работал шесть дней в неделю по графику, согласованному с ответчиком, а также получал два раза в месяц заработную плату» [37]. Центральный районный суд г. Сочи отказал истцу, обосновав решение тем, что договор возмездного оказания услуг не содержит условий, соответствующих положениям Трудового кодекса РФ. Районный суд указал на тот факт, что со стороны истца не было предоставлено достаточных доказательств в подтверждении своей позиции. Апелляционный и кассационный суд поддержал позицию районного суда.

Истец обратился в Верховный Суд РФ. Он не согласился с выводами судов и вынес определение об отмене их решений. Суд указал на то, что «при рассмотрении подобных дел нужно исходить не только из формального гражданско-правового договора возмездного оказания услуг, а проводить оценку признаков, указывающих на наличие трудовых правоотношений» [37]. Данное дело интересно и тем, что суд распределил бремя доказывания на ответчика в подобных спорах. Отсюда следует, что на практике среди предпринимателей существует не только проблема намеренной подмены трудового договора договором подряда или возмездного оказания услуг, но и проблема в разграничении данных договоров.

Понятие «переквалификация» договора не содержится в Гражданском кодексе РФ, но судам достаточно часто приходится сталкиваться в своей деятельности установлением фактически сложившихся правоотношений и определением вида договора, которые заключили стороны. Анализ судебной практики указывает на то, что в зоне риска часто оказывается договор подряда, который путают с договором об оказании услуг или другим видом договора.

Примером судебной практики по вопросу переквалификации можно привести постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 26.01.2023 N Ф06-26201/2022 по делу N А06-10551/2021, по материалам которого стороны заблуждались и неверно определили предмет договора. Стороны были уверены, что «заключают договор подряда на содержание и ремонт общего имущества многоквартирного дома. В результате ответчик расторг договор подряда в одностороннем порядке и отказал истцу в оплате оказанных услуг. Свою позицию он мотивировал тем, что работы были выполнены и сданы истцом не в полном объеме. Однако, судами было установлено, что заключенный между сторонами договор подряда по своей правовой природе является договором об оказании услуг, так как в результате исполнения договора не предполагается получение о вещественного результата деятельности истца и обязал ответчика оплатить оказанные услуги в полном объеме» [44].

В хозяйственной деятельности стороны часто заключают фактически смешанный договор, облекая его в форму договора подряда или договора возмездного оказания услуг. При возникновении спора по смешанному договору, перед судом стоит задача правильно определить фактически сложившиеся договорные отношения, установить элементы каких именно договоров содержит заключенный сторонами договор. Не обременяя исследование излишней судебной практикой по смешанному договору, приведем несколько примеров. Так, в деле N А53-24616/2022 стороны заключили договор об оказании услуг, в рамках которого истец (заказчик)

должен получить дизайн-проект в отношении объекта недвижимости: земельный участок общей площадью 50 000 кв. м (пункт 1.2.3. договора). Впоследствии по договору между сторонами возник спор. Общество с ограниченной ответственностью "Пионер" (далее - истец, общество) обратилось в Арбитражный суд Ростовской области с иском к индивидуальному предпринимателю Решетниковой Алене Сергеевне (далее - ответчик, предприниматель) о взыскании 500 000 рублей неосновательного обогащения, расторжении договора оказания дизайнерских услуг от 21.12.2021 N 76 в связи с ненадлежащим выполнением своих обязательств ответчиком. Как «выяснилось из материалов дела, согласно заключенному договору А.С. Решетникова (исполнитель) обязался оказать ряд услуг, включая зонирование участка, что она и выполнила, направив ООО «Пионер» (заказчик) акт об оказании услуг» [45]. В результате рассмотрения спора суды пришли «к выводу, что заключенный договор об оказании услуг имеет смешанный характер и содержит элементы как договора подряда, так и договора возмездного оказания услуг. Ответчик фактически выполнил особый вид проектных работ и результат выполнения работ/услуг имеет потребительскую ценность, так как невозможность использования по прямому назначению данной проектной документации экспертным исследованием не выявлена» [45]. Суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения иска. Истец не согласился и направил иск в Арбитражный суд Северо-Кавказского округа. Однако Арбитражный суд Северо-Кавказского округа постановлением от 17.01.2024 N Ф08-13830/2023 по делу N А53-24616/2022 решения нижестоящих судов оставил без изменения.

Таким образом, изучив теоретический материал и правоприменительную практику, можно сделать вывод о том, что основной проблемой сторон договора подряда или договора об оказании услуг является ошибочное определение предмета указанных договоров, что часто приводит к злоупотреблению правом и уклонению от ответственности.

Отсюда следует, что в настоящее время проблема отграничения указанных договоров остается актуальной. Считаем, что определение единых критериев отличия исследуемых договорных конструкций имеет важное теоретическое и практическое значение, так как в ходе исследования выявлены проблемы либо использования данных договорных конструкций в разрез цели, которую хотят достичь стороны либо неправильного определение предмета договоров.

Отсюда следует, что для решения выявленных проблем законодателю необходимо закрепить в статьях 702 и 779 Гражданского кодекса РФ точное определение предмета анализируемых договоров, а также рассмотреть понятие предмета через цель договора. Справедливо, что данная мысль не нова.

Кроме того, считаем, что необходимо законодательно закрепить в Гражданском кодексе РФ в главах 37 и 39 определение понятий «услуга» и «работа». Внесение данных понятий позволит решить вопрос, который возникает у сторон при заключении договора об оказании определенных услуг, в результате которого получается овеществленный результат.

В дополнение к вышеизложенному, полагаем, что наличие правомочий у Федеральной налоговой службы и Социального фонда России переквалифицировать договоры с самозанятыми гражданами в трудовые нарушает главный принцип свободы выбора договора сторонами. Считаем необходимым, принять специальный нормативный акт, который бы регулировал взаимоотношения с гражданами со статусом «самозанятые», а именно: содержал порядок заключения и расторжения договоров, определение случаев, позволяющих неоднократно заключать договоры с одним и тем же контрагентом без риска дальнейшей переквалификации договора судом.

Заключение

Итак, в результате проведенного сравнительно-правового анализа трёх договорных конструкций, с уверенностью можно утверждать, что они являются наиболее востребованными в предпринимательской среде.

Однако в последние несколько лет наряду с трудовым договором отмечается тенденция в пользу оформления отношений, связанных с выполнением работ и оказанием услуг, на основании договоров подряда или оказания услуг. Соответственно, на фоне данной тенденции обозначились некоторые проблемы правового регулирования данных договоров.

Очевидно, что сравнение трудового договора и договорных конструкций подряда и оказания услуг невозможно без их понятийного определения. В ходе исследования были приведены различные подходы и точки зрения в науке гражданского и трудового права, была использована правоприменительная практика. Отсюда мы пришли к выводу, что дискуссии по вопросу признания того или иного понятия данных договоров одним единственно верным, будут продолжаться. Также в настоящее время нет единого мнения ни среди отечественных цивилистов, ни в правоприменительной практике по поводу того, какие условия, помимо предмета, считать в договоре подряда и оказания услуг существенными.

В рамках сравнительно-правового анализа трудового договора, договора подряда и договора об оказании услуг было установлено, что отграничение трудового договора, договора подряда, договора об оказании услуг имеет важное теоретическое и практическое значение. В этой связи мы пришли к выводу, что наиболее часто сложности возникают с правильной квалификацией договора при оформлении отношений по поводу выполнения подрядных работ или оказания услуг. Наряду с данной проблемой существует тенденция намеренной подмены трудового договора договором

подряда или оказанием услуг. Полагаем, что законодатель попыткой решить данную проблему, наделив полномочиями переквалифицировать гражданско-правовые договоры в трудовые Федеральную налоговую службу РФ и Социальный фонд России, создал тем самым противоречие в понимании главного принципа свободы выбора договора сторонами. Таким образом, решение данного вопроса требует более пристального внимания.

Анализ правоприменительной практики показал наличие проблем в определении предмета договора подряда и договора об оказании услуг. Причем проблема заключается либо в намеренном искажении предмета, либо в заблуждении сторон.

Подводя итог проведенного сравнительно-правового анализа, мы пришли к выводу, что решение выявленных проблем требует комплексного решения и со стороны отечественных цивилистов, и со стороны законодателя.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Абрамов В.Ю., Абрамов Ю.В. Правовое регулирование новых видов предпринимательской деятельности: практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2023. 320 с.
2. Алехина С. О. Трудовой договор: понятие и содержание. // Вопросы науки и образования: теоретические и практические аспекты: Прага, Чехия: Научно-издательский центр «Мир науки», 2019. С. 137-140.
3. Андреев Ю. Н. Договор в гражданском праве России: сравнительно-правовое исследование. М. : ИНФРА-М, 2023. 272 с.
4. Андриановская И. И. Трудовой договор (заключение, изменение, прекращение) : учебное пособие. М. : Юрлитинформ, 2017. 184 с.
5. Ахмедова М. Возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений. // Символ науки: международный научный журнал. 2023. Т. 1, № 11-1. С. 45-46.
6. Богданова Е. Е., Богданов Е. В. и др. Гражданское право: учебник. М. : Проспект, 2019. 448 с.
7. Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М. : ИНФРА-М, 2021. 192 с.
8. Братищев И. Д. Договор подряда в современном гражданском праве. // Вестник института мировых цивилизаций № 3, 2019. С. 101-103
9. Владимирова Т. Б. Нормативная основа трудовых отношений : учебное пособие. Новосибирск : СибГУТИ, 2022. 46 с.
10. Вольфсон В. О том, как кажется, правильным называть стороны договора возмездного оказания услуг. [Электронный ресурс] : ООО Издательская группа «Закон» URL: https://zakon.ru/blog/2021/05/13/o_tom_kak_kazhetsya_mne_pravilnym_nazyvat_storony_dogovora_vozmezdного_okazaniya_uslug
11. Выборнова Е. С. Предмет гражданско-правового договора : монография. М. : Юрайт, 2022. 160 с.

12. Горбатенко Д. П. Договор подряда и договор возмездного оказания услуг: критерии разграничения / Д. П. Горбатенко // Юридический факт. 2019. № 56. С. 46-48.
13. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2024).
14. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2024).
15. Гришаев С. П. Гражданское право : учебник для среднего профессионального образования. М. : ИНФРА-М, 2024. 680 с.
16. Гусов К.Н. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики). М. : Проспект, 2019 . 139 с.
17. Демина Т. А. Понятие и требования к содержанию трудового договора : Сборник статей IV Международной научно-практической конференции Петрозаводск: Международный центр научного партнерства "Новая Наука", 2023. С. 14-20.
18. Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 04.08.2023) «О защите прав потребителей» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. ст. 140.
19. Золотарчук С. В. Понятие, существенные условия и порядок заключения договора подряда // Аллея науки. 2023, Т. 1, № 4(79). С. 649-665.
20. Зыкина Т. А. Современный трудовой договор : учебное пособие. Архангельск : САФУ, 2022. 93 с.
21. Каменина Ю. З. Сравнительные признаки трудового и гражданско-правового договора: Сборник статей VII Международной научно-практической конференции. М. : Новая Наука, 2023. С. 148-151.

22. Кириллова Е.А. Условия договора возмездного оказания медицинских услуг: новеллы законодательства // Юрист. 2022. № 12. С. 23 - 28.
23. Киселева Т. А. Правовая характеристика договора возмездного оказания услуг и его отличия от договора подряда // Символ науки: международный научный журнал. 2022. № 12-1. С. 46-51.
24. Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт. Проблемы теории и правоприменения. Монография : Проспект, 2019. 190 с.
25. Комлев А. В. Нормативно-правовые основы заключения договоров оказания услуг, как опосредующих отношения договора подряда / А. В. Комлев // Экономика и безопасность. 2024, № 1. С. 95-98.
26. Купцов О. А. Особенности соотношения договоров подряда и возмездного оказания услуг в гражданском праве / О. А. Купцов // Наукосфера. 2021. № 8-2. С. 62-68.
27. Лебедев В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография. М. : ИНФРА-М, 2023. 480 с.
28. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. Монография. М. : Проспект, 2016. 371 с.
29. Максимов В. А. Отграничение договора подряда от смежной конструкции трудового договора. // Материалы межвузовской научно-практической конференции. 2018. С. 207-211.
30. Мейер Д. И. Русское гражданское право : курс лекций. М. : Статут, 2021. 846 с.
31. Михайлова О. А. Понятие и содержание трудового договора // Развитие современной науки: опыт, проблемы, прогнозы : Сборник статей VI Международной научно-практической конференции, Новая Наука, 2024. С. 60-64.

32. Назарова М. Г. Услуги в современном обществе и особенности их оказания: правовые проблемы и перспективы развития / М. Г. Назарова // Власть Закона. 2021, № 3(47). С. 164-172.

33. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 23.03.2024) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

34. Онищенко В. В. К вопросу о соотношении трудового и гражданско-правового договоров / В. В. Онищенко // Экономика, управление, право и общество. Ариал, 2023. С. 134-136.

35. Онищенко И. С. К вопросу о соотношении договора подряда и договора возмездного оказания услуг / И. С. Онищенко, А. Е. Калабанова // Право и государство: теория и практика. 2023, № 4(220). С. 210-212.

36. Определение Костромского областного суда от 14.02.2019 № 33-45/2019 // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

37. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 08.11.2021 № 18-КГ21-100-К4 // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

38. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.05.2022 N 67-КГ22-1-К8 // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

39. Основные положения гражданского права: постатейный комментарий к статьям Гражданского кодекса Российской Федерации. / под ред. А. Г. Карапетов. М. : М-Логос, 2020. 1469 с.

40. Петров А. Я. Трудовой договор: понятие и совершенствование раздела III Трудового кодекса Российской Федерации // Образование и право, 2021. № 3.

41. Петров А.Я. Ответственность по российскому трудовому праву : монография. М. : Юрайт, 2024. 288 с.

42. Петров А.Я. Стороны трудового договора: спорные аспекты // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2021. № 3. С. 121 - 132.

43. Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 26.03.2019 N Ф04-376/2019 по делу N А27-11239/2018 КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

44. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 26.01.2023 N Ф06-26201/2022 по делу N А06-10551/2021 КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

45. Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 05.02.2024 № Ф08-13833/23 по делу № А53-10944/2023 // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

46. Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 17.01.2024 N Ф08-13830/2023 по делу N А53-24616/2022 // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

47. Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 20.12.2023 N Ф10-6362/2023 по делу N А14-5509/2023 // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

48. Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 21.12.2023 N Ф10-6101/2023 по делу N А09-6063/2022 // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

49. Постановление Конституционного Суда РФ от 05.07.2022 N 28-П "По делу о проверке конституционности части 3.1 статьи 147 Жилищного

кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Г.А. Руденко"//
КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL:
<http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

50. Постановление Конституционного Суда РФ от 12.07.2023 N 39-П
"По делу о проверке конституционности пункта 3 статьи 2, подпункта 2
пункта 1 статьи 8, пункта 2 статьи 307 и пункта 1 статьи 395 Гражданского
кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина В.Г.
Михайлика" // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL:
<http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

51. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 25.12.2018 № 49
"О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского
кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора //
КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL:
<http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

52. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. N
15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд
работников, работающих у работодателей - физических лиц и у
работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к
микропредприятиям» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система
URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

53. Постановление Правительства РФ от 21.09.2020 N 1514 «Об
утверждении Правил бытового обслуживания населения» //
КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL:
<http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).

54. Присекин А. В. Правовой анализ становления института
трудового договора в Российской Федерации // Закон и право. 2022. №1.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoy-analiz-stanovleniya-instituta-trudovogo-dogovora-v-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 13.05.2024).

55. Решение Ленинского районного суда г. Тюмени от 09.01.2023 года по делу 2-679/2023 (2-10394/2022) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024)
56. Решение Томского районного суда от 22.05.2023 г. по делу N 2-552/2023 // КонсультантПлюс: справочно-правовая система URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.04.2024).
57. Романец Ю. В. Система договоров в гражданском праве России : М. : НИЦ ИНФРА-М, 2019. 496 с.
58. Рябикин А. А. Характерные черты договора подряда // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2023, № 2(78). С. 177-181.
59. Санникова Л.В. Обязательства об оказании услуг в российском гражданском праве. // Диссертация на соискание...канд. юрид. наук Москва, 2007. 61 с.
60. Свод законов гражданских Российской империи. Том X [Электронный ресурс] : КонсультантПлюс: Классика Российского Права URL: <https://civil.consultant.ru/reprint/books/211/145.html> (дата обращения 01.03.2024).
61. Сивцов Е. С. Соотношение и разграничение правовой конструкции договоров подряда и возмездного оказания услуг в гражданском праве / Е. С. Сивцов // Научный альманах. 2019, № 11-1(61). С. 269-271.
62. Слесарев В. Л. Договор возмездного оказания услуг в гражданском праве России и Франции // Lex Russica (Русский закон). 2023, Т. 76, № 4(197). С. 61-74.
63. Суханов Е. А. Гражданское право : учебник. М. : Статут, 2020. 544 с.
64. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. с.127
65. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения, 1913. С.84
66. Тарусина Н.Н. Социальные договоры в праве. Монография. М. : Проспект, 2017. 480 с.

67. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции от 04.08.2023) // Гарант.ру: сайт. URL:<https://internet.garant.ru/#!/document/12125268/paragraph/6963504:1> (дата обращения: 01.04.2024).

68. Удальцова Н. В., Бредихин А. Л. Трудовой договор в системе трудовых отношений: дискуссия о нормативной регламентации // Аграрное и земельное право. 2022. № 7. С. 70-71.

69. Хорощ И. Д. Проблематика подмены трудового договора договором гражданско-правового характера / И. Д. Хорощ // Мир детства и образование : Сборник материалов XVII Международной научно-практической конференции, Магнитогорск, 26–27 апреля 2023 года. – Магнитогорск: Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова, 2023. – С. 139-141.

70. Чехова А. С. История формирования понятия "трудовой договор" // Сборник научных статей 8-й Всероссийской научно-практической конференции. Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. С. 285-289.

71. Чиж К. Л. Критерии разграничения договора подряда и договора возмездного оказания услуг / К. Л. Чиж // Устойчивое развитие науки и образования. 2020, № 5(44). С. 164-167.

72. Шершеневич Г. Ф. Учебник русского гражданского права в 2 т. Том 2. Особенная часть. М. : Юрайт, 2024. 450 с.