

*Пантелеева А. А., студент, 2 курс Институт юстиции
Федеральное Государственное Бюджетное Образовательное
Учреждение Высшего Образования "Саратовская государственная
юридическая академия", Россия, г. Саратов*

РАЗГРАНИЧЕНИЕ ТРУДОВОГО И ГРАЖДАНСКО - ПРАВОВОГО ДОГОВОРА: ПОЗИЦИЯ ВЕРХОВНОГО СУДА

Аннотация: В данной статье рассматриваются некоторые проблемы отграничения гражданско-правовых и трудовых договоров, причины их возникновения и актуальности на сегодня. Выделены отличительные признаки, приведены возможные варианты разрешения в перспективе.

Ключевые слова: трудовой договор, гражданско-правовой договор, трудовой кодекс, трудовые отношения, Верховный Суд, судебная практика, гарантии.

Annotation: This article discusses some of the problems of delimitation of civil and labor contracts, the reasons for their occurrence and relevance today. Distinguishing features are highlighted, possible resolution options are given in perspective.

Keywords: labor contract, civil law contract, labor code, labor relations, Supreme Court, judicial practice, guarantees.

В условиях рыночной экономики разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров — является важнейшим теоретическим и практическим вопросом. Работодатели, стремящиеся к уменьшению издержек, в частности на рабочую силу, и увеличению собственной прибыли, зачастую, не желая вступать с работником в трудовые отношения, подменяют трудовые

отношения гражданско-правовыми (что в соответствии с ч. 2 ст. 15 ТК РФ, запрещено¹), ссылаясь на ряд оснований: способы расторжения договора, различный правовой статус сторон и ответственность, преследование целей не предоставления работникам компенсаций и трудовых гарантий, а также понижения уплачиваемых платежей по обязательному социальному страхованию (а именно, единых страховых взносов и социального налога на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и т.д. Таким образом, социальная функция нашего государства предполагает заботу о гражданах в качестве основной ценности², и правильное разграничение трудового и гражданского договора способствует защите слабой стороны трудовых правоотношений – работника.

Дело в том, что трудовой и гражданско-правовой договор близки по содержанию отдельных выполняемых функций. Поскольку и в том, и в том случае речь идёт об оказании ими услуг, направленных на достижение конкретного материального результата, в рамках гражданско-правового договора. Однако разница между ними принципиальная.

Не так давно, появилось постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям", в котором он дал разъяснение по отличию трудового и гражданско-правового договора (договор возмездного оказания услуг).

Верховный Суд, ссылаясь на судебную практику нижестоящих судов, указал на значительные нарушения ими норм материального и процессуального права, которые, в свою очередь, существенно повлияли на принятие верного решения по делу. Также Верховный Суд обратил внимание на то, что суды, вынесшие решение и постановление по делу, основывались на отсутствие доказательств возникновения трудовых отношений. По причине того, что не

¹ Трудовой кодекс российской Федерации от 30.12.2001 N197-ФЗ ст. 56 (ред. от 01.04.2019).

был заключен трудовой договор, трудовую книжку работник не предоставил, также не указал, какую трудовую функцию он исполнял. В связи с чем, судьи уделили большое внимание вопросу, касающемуся отличительных признаков трудовых отношений.

Вследствие своеобразия отдельных видов работ и волеизъявления сторон договоры возмездного оказания услуг могут практически не отличаться от трудовых, кроме как по формальным отличиям, на основании которых, Пленум ВС РФ выделил следующие характерные признаки трудовых и гражданско-правовых отношений:

Первым, что отметили судьи, было то, что трудовой договор заключается для осуществления исполнителем определённой трудовой функции, входящей в обязанности физического лица – работника, в отличие от гражданско-правового договора, целью которого является достижение конкретного и конечного результата. Другими словами, работник заключает трудовой договор (на неопределенный срок или срочный), который носит устойчивый и стабильный характер и не предусматривает достижение конечной цели, для него решающее значение имеет сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. А вот для договора взаимного оказания услуг наличие работы, но отсутствие итогового результата – равно его неисполнение, что влечёт за собой соответствующие правовые последствия.

Вторым отличительным признаком трудового договора, судьи Верховного Суда посчитали, обязанность исполнителя осуществлять свои трудовые функции в соответствии с внутренним трудовым распорядком. На основании ст.56 ТК РФ, заключение трудового договора между работником и работодателем регулируется нормативно правовыми и локально правовыми актами, что необходимо учесть при заключении договора. Трудовые отношения регулируются именно, например, это может быть внутренний трудовой регламент компании, который и является основанием подтверждения этих отношений. Внутренний трудовой регламент компании включает в себя условия, на которых работники выполняют трудовые обязанности. Также

Верховный Суд отдельно указал на то, что в регламенте должны быть прописаны тарифно-квалификационные характеристики работы и должностные инструкции.

Также, в рамках данного признака следует сказать о существовании «хозяйской власти» работодателя, другими словами, работодатель, нанимаемый работника, имеет право требовать от него соблюдения установленного порядка, обязательного для всех членов трудового коллектива, а также выполнения распоряжений, инструкций и приказов. В случае невыполнения работником трудовых обязанностей, работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством. В свою очередь, работодатель обязан обеспечить работника соответствующими условиями труда, необходимым инвентарем и инструментами для выполнения трудовых обязанностей. Как правило, гражданско-правовые договоры безразличны к условиям и способам выполнения работы, отчего зачастую такие требования отсутствуют в таких соглашениях.

Третьим отличительным признаком трудового договора, по мнению Пленума Верховного Суда РФ является то, что работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции в общем процессе труда³, то есть, заключив трудовой договор (а это является свидетельством возникновения трудовых правоотношений), гражданин приобретает статус работника и включается в штат работодателя, который подчиняется учреждённому режиму труда и осуществляет свою трудовую деятельность под контролем и руководством работодателя в то время как, по договору возмездного оказания услуг работник (подрядчик, исполнитель) не включается в трудовой коллектив и не подчиняется внутреннему трудовому распорядку, а сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта.

³ Гувев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М.: Дело, 2013.

Четвёртый признак напрямую связан с характером оплаты труда, т.е. заработной платы, обязательно выплачиваемой работнику не реже чем раз в месяц в день, установленный нормативно правовыми или локально правовыми актами. Ко всему прочему, работодатель обязан своевременной и в полном размере, осуществлять выплату заработной платы, установленную на базе заранее определённой системы оплаты труда, а также размера тарифной ставки или должностного оклада и иных видов выплат. Наконец, согласно конституции РФ заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне. В свою очередь, в рамках гражданско-правового договора, стороны могут договориться о любых условиях, на которых будет осуществляться оплата за выполнение работ и услуг, без установления пределов вознаграждения за труд, что ещё раз отграничивает трудовой договор от договора возмездного оказания услуг⁴.

В связи с расширением договорных начал в регулировании трудовых отношений, иногда бывает достаточно сложно разграничить такие схожие на первый взгляд трудовые и гражданско-правовые отношения, но есть достаточные основания полагать, что законное определение трудового договора включает в себя все необходимые признаки не только для составления последнего, но и для их разграничения.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс российской Федерации от 30.12.2001 N197-ФЗ ст. 56 (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002 г. № 1.
2. Гув А. Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М.: Дело, 2013.

⁴ Сойфер В.Г. Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений // Законодательство и экономика. - №9. - 2015 г.

3. Сойфер В. Г. Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений // Законодательство и экономика. - №9. - 2015 г.