**Разъяснение трудового законодательства: «Верховный суд РФ снова указал на разницу между договором подряда и трудовым договором».**

Верховный суд РФ отправил на новое рассмотрение дело, по которому нижестоящие суды не стали признавать отношения трудовыми, так как стороны заключили договор подряда. Он [обратил внимание](consultantplus://offline/ref=main?base=ARB;n=571217;dst=100072), что в этом договоре были условия, характерные для трудового договора. Например, указаны рабочее место, обязанность подчиняться [правилам](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=314838;dst=797) внутреннего трудового распорядка. Верховный суд РФ еще раз [напомнил](consultantplus://offline/ref=main?base=ARB;n=571217;dst=100063), как отличить подряд от трудовых отношений.

У договоров прежде всего разные цели. Договор подряда заключают не для выполнения работы как таковой, а для получения определенного результата, который будет передан заказчику.

Подрядчик остается самостоятельным хозяйствующим субъектом. Работник же выполняет определенную трудовую функцию, входит в состав персонала, соблюдает режим работы и трудится под контролем и руководством компании.

Еще одно отличие состоит в том, что подрядчик действует на свой риск, а сотрудник не несет риска, связанного с работой.

Верховный суд РФ [отметил](consultantplus://offline/ref=main?base=ARB;n=571217;dst=100075): не так важно, как юридически оформлены отношения. Нужно следить за тем, есть ли по факту между сторонами признаки трудовых отношений и не пытается ли компания за договором подряда скрыть трудовой договор.

За подмену договоров работодателя могут [оштрафовать](consultantplus://offline/ref=main?base=LAW;n=317659;dst=7450). Для должностных лиц штраф составляет от 10 тыс. до 20 тыс. руб., для юридических лиц — от 50 тыс. до 100 тыс. руб.

27.02.2019