

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Юридический институт

Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ Г.Х. Шафикова
_____ 2020 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО И ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА
ЮУрГУ – 40.03.01. 2015. Ю-552

Руководитель работы, доцент
кафедры, к.ю.н
Дацко Наталья Петровна

_____ 2020 г.

Автор работы
Кадочникова Ксения Владимировна

_____ 2020 г.

Нормоконтролер, доцент кафедры
Филиппова Эльвира Маисовна

_____ 2020 г.

АННОТАЦИЯ

Кадочникова К.В. Выпускная квалификационная работа «Взаимодействие трудового и гражданского права»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-552, 93 с., библиогр. список – 46 наим., прил. 2.

Объект работы – правоотношения в сфере трудового и гражданского права.

Предмет исследования – нормативные правовые акты в сфере гражданского и трудового права; трудовой договор; гражданско-правовой договор; судебная практика.

Цель работы – комплексное исследование отраслевой самостоятельности трудового права, критериев отграничения трудового права от гражданского права.

В работе рассмотрена характеристика трудового и гражданского права; проведена сравнительная характеристика предмета и метода гражданского и трудового права; проанализированы взаимодействия правовых норм гражданского права для регулирования трудовых отношений; представлена сравнительная характеристика трудового договора и гражданско-правовых договоров в сфере труда; изучен процесс возмещения морального вреда как комплексное применение норм трудового и гражданского права.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем, связанных с ограничением свободы трудового договора.

Результаты исследования могут быть полезны при разработке программ обучения юристов, а также при изучении предмета «Трудовое право».

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой,

_____ Г.Х.Шафикова
_____ 2020 г.

З А Д А Н И Е

к выпускной квалификационной работе

Кадочникова Ксения Владимировна

(Фамилия, Имя, Отчество)

Группа Ю-552

1 Тема работы «Взаимодействие трудового и гражданского права» утверждена приказом по университету от 24.04.2020 г. № 627.

2 Срок сдачи законченной работы 29 мая 2020 г.

3 Исходные данные к работе: Трудовое законодательство, материалы судебной практики, научная литература по вопросам взаимодействия трудового и гражданского права.

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:

4.1 Общетеоретические положения о взаимодействии гражданского и трудового права

4.2 Общая характеристика трудового и гражданского права, их становление и развитие

4.3 Сравнительная характеристика предмета и метода гражданского и трудового права

4.4 Трудовое право и его отграничение от гражданского права

4.5 Взаимодействие правовых норм гражданского права для регулирования трудовых отношений

4.6 Сравнительная характеристика трудового договора и гражданско-правовых договоров в сфере труда

4.7 Возмещение морального вреда как комплексное применение норм трудового и гражданского права

5. Иллюстративный материал: не предусмотрен

6 Календарный

план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Введение	20.11.2019
Глава первая	20.12.2020
Глава вторая	01.03.2020
Заключение	01.05.2020
Библиографический список	20.05.2020

Руководитель работы,
должность, ученая
степень
Автор работы, студент
группы

Н.П.Дацко
доцент кафедры, к.ю.н

К.В.Кадочникова
Ю-552

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ГРАЖДАНСКОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА	7
1.1 Общая характеристика трудового и гражданского права, их становление и развитие	7
1.2 Сравнительная характеристика предмета и метода гражданского и трудового права	21
2 ТРУДОВОЕ ПРАВО И ЕГО ОТГРАНИЧЕНИЕ ОТ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА.....	36
2.1 Взаимодействие правовых норм гражданского права для регулирования трудовых отношений.....	36
2.2 Сравнительная характеристика трудового договора и гражданско- правовых договоров в сфере труда.....	51
2.3 Возмещение морального вреда как комплексное применение норм трудового и гражданского права	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	71
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИ СПИСОК	77
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	83

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право является одной из наиболее динамично развивающихся отраслей отечественного права, призванное своевременно отражать экономические, политические, социальные реалии государства и общества. Трудовое законодательство тесно связано с проблемой социальной справедливости и призвано учитывать как интересы работников, так и интересы работодателей. Принимая во внимание большую незащищенность и уязвимость работника как участника трудовых отношений, несомненно социальная значимость трудового права для общества, и явно проявляющаяся ведущая роль трудового законодательства в регулировании отношений с физическими лицами при использовании их труда именно в рамках этой отрасли.

С переходом России к рыночной экономике трудовое законодательство начало активно меняться, выстраивая правовое регулирование применительно к новым реалиям использования рабочей силы. При этом одной из основных и важнейших задач трудового законодательства стало обеспечение оптимального правового и социального баланса для защиты интересов работников в жестких условиях рыночных реалий и предоставления им определенного уровня правовых гарантий, как преодоление существующих объективных противоречий между работниками и работодателями.

Одно из направлений развития трудового законодательства - дальнейшее расширение договорного регулирования. Многие из вопросов, которые раньше являлись предметом централизованного регулирования со стороны законодателя, сегодня являются предметом договорных отношений. Вместе с тем перемещение центра тяжести в сторону договорного регулирования не означает, что государство дистанцируется и не вмешивается в процесс регулирования трудовых отношений. Такое

вмешательство в условиях рыночной экономики не только возможно, но и необходимо, чтобы смягчить воздействие рынка на трудовые отношения.

Учитывая, что в отношениях юридически равных субъектов трудового права работодатель всегда является экономически более сильной стороной, государство устанавливает минимальные гарантии, как для всех работников, так и отдельно для тех из них, кто нуждается в повышенной социальной защите. В этих целях инструменты правового регулирования - коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры - не могут содержать условий, снижающих уровень прав и свобод, гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

В этой связи чрезвычайно важно обеспечить отраслевую самостоятельность трудового права, учитывая четкие критерии его отграничения от других отраслей права. Вместе с тем, необходимо исследовать, какие пограничные и смежные отношения входят в сферу регулирования трудового права и иных отраслей права. Решению задачи по установлению места трудового права в системе смежных отраслей (гражданского права и административного права), а также видов отношений, которые попадают под сферу регулирования как трудового, так и иных отраслей права посвящена данная работа.

Объект исследования – правоотношения в сфере трудового и гражданского права.

Предмет исследования составили нормативные правовые акты в сфере гражданского и трудового права; трудовой договор; гражданско-правовой договор; судебная практика.

Целью настоящей работы является комплексное исследование отраслевой самостоятельности трудового права, критериев отграничения трудового права от гражданского права.

Исходя из данной цели, были сформулированы следующие задачи исследования:

- изучить общую характеристику трудового и гражданского права, их становление и развитие;
- провести сравнительную характеристику предмета и метода гражданского и трудового права;
- проанализировать взаимодействие правовых норм гражданского права для регулирования трудовых отношений;
- представить сравнительную характеристику трудового договора и гражданско-правовых договоров в сфере труда;
- изучить процесс возмещения морального вреда как комплексное применение норм трудового и гражданского права.

Методологическая основа исследования

При работе применялись общенаучные (диалектический, системный) и специальные методы исследования: юридико-догматический, сравнительно-правовой и другие способы познания правовых явлений.

Методологической основой работы служили позитивный и критический анализ нормативно-правовой информации, научной литературы о предмете, методе трудового, гражданского, административного права. В работе анализировались решения арбитражных судов и судов общей юрисдикции.

Теоретическую базу работы составили труды отечественных и зарубежных специалистов в области науки трудового, гражданского, административного права. При этом уделено внимание историческим трудам ученых дореволюционного и советского периода.

Основными источниками для проведения исследования стали труды таких представителей науки трудового права как: Н.Г.Александров, Э.Н. Бондаренко, В.Л. Гейхман, Л.Я. Гинцбург, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, И.К. Дмитриева, А.З. Долова, Е.А. Ершова, А.М. Куренной, А.М. Душников, М.В. Лушников, С.П. Маврин, О.М. Медведев, П.Е. Морозов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, Ю.Н. Полетаев, Г.С. Скачкова, И.О. Снигирева, Л.С. Таль, В.Н. Толкунова, С.Ю. Чуча, А.И. Шебанова, И.А. Шестериков и другие;

представителей науки гражданского права: М.И. Брагинский, В.В. Витрянский, Б.Д. Завидов, О.С. Иоффе, С.Н. Муромцев, К.П. Победоносцев, А.П. Сергеев, Г.Ф. Шершеневич и другие; представителей науки административного права: Д.Н. Бахрах, Д.П. Звоненко, А.Ю. Малумов, Г.Ю. Малумов, Б.В. Россинский, Ю.Н. Стариков, С.С. Студеникин и другие.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

1 ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ВЗАИМОДЕЙСТВИИ ГРАЖДАНСКОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1 Общая характеристика трудового и гражданского права, их становление и развитие

Труд является главным и неотъемлемым условием существования любого общества. Отношения, возникающие в обществе по поводу применения труда, нуждаются в том или ином способе их регулирования со стороны общества. На первых этапах развития человеческого общества эти отношения регулировались обычаями. С возникновением государства - правом.

Сегодня трудовое право занимает одну из ведущих позиций в любой правовой системе. В качестве самостоятельной отрасли трудовое право сформировалось относительно недавно.

Сначала государство практически не регулировало такой вид человеческой деятельности, как труд. Свободные граждане пользовались своими способностями к труду как им заблагорассудится (или не пользовались ими вовсе), труд же «несвободных» (рабов, крестьян, находящихся в феодальной зависимости и т.п.) не нуждался в специальном регулировании, так как сами эти «несвободные» граждане приравнивались к вещам и рассматривались лишь как орудия труда (*instrumentum vocale* – «говорящее орудие»). Взаимоотношения хозяина и его «несвободного» работника-орудия, который являлся не субъектом, а объектом правового регулирования, регулировались нормами гражданского права¹.

Постепенно еще в Древнем Риме разделили право на вещь, вещное право на личность раба и право на его способность к труду.

¹ Дзарасов М.Э. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых: вопросы теории и практики. // Юстиция. 2016. № 2. С. 74

К 17-18 вв. с развитием буржуазных отношений подавляющее большинство граждан стало формально свободными людьми. Буржуазные революции превратили этих граждан из объекта права в его субъект. Однако оказалось, что у них практически ничего нет, кроме способности к труду, которую можно «продать».

«Продать» эту способность к труду можно различными способами. Можно изготовить какие-либо изделия и реализовать их на рынке, получив плату за свой труд. Можно подрядиться к кому-нибудь для выполнения конкретных работ. Это будет регулироваться нормами гражданского права, будут входить в его предмет.

Но можно «продать» свой труд (способность к труду), например, поступив на работу к какому-нибудь работодателю и работая у него в качестве наемного работника в течение определенного срока (который может быть достаточно продолжительным). В данном случае, речь идет об отношениях, отличных от гражданско-правовых. «Равенство» сторон такого вида отношений отсутствует.

При том, следует учитывать, что труд не является товаром. Это прямо подчеркивается, в т.ч. в Декларации о правах и задачах Международной организации труда (далее - МОТ) 1944 г. Труд неотъемлем от личности человека.¹

Первые попытки регулирования общественных отношений в сфере наемного труда были предприняты в XIX в., в эпоху промышленных революций.

Общество и государство осознали необходимость защищать лиц наемного труда от чрезмерной эксплуатации. Необходимо было создать максимум условий для нормального воспроизводства рабочей силы и сохранения здоровья нации.

¹ Бондаренко А.А. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел. Правовое регулирование. Практика. Документы (под ред. Ю.Л. Фадеева). М.: Юрайт-Издат, 2017. С.44

Началось выделение трудового права из гражданского. Трудовое право стало регулировать общественные отношения в сфере применения наемного труда.

В середине XIX в. в европейских странах были приняты первые законы об ограничении рабочего времени (прежде всего это касалось рабочего времени женщин и детей, затем этот подход был распространен и на мужчин).

Так был дан старт формированию новой отрасли права. С самого своего появления оно имело социальное назначение. Задачей новой отрасли права изначально являлось такое правовое регулирование отношений, связанных с применением наемного труда, которое обеспечило бы, с одной стороны, равенство сторон при заключении соответствующих договоров и учет их интересов, а с другой - необходимость защиты экономически более слабого работника от экономически более сильного работодателя.

В России первые законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, появились в конце XIX в. Однако говорить о появлении самостоятельной отрасли права еще было нельзя. В начале XX в. имелся уже достаточно большой по количеству и по объему нормативный материал, регулирующий многие аспекты трудовых отношений (например, Устав о промышленном труде, стал основным источником фабрично-заводского законодательства России).¹

Как отрасль права трудовое право появилось в России практически после 1917 г. Одним из первых кодифицированных актов Советской Республики стал КЗоТ 1918 г. Затем, в годы нэпа был принят КЗоТ 1922 г. Нормы российского трудового законодательства 20-х гг. прошлого века оказали серьезное влияние на развитие этой отрасли права. Они были для того времени весьма прогрессивными, и их наличие заставило другие

¹ Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право. М.: Юрайт, 2016. С.52

государства внимательнее отнестись к проблеме взаимоотношений «между трудом и капиталом».

Трудовое право, как самостоятельная отрасль, имеет свой предмет и метод.

Предметом любой отрасли права являются отношения, на регулирование которых направлены правовые нормы. Не все отношения по поводу труда урегулированы правом. Человек может трудиться исключительно для себя, например, выращивать картофель на своем дачном участке.

Отношения возникающие по поводу труда регулируются правом только в том случае, когда человек получает материальное вознаграждение за выполненную работу. С одной стороны, именно государство призвано обеспечить получение каждым работающим достойного и справедливого вознаграждения. С другой стороны, из заработка работника должны быть сделаны отчисления, необходимые для социальной поддержки нетрудоспособных лиц.

Особенности отношений, составляющих предмет трудового права:¹

1) возникают при выполнении человеком работы в интересах другого лица;

2) участие в них двух или более субъектов;

3) субъекты не равноправны. Работодатели, их представители всегда имеют материальное и правовое превосходство перед работниками и их представителями. Реализация норм трудового права зависит именно от волеизъявления работодателей.

4) термин «трудовые отношения» понимается в широком смысле – когда применяется ко всей совокупности отношений, входящих в предмет трудового права, и в узком смысле – когда обозначаются отношения,

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016. С.77

возникающие между работником и работодателем на основании трудового договора.

5) возникают в процессе и в связи с трудовой деятельностью работников с определенными функциональными обязанностями.

Отрасль трудового права может быть определена как совокупность правовых норм, направленных на регулирование отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности работников с определенными работодателем функциональными обязанностями, реализация которых обеспечивается особыми способами, которые входят в метод данной отрасли.

Исследование различных аспектов взаимодействия гражданско-правовых норм и норм трудового законодательства по-прежнему актуально, как для науки гражданского права, так и для науки трудового права. Тесная юридическая связь этих отраслей, как правило, никем из ученых не оспаривается. Тем не менее, анализ имеющихся научных работ, посвященных рассматриваемой проблематике, указывает на разность в подходах авторов к вопросу о юридической квалификации так называемых пограничных отношений, и именно с позиций применимого права – трудового или гражданского. Исследовательский интерес к проблемам соотношения норм трудового и гражданского права, а также сопутствующим многочисленным вопросам в отечественной правовой науке возник в начале XX в. Подробно их рассматривали и ученые в области трудового права (К.М. Варшавский, И.С. Войтинский, Б.Р. Карабельников), и выдающиеся цивилисты (Б.С. Антимонов, М.И. Бару, С.Н. Братусь, Д.М. Генкин, О.С. Иоффе, С.В. Поленина, Е.А. Флейшиц).

Анализируемая тема и в более поздний период привлекала внимание исследователей (Н.К. Гусова, М.И. Брагинского, П.В. Крашенинникова), в том числе находя отражение в исследованиях И.Б. Калинина, О.Б. Зайцевой и др. Точку зрения о необходимости сближения трудового и гражданского законодательства особенно активно поддерживали ученые-цивилисты (например, П.В. Крашенинников, М.И. Брагинский). Специалисты в области

трудового права были менее настойчивы в своих утверждениях об этом. М.И. Брагинский, в частности, допускает возможность включения трудовых договоров в число гражданских. При этом ученый считает, что нет необходимости в том, чтобы превратить трудовой договор непременно в разновидность договора подряда, поскольку действующее гражданское законодательство предполагает существование наряду с договором подряда такого же самостоятельного договора «возмездного оказания услуг». Он пишет: «Совсем не случайно именно из договора услуг выделился личный наем, ставший предшественником, того, что в современном отечественном праве рассматривается в качестве особого трудового договора». Автор утверждает, что «воссоединение в будущем трудового договора с гражданским стало бы одним из важнейших шагов на пути формирования подлинно частного права; не затрагивая существующего набора норм трудового права, оно позволило бы, среди прочего, добавить к гарантиям, созданным в трудовом праве, некоторые из тех, которые существуют в праве гражданском».¹ При этом ученый ссылается на показательный пример о том, как «приравнение задолженности по заработной плате к обычному гражданско-правовому долгу открыло бы возможность использования норм Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ) о возмещении убытков, а также зафиксированное в ГК РФ положение об ответственности по денежным обязательствам к получившим распространение случаям невыплат заработной платы».

В данной ситуации кредитор по трудовому договору должен находиться, видимо, в таком же положении, что и кредитор по гражданско-правовому обязательству. Известный отечественный цивилист М.И. Бару

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016. С. 96

также допускал факт применения норм гражданского права к трудовым отношениям в случаях пробелов в трудовом законодательстве.¹

На заре XX в. К.М. Варшавский прямо указывал на необходимость сближения норм трудового и гражданского права. Были внесены предложения о том, чтобы при решении вопроса о квалификации спорных «пограничных» правоотношений и о применимом праве руководствоваться общими началами действующего законодательства о труде и общей государственной политикой. Кроме того, в отдельных случаях предлагалось применять нормы гражданского законодательства на усмотрение суда.²

Вместе с тем в науке трудового права существовало мнение о том, что нормы гражданского законодательства не следует применять к трудовым отношениям, и сторонников этой позиции было немало, в том числе в советский период развития трудового права, когда начинают появляться признаки закономерности в отмежевании трудового права от гражданского права, отказа от цивилистических конструкций и терминов. Классик отечественной цивилистики Е.А. Флейшиц, проанализировав отношения в сфере интеллектуальной собственности, имеющие в основе трудовой договор, настаивала на том, что авторские правоотношения должны регулироваться именно гражданским правом. Нельзя не согласиться с позицией Е.А. Флейшиц по поводу того, что ведущим признаком трудового отношения является подчиненный характер труда, однако это обстоятельство не должно препятствовать возможному сочетанию в применении норм трудового и авторского права. Неслучайно она предложила нормативно

¹ Лушников А.М. Трудовое и гражданское право: конфронтирующее партнерство // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Ярославль. 2017. №5 С.18

² Дмитриева И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. 2016. № 3. С. 35-38.

закрепить авторское право на произведения, созданные по трудовому договору, в сфере действия гражданского права.¹

Ю.К. Толстой, в свою очередь, не признавал самостоятельности отрасли трудового права на основании того, что в трудовых отношениях существуют имущественный и организационно-управленческий элементы, которые регулируются различными правовыми методами. Этим ученым-цивилистом сделан вывод о том, что «отсутствие единого предмета и единого метода отрасли позволяло говорить и об отсутствии самостоятельной отрасли трудового права».²

Впоследствии он несколько смягчил свою позицию и не стал отрицать факт наличия в отечественной системе права самостоятельной отрасли трудового права с присущими ей необходимыми атрибутами самостоятельности (предмет, метод). Более того, отметил его безусловную социальную значимость. Еще один известный исследователь гражданского права профессор Н.Д. Егоров писал, что «по мере перехода к рыночной экономике и формирования рынка труда все явственнее просматривается товарный характер отношений, возникающих по поводу трудовой деятельности человека. Поэтому указанные отношения, в принципе, должны входить в предмет гражданского права и регулироваться соответствующим структурным подразделением гражданского законодательства, в котором значительное влияние имеют публично-правовые нормы, обеспечивающие необходимую защиту интересов работника».³

Он отмечал, что современная доктрина трудового права строится на преобладании публично-правовых начал. Подверглась критике современная практика правового регулирования трудовых отношений без учета их

¹ Карабельников Б.Р. Л.С. Таль и судьба его сочинений в российской правовой действительности: Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства// Вестник гражданского права. 2018. № 1. С. 68

² Толстой Ю.К. Гражданское право и гражданское законодательство//Правоведение. 2018. № 2. С.132

³ Егоров Н.Д. Гражданско-правовое регулирование экономических отношений. Л.: Изд-во Ленинградского ун-та. 1986. С. 104

стоимостного характера, что являлось одной из причин неэффективности отечественного производства. Не отрицаем, что с действием общих положений современного ГК РФ несовместимы такие институты трудового права, как, например, гарантии прав работников, правовое регулирование деятельности профсоюзных организаций, институт коллективного договора, отчасти вопросы дисциплины труда. Однако констатация данного факта не может, по нашему мнению, принципиально влиять на возможность либо отсутствие таковой в применении норм гражданского права к отношениям с «трудовым элементом».

Трудовое право изначально строилось на единстве частных и публичных начал, причем с преобладанием частных. Уверены, одним из ведущих признаков трудовых отношений выступает их имущественный, стоимостной характер. Именно этим качеством обладают общественные отношения, составляющие предмет гражданско-правового регулирования.¹

Своеобразие предмета трудовых отношений, неотделимость способности к труду от личности работника порождают особые лично-правовые и организационные связи между участниками трудовых отношений. «Предметом трудового права выступает сам процесс труда в его общественной форме, предметом гражданского права – овеществленный труд, имеющий необходимое стоимостное выражение».²

С учетом современного уровня развития российского трудового законодательства можно сделать вывод о возрастающей роли локального и договорного регулирования в той сфере деятельности, где востребована рабочая сила. В Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) упоминается о субсидиарном применении норм ГК РФ в отношении материальной ответственности руководителей организации, заключения

¹ Дмитриева И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. 2016. № 3. С. 38.

² Джигоев В.Г. Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой: взгляд правоприменителя // «Право и экономика». 2015. № 2. С. 72.

гражданско-правового договора на производственное обучение с лицом, ищущим работу, вопросов возмещения убытков, причиненных незаконной забастовкой, и некоторые другие ситуации. На наш взгляд, как цивилистическую следует рассматривать юридическую конструкцию статей 41, 57, 352 ТК РФ («содержание и структура коллективного договора»; «содержание трудового договора», «способы защиты трудовых прав и свобод»). Кроме того, необходимо учитывать, что в ТК РФ законодатель закрепляет императивное положение о безусловном верховенстве норм трудового права, содержащихся именно в ТК РФ, в сравнении с аналогичными нормами, но находящимися в других федеральных законах. Иными словами, если речь идет о нормах трудового права, включенных в иное законодательство, то есть в случае противоречий между нормами ТК РФ и иных федеральных законов, должны применяться положения ТК РФ. Статья 11 ТК РФ содержит в себе правило: если в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения, то к ним применяются положения трудового законодательства. Буквальное толкование ст. 2 ГК РФ не предполагает прямого «поглощения» гражданским законодательством правового регулирования трудовых отношений.

Прежде всего, потому, что трудовое отношение предусматривает построение своих внутренних правовых связей по принципу «властного подчинения», «работодательской власти», а не «правового равенства сторон», характерного для гражданско-правового регулирования общественных отношений. Трудовое право, на наш взгляд, представляет собой неразрывное единство частных и публичных начал.

При этом в публично-правовую часть отрасли трудового права проникают элементы, характерные для частного-правового регулирования правоотношений. Необходимо признать, что субъекты трудового отношения не выступают участниками гражданского оборота, их не связывают ни имущественные, ни обязательственные отношения. Более того, между ними

не может быть равенства, их воля несамостоятельна, они не имеют имущественной свободы, характерной для субъектов частного права. По всей видимости, указанные черты отражают исключительную специфику именно трудо-правовых отношений, наличие которых позволяет считать трудовое право самостоятельной отраслью, не влияя при этом на принципиальную возможность применения к трудо-правовым отношениям норм гражданского права. Первично содержание самого явления, но не форма. В науке трудового права существует мнение, согласно которому труд не следует рассматривать товаром в экономическом смысле. Категорию «рабочая сила» предлагается рассматривать «товаром особого рода». Отмечается, что степень государственного вмешательства в трудовые отношения устанавливается законодательно. «Если современное общество претендует на звание цивилизованного, а государство – демократического и правового, то трудовое право должно быть их необходимым атрибутом».¹

Рациональная оценка существующих в науке концепций и теорий, посвященных центральной проблеме настоящей выпускной квалификационной работы, позволяет утверждать, что практическая целесообразность объединения норм трудового и гражданского права отсутствует. В контексте рассматриваемой темы предлагаем обратиться к зарубежному опыту.

Исследователи зарубежной доктрины трудового права отмечают, что для западноевропейского правопорядка характерно наличие различных ограничений и предписаний в сфере трудового права, что нетипично для классического гражданского права. В их работах говорится, например, о том, что в тех странах, где трудовые отношения регулируются нормами гражданских кодексов, предусматривается либо принцип приоритета трудового законодательства, либо принцип восполнения трудовым

¹Макарова А. Скрытые трудовые правоотношения // Актуальные проблемы правотворчества и правоприменительной деятельности в Российской Федерации: материалы Международной студенческой научной конференции, посвященной 95-летию Иркутского государственного университета. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2016. С. 46

законодательством пробелов в правовом регулировании гражданским кодексом трудовых отношений, либо установление особенностей правового регулирования трудовых отношений в самом гражданском кодексе.¹

Признавая невозможность объединения норм трудового и гражданского права, и не допуская с этой точки зрения отождествления трудовых отношений с гражданско-правовыми, заметим, что в настоящее время эта проблема приобретает особую значимость в связи с очевидным проникновением гражданского законодательства в сферу регулирования трудовых отношений. В практике реализации современных гражданско-правовых отношений возникают ситуации, с учетом которых можно утверждать, что очевиден приоритет норм гражданского права над нормами трудового. Например, в случае правового регулирования отношений между руководителем предприятия и самим предприятием. Считаем позицию законодателя в сложившихся обстоятельствах обоснованной: законодательство о труде должно распространяться на эти отношения только в той части, которая не противоречит специальному закону о соответствующем предприятии, т.е. нормам гражданско-правового характера. В данном случае вопросы материальной ответственности работодателя будут решаться также в гражданско-правовом пространстве. Вероятно, в возникшей ситуации целесообразно заключение двух разновидностей договоров: первого, регулируемого нормами трудового права, второго – регламентированного нормами права гражданского. Подвергнем правовому разбору следующую правовую ситуацию.

Действующее законодательство в сфере частного права предусматривает, что несовершеннолетние имеют право с согласия законных представителей заниматься предпринимательской деятельностью по достижении возраста шестнадцати лет. В то же время отдельные представители науки трудового права к этому положению относятся весьма

¹ Ершова Е.А. Трудовое право в России. Монография. М.: Статут, 2017. С. 420

критически в связи с тем, в частности, что действующее трудовое законодательство не определяет возраст трудовой правосубъектности у предпринимателей. В этом случае необходимо установить правило, согласно которому граждане-предприниматели могли бы выступать в качестве работодателей по достижении возраста полного гражданского совершеннолетия, т. е. восемнадцати лет, поскольку « ... в отличие от наемных работников требования к возрасту предпринимателей-работодателей должны быть более высокими...», как считал профессор О.В. Смирнов, крупный ученый в области отечественного трудового права.

Уязвимость подобной точки зрения, на наш взгляд, заключается в том, что она ставит под сомнение способность несовершеннолетнего, не обладающего статусом предпринимателя, к заключению того или иного трудового договора. Это влечет нарушение общепризнанных конституционных прав несовершеннолетних. В науке гражданского права исследованием анализируемого вопроса занимался, в частности, В.Г. Нестолый.¹

Действующий ТК РФ в своих нормах не содержит положений, регламентирующих возраста, с достижением которого несовершеннолетний предприниматель мог бы выступать в качестве работодателя. М.И. Кулагин верно заметил, что установление специального возрастного ценза для возникновения трудовой правосубъектности у граждан-предпринимателей фактически сведет на нет дозволение несовершеннолетним заниматься предпринимательской деятельностью, поскольку « ... капитал только тогда становится капиталом, когда начинает потреблять наемный труд и создает прибавочную стоимость».

Таким образом, рассматриваемые отношения должны быть квалифицированы как особый вид договорных связей, прямо не

¹ Бугров Л.Ю. Дифференциация и трудовые договоры // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2016. С. 74

предусмотренных законом и сочетающих в себе элементы трудового и гражданского права. В качестве примера спорной квалификации «пограничных» отношений можно сослаться на правовую оценку трудовых договорных отношений с руководителем организации. Если ученые-цивилисты традиционно придерживаются гражданско-правовой природы исследуемого явления, то специалисты в области трудового права квалифицируют эти договоры как трудовые. Научная дискуссия, существовавшая в науке трудового права и в сфере частного права, на какое-то время потеряла свою актуальность. Это было связано с выделением в рамках ТК РФ специальной главы об особенностях регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Обсуждение проблемы возобновилось после возникновения отношений, которые стали не вписываться в рамки упомянутой главы. В частности, речь шла о регулировании отношений, на первый взгляд являющихся трудовыми, но по сути они могли быть урегулированы со стороны норм гражданского права. Признавая трудовую сущность указанного явления, не отрицая его правового нормирования со стороны норм трудового права и не подвергая отраслевой специфике рассматриваемых отношений, позволим утверждать о необходимости использования норм гражданского права в тех случаях, когда нормы трудового права не могут справиться с их наиболее полным и юридически грамотным регулированием.

Обоснованными рассуждениями в контексте заявленной темы, представленными в настоящей статье, данное исследование, разумеется, не исчерпывается. Вместе с тем с учетом вышеизложенного можно сделать следующие концептуальные выводы. Считаем доказанным факт сближения трудового и гражданского права, однако, без взаимного поглощения и с сохранением отраслевых различий. Трудовое право, его нормы представлены единством частных и публичных начал, причем с очевидным преобладанием частных. Один из ключевых признаков трудовых взаимосвязей –

имущественный (стоимостной) характер – сближает их с отношениями гражданско-правового толка и позволяет допустить к их правовому регулированию нормы гражданского права.

Самостоятельность трудового права как отрасли отечественной системы права не должна подвергаться сомнению, поскольку это явление исторически обусловленное и необходимое в современном обществе. Убеждены в том, что трудовое право характеризует свой, отличный от гражданского права предмет, метод, принципы, источники, социальное назначение и функции. В целях наиболее полной и юридически обоснованной квалификации «пограничных» отношений предлагаем исходить из правила о применении норм гражданского права в тех случаях, когда правовые взаимосвязи указанного свойства невозможно урегулировать нормами общего и специального трудового законодательства.

1.2 Сравнительная характеристика предмета и метода гражданского и трудового права

В первые годы существования трудового права в России в литературе дебатировался вопрос о возможности субсидиарного применения норм гражданского права к трудовым отношениям. Последовательным сторонником такого подхода являлся К. М. Варшавский. Он указывал на двойственный характер трудового права, сочетающего принцип децентрализации (частноправовой) и принцип централизации (публично-правовой), а потому доказывал возможность непосредственного применения норм гражданского права к трудовым отношениям. Такой же позиции придерживались и представители науки гражданского права.

Другие юристы по-разному подходили к возможности субсидиарного применения норм гражданского права. А. Е. Семенова считала, что трудовой договор насквозь пропитан публично-правовыми элементами и призвала с большой осторожностью относиться к существующей тенденции применять

к трудовым отношениям нормы гражданского права, полагая, что критерием их применимости к трудовым отношениям должно служить их соответствие основным началам трудового права.¹

По мнению И. С. Войтинского, нормы Гражданского кодекса непосредственно не могут быть распространены на трудовые отношения, но могут применяться к ним.

Радикальные взгляды на предмет трудового права появились в советской юридической науке на рубеже 1930-1940-х гг. В 1940 г. М. М. Агарковым было выдвинуто предложение о выделении организационных отношений в сфере труда (дисциплинарная ответственность работников, дисциплинарная власть администрации и т.п.) из трудового права в административное право, а оставшиеся «имущественные отношения» он предлагал рассматривать в рамках гражданского права.

Прямо противоположную, но столь же радикальную позицию, занимал Д. М. Генкин, предложивший фактически расширить предмет трудового права, включив в него гражданско-правовые отношения, вытекающие из договоров подряда, поручения и т.п..

Несмотря на то что гражданское право регулирует отношения, связанные с трудом, возникающие, например, при заключении договоров подряда, поручения, авторского договора, предмет и метод правового регулирования этих отраслей имеют существенные отличия (Таблица 1).

К признакам правового регулирования гражданского права относятся:

1. Предмет правового регулирования – имущественные (связанные с принадлежностью имущества определенным лицам или с переходом имущества от одного лица к другому) отношения. Личные неимущественные

¹ Орлова Е.П. Гражданско-правовые договоры, фактически регулирующие трудовые отношения: анализ изменений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. С. 41

отношения. Результат труда - овеществленный труд (сам процесс труда регулируется лишь в той степени, в какой это сочтут нужным стороны договора).

2. Метод правового регулирования – выражается в признании за субъектами юридического равенства и в отсутствии между ними отношений власти и подчинения.

К признакам правового регулирования трудового права относится:

1. Предмет правового регулирования – трудовые и иные тесно с ним связанные отношения. Процесс труда - живой труд, возникающий на основании трудового договора. Трудовые и иные тесно с ними связанные отношения.

2. Метод правового регулирования – характеризуется равенством работника и работодателя на этапе заключения трудового договора и подчиненностью работника работодателю (в рамках закона) в период действия трудового договора.

Данные теоретические положения с успехом применяются на практике в отношении лиц, состоящих одновременно в трудовом и гражданском правоотношениях, и позволяют разграничивать эти отношения.

К таким лицам относятся участники юридических лиц различных организационно-правовых форм (хозяйственных товариществ и обществ, производственных и потребительских кооперативов), имеющих с этим юридическим лицом трудовые отношения.

Так называемая концепция отдельного правового регулирования строится на следующих положениях. Кроме имущественных отношений (закрепляющих объем прав требований к обществу или товариществу на дивиденды, участие в управлении и ликвидационную квоту) в каждой из названных организаций могут иметь место и трудовые отношения (регулирование рабочего времени, оплаты труда и т.д.). Работник в этом случае находится одновременно в двух правоотношениях: гражданском (вытекающем из договора членства, учредительного договора и т.п.) и

трудовом (обусловленном, как правило, трудовым договором). Регулирование этих правоотношений происходит отдельно, соответственно, гражданским и трудовым правом.¹

Данная концепция нашла свое подтверждение и в судебной практике.

Участник товарищества одновременно является его работником, если отношения с товариществом связаны с его личным трудом, а не ограничиваются лишь приобретением акций..., его имущественным вкладом и получением части прибыли в виде дивидендов.²

Регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит ст. 5 ТК, не предусмотрено ст. 2 ГК и основано на неправильном толковании и применении норм этих двух самостоятельных отраслей законодательства. Трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права. Именно в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично, в трудовом законодательстве в отличие от гражданского отсутствуют нормы о недействительности трудового договора³.

Оказание безвозмездной материальной помощи работодателем работнику относится к сфере трудовых правоотношений, регулирование которых нормами гражданского законодательства не осуществляется.

¹ Кабарухин Д.И. Скрытые трудовые отношения и их правовые последствия // XI научно-практическая конференция преподавателей, студентов, аспирантов и молодых ученых: Актуальные проблемы российской правовой политики: Сборник докладов. Таганрог: Изд-во НОУ ВПО ТИУиЭ, 2016. С.41

² Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ «Отношения участников товарищества с ограниченной ответственностью, основанные на личном труде, регулируются нормами трудового законодательства» (извлечение). URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/10064076/> (дата обращения 10.04.2020)

³ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.11.2008 № 5-В08-84. URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_40876.htm (дата обращения 20.04.2020).

Применение судом к трудовым отношениям норм гражданского законодательства противоречит ст. 5, ч. 4 ст. 11 ТК, ст. 2 ГК и основано на ошибочном применении норм этих двух самостоятельных отраслей права¹.

У руководителя, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (ст. 273 ТК; и. 1 ст. 53 ГК). В силу заключенного трудового договора руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом (п. 4 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П).²

В то же время принцип защиты собственности и охраны интересов собственника предопределяет необходимость упрощения процедуры отстранения и увольнения руководителя, вплоть до возможности быстрого немотивированного расторжения договора с ним, поскольку любая конфликтная ситуация между собственником и руководителем чревата «ответными» действиями руководителя, наносящими существенный вред предприятию, но не подпадающими под определение преступления или

¹ Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 21 декабря 2011 № 15-ПВ11. URL: <https://www.vsrfl.ru/files/13945/> (дата обращения 10.02.2020)

² Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» от 15 марта 2005 г. № 3-П. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52349/ (дата обращения 10.02.2020)

иного правонарушения. В этом случае принцип соблюдения интересов руководителя как работника требует выплаты ему повышенной компенсации. Эта специфика гражданско-правовых отношений собственности нашла свое отражение в ТК (ст. 278,279) и в судебной практике.

Вопрос о разграничении трудовых и гражданско-правовых отношений (которые могут быть оформлены путем заключения договоров подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), как одна из проблем трудового права, на протяжении длительного времени являлся предметом исследований и разработки в рамках доктрины трудового права. На данный момент в научной и учебной литературе представлены различные взгляды на критерии и признаки, характеризующие трудовые отношения и отграничивающие их от смежных гражданско-правовых.

Характерные признаки трудовых отношений, выраженные в статье 15 ТК РФ «Трудовые отношения», определяют трудовую природу этих отношений. Данные признаки отличают трудовые отношения от смежных гражданско-правовых, которые возникают на основании договоров гражданского права: договора подряда, возмездного оказания услуг, поручения и иных.¹

Согласно статье 15 ТК РФ трудовыми отношениями являются «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,

¹ Джиоев В.Г. Соотношение трудового права с отраслями гражданского и административного права: Дис. канд. юр. наук. М, 2017. С.41

соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором». На основании приведенного определения можно выделить специфические признаки, присущие исключительно трудовым отношениям.

Стоит отметить, что в целом признаки, предлагаемые представителями науки в качестве критериев определения факта существования трудовых отношений, во многом соответствуют признакам, представленным в статье 15 Трудового кодекса РФ и характеризующим трудовые отношения. Именно они являются основанием для признания в судебном порядке отношений, возникших на основе договора гражданского права, как трудовых.

Одним из первых исследователей, выделивших данные признаки, является Л. С. Таль, считающийся основателем отечественной науки трудового права. Сущность трудовых отношений была охарактеризована им в работе «Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Общее учение» как обещание одного лица приложить свою рабочую силу на определенный /неопределенный срок к предприятию или хозяйству другого лица в качестве несамостоятельного работника, обязуясь подчиняться хозяйской власти работодателя, насколько это соответствует содержанию и цели договора. К характерным признакам были отнесены обещание предоставить собственную рабочую силу в пользу чужого хозяйства со стороны нанимающегося, личное исполнение им работы, обязательство согласовывать свое поведение с установленным нанимателем порядком, право на вознаграждение за свой труд и обязанность нанимателя предоставить ему соответствующие условия труда.

Согласно Л.А. Чикановой основные признаки, позволяющие разграничить трудовой и гражданско правовой договоры, включают выполнение работником трудовой функции с подчинением внутреннему распорядку и распространение на работника прав и гарантий, включая обязанность работодателя обеспечить работника соответствующими

условиями труда и выплачивать заработную плату не реже двух раз в месяц¹. Данная позиция поддерживается и в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ, в котором определяются обязательные признаки трудовых отношений.

Тем не менее, в доктрине даются различные оценки приоритетности того или иного признака при идентификации возникших отношений в качестве трудовых.²

В первую очередь стоит отметить такой критерий как предмет отношений. В области трудового права предметом считается регулярная трудовая деятельность по обусловленной определенной трудовой функции. Под этим следует понимать непосредственно живой труд работника, процесс реализации им своей способности к труду. При заключении договора работник обязуется выразить данную способность в виде трудовой деятельности. В случае гражданско-правовых отношений предмет так же связан с реализацией способности к труду, однако данная связь носит опосредованный характер. Непосредственно предметом связанных с применением труда отношений гражданского права выступает овеществленный труд, его конечный результат, в то время как сам труд является способом исполнения принятых на себя исполнителем обязательств.

Профессор А.С. Пашков выделял в качестве основного признака, позволяющего отграничить трудовой договор от смежных договоров гражданского права, предмет договора. В случае работы по трудовому договору предметом соглашения является сам процесс труда и условия его применения. Договор личного подряда и другие гражданско-правовые договора предполагают, что «процесс труда и условия его применения находится за пределами обязательственного правоотношения». Данный

¹ Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Споры о признании договоров, заключенных с работниками при приеме их на работу, трудовыми договорами // Комментарий судебной практики / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2017. № 18. С. 76.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016. С.289

критерий позволяет признать трудовой договор в качестве договора о труде, а такие гражданско-правовые договора как договор подряда, возмездного оказания услуг и других – договорами, связанными с трудом.¹

Субъектный состав трудовых и гражданско-правовых правоотношений также различен. Субъектами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. Согласно статье 20 ТК РФ в трудовых отношениях в качестве работника может выступать только физическое лицо. В рамках гражданско-правовых договоров исполнителем могут являться как физические, так и юридические лица, выполняющие работы или оказывающие услуги. Примерами подобных организаций могут служить фирмы, оказывающие определенные виды услуг (юридические, оценочные и др.), подрядные строительные организации, предприятия бытового обслуживания населения и т.д.²

Различается и характер выполняемой работы. В рамках трудовых правоотношений работник обязан выполнять любую работу, входящую в его трудовую функцию, оговоренную в договоре, по указанию работодателя в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами работодателя, должностными инструкциями или соглашением сторон. При этом трудовая функция определяется в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ как «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы».³ При этом отношения между работником и работодателем отличаются своей длительностью, несмотря на возможность в определенных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, заключить с работником срочный трудовой договор.

¹ Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2016. С. 18.

² Джиоев В.Г. Соотношение трудового права с отраслями гражданского и административного права: Дис. канд. юр. наук. М, 2017. С. 74.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ.2002. № 1 (ч.1). Ст. 3.

Данный критерий согласно воззрениям Н.Г.Александрова является конститутивной чертой для любого трудового правоотношения.

Для гражданско-правовых договоров присуще выполнение отдельного, обусловленного договором индивидуально-конкретного задания к определенному сроку за оплату. Выполнение данного задания, принятие его заказчиком и осуществление выплаты вознаграждения исполнителю приводят к прекращению гражданско-правового обязательства. Договор подряда, например, предполагает обязательство подрядчика выполнить определенную работу по заданию другой стороны и обязательство заказчика принять результаты работы и оплатить их. Как правило, договоры подобного типа заключаются с целью выполнения конкретных, чаще всего разовых, работ.¹

Важным является и то, что трудовая функция, оговоренная с работодателем при заключении договора, выполняется работником лично. Работник не имеет права поручать работу другому лицу. Данное ограничение содержится в ст. 15, а также в ст. 56 ТК РФ. Введение в договор по соглашению сторон положения, изменяющего эту норму, невозможно. В то же время, например, в договоре подряда подобное требование, как правило, отсутствует. Если иное не предусмотрено договором, то в рамках гражданско-правовых отношений подрядчик (исполнитель работ) имеет право перепоручить выполнение поставленной работы иному лицу (субподрядчику). Договор об оказании услуг также может предусматривать поручение оказания услуги другому исполнителю.²

Согласно воззрениям Н.Г. Александрова, главными отличительными признаками трудовых правоотношений являются включение работника в личный состав предприятия, подчинение его внутреннему распорядку и наличие меры труда (например, нормы обязательной выработки,

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2008. С. 213

² Гражданское право/Под ред. Ю.К. Толстого, А.П. Сергеева. М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2017. С.154

продолжительности дня), которую работник обязан выполнять в установленные отрезки времени. В рамках трудовых отношений работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплине. В случае если в качестве работодателя выступает юридическое лицо, трудовые отношения предполагают включение работника в трудовой коллектив организации, что означает участие в общественном труде, который организует работодатель. Если работник осуществляет трудовую деятельность у физического лица, то он связан режимом работы, согласованным с работодателем.

Согласно изменениям, внесенным в статью 15 ТК РФ Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ работник выполняет работу «в интересах, под управлением и контролем работодателя». Данная формулировка уточняет и характеризует именно трудовые правоотношения, поскольку подобное невозможно в рамках гражданско-правовых отношений, в основе которых лежат принципы полной автономии и равенства сторон, и которые предполагают самостоятельный труд исполнителя.¹

Обязанностями работника в таком случае, как правило, являются обеспечение надлежащего качества выполняемой работы или услуги и соблюдение сроков исполнения, тогда как способы выполнения работ и организация труда определяются самим работником. Данные критерии, выделенные Н.Г.Александровым, касаются следования работником расписанию рабочего дня, в соответствии с которым он обязан распределять свой труд во времени, а также подчинения трудящегося технологическим указаниям администрации.²

Как следует из вышеизложенного, работодатель в свою очередь обязан обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

¹ Карабельников Б.Р. Л.С. Таль и судьба его сочинений в российской правовой действительности: Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства// Вестник гражданского права. 2018. № 1. С.85

² Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2008. С. 97

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые правоотношения имеют возмездный характер, что проявляется в выплате работодателем заработной платы работнику в ответ на осуществляемый им труд «не реже чем каждые полмесяца». Заработная плата начисляется не за конкретный результат, а за систематическое выполнение в установленное рабочее время своих трудовых функций. Размеры (должностной оклад, тарифный разряд), либо нормы (почасовая ставка, ставка за единицу продукции) оплаты труда согласуются заранее. Работодатели обязаны установить размер оплаты труда, превышающий установленный законодательством минимум без учета доплат и надбавок, премий и иных дополнительных выплат.¹

Трудовые отношения предполагают более широкую защиту прав и интересов работника. Наличие трудового договора предполагает распространение на работника правовой защиты, предусмотренной нормами трудового права. Среди таких закрепленных прав можно выделить право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, на все виды отдыха, на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов, на обязательное социальное страхование, пенсионное обеспечение и др. Гражданско-правовые отношения, труд в рамках которых регулируется нормами гражданского права, не подразумевают наличия у исполнителя социально-правовых гарантий, свойственных трудовому праву. Так, время отдыха (отпуска, выходные дни и т.д.) трудящихся, заключивших с работодателем трудовой договор, и порядок его предоставления гарантированы законодательством. Однако при заключении гражданско-правовых договоров подобные вопросы, как правило, не оговариваются, хотя и могут в отдельных случаях быть предметом договора. Согласно статье 11 ТК РФ, «трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016. С. 301.

трудового права, не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера».¹

В отличие от гражданско-правовых договоров, при заключении которых свобода сторон практически абсолютна, если они не нарушают интересов государства или третьих лиц, стороны трудового договора ограничены рамками законодательства. Условия труда могут быть конкретизированы работодателем и работником либо их представителями путем коллективного договора, локальных нормативных актов или индивидуальных трудовых договоров. Несмотря на то, что стороны могут определять условия трудового договора достаточно свободно, они не вправе нарушать гарантии, установленные государством, что в значительной степени различает принципы регулирования общественных отношений в рамках трудового права от регулирования их гражданским. Условия могут быть улучшены работодателем по сравнению с установленными в законодательстве гарантиями, но не ухудшены. Иначе подобные условия трудовых договоров являются недействительными и не подлежат применению.

С практической точки зрения очень важно учитывать и обязанность работодателя в рамках трудового договора производить выплаты во внебюджетные фонды. Именно данный фактор, являющийся особенностью трудовых отношений, в большинстве случаев становится причиной для подмены трудовых отношений гражданско-правовыми со стороны работодателей.² Так, в некоторых случаях заключение гражданско-правового договора позволяет значительно уменьшить сумму взносов со стороны заказчика, по сравнению с обязательствами. К примеру, согласно Налоговому кодексу РФ «в налоговую базу (в части суммы налога, подлежащей уплате в Фонд социального страхования Российской Федерации), не включаются

¹ Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право. М. Юрайт, 2016. С.52

² Ершов В.В. Интервью // Управление персоналом. 2016. № 21. С.22

также любые вознаграждения, выплачиваемые физическим лицам по договорам гражданско-правового характера».¹

Вопрос об ответственности работника в качестве критерия, который отграничивает трудовые правоотношения от смежных гражданско-правовых, поднял заведующий кафедрой трудового права юридического факультета МГУ профессор А.М. Куренной. В отличие от гражданско-правовых отношений институт трудового права предполагает в качестве ответственности лиц, работающих по трудовому договору, материальную ответственность, как правило, ограниченную и привязанную к размеру среднего месячного заработка. Также работодатель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. Наличие гражданско-правовых отношений приводит к наступлению ответственности по правилам гражданско-правовой ответственности, т.е. с возможностью обращения на личное имущество.

Соответствующее оформление трудовых отношений путем заключения трудового договора обязывает работодателя соблюдать предписанные формальности. Так, при приеме на работу должен быть оформлен приказ о приеме на работу и личная карточка, а также внесена запись в трудовую книжку. Заключение гражданско-правового договора не требует соблюдения подобных формальностей.

Таким образом, трудовые отношения можно отличить от гражданско-правовых благодаря характерным признакам, таким как исполнение трудовой функции, личное исполнение работ, подчиненность работодателю, распространение на работника прав и гарантий, следование работником правилам внутреннего распорядка и др., которые признаны в доктрине, а также закреплены в законодательстве. Перечисленные признаки не только

¹ Налоговый кодекс Российской Федерации (Ч. I) от 31 июля 1998 № 146-ФЗ // СЗ РФ.1998. № 31. Ст. 3824.

определяют их правовую природу отношений, но и разграничивают трудовые и гражданско-правовые правоотношения, которые возникают из гражданского договора.

2 ТРУДОВОЕ ПРАВО И ЕГО ОТГРАНИЧЕНИЕ ОТГРАЖДАНСКОГО ПРАВА

2.1 Взаимодействие правовых норм гражданского права для регулирования трудовых отношений

В науке трудового права можно встретить неоднозначное отношение ученых к проблеме применения гражданского законодательства к некоторым институтам трудового права. Отдельные авторы, настаивая на недопустимости смешения различных отраслей права, исходят из недопустимости распространения норм гражданского законодательства на трудовые отношения.¹ Л.Я. Гинцбург, в частности, отмечал, что трудовое право обладает собственным научным и техническим инструментарием, достаточным для решения всех практических вопросов отрасли, поэтому необходимости в содействии гражданского права не возникает.

Другие же авторы, хотя и признают приоритет специального законодательства в области трудовых отношений, все же допускают применение норм гражданского права в регулировании труда.

Д.М. Генкин, например, подчеркивал, что для этого требуются два условия: трудовое отношение не должно регулироваться нормами трудового права и между гражданским и трудовым отношением должно быть сходство.

Позицию законодателя по такой важной проблеме также нельзя признать последовательной в разные исторические периоды. Так, в ГК РСФСР 1964 г. и ГК РФ 1994 г. отсутствуют какие-либо нормы, указывающие на междисциплинарные связи трудового и гражданского законодательства. Однако в п. 3 ст. 1 Основ гражданского законодательства Союза СССР и республик, которые действовали на территории Российской Федерации вплоть до 01.01.1995 г., т.е. до введения в действие части первой

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2008. С. 88

ГК РФ, предусматривалась возможность регулирования трудовых отношений гражданско-правовыми нормами в случае отсутствия специальных норм.¹

Представляется более убедительной позиция о допустимости взаимодействия трудового и гражданского законодательства при регулировании общественных отношений по следующим причинам. Во-первых, в предмет трудового права так или иначе входят имущественные отношения, основанные на автономии воли, равенстве сторон и имущественной самостоятельности участников (таковы, например, отношения по оплате труда, материальной ответственности сторон трудового договора и др.). С одной стороны, в силу ст. 2 ГК РФ отношения подобного рода относятся к предмету гражданского законодательства, а с другой – эти же отношения входят в предмет трудового права и подлежат регулированию нормами трудового права. Вместе с тем Гражданский кодекс РФ не содержит запрета на регулирование таких (казалось бы, чисто трудовых) отношений нормами гражданского законодательства. Единственное ограничение о невозможности применения гражданского законодательства относится только к имущественным отношениям, основанным на властном подчинении одной стороны другой (п. 3 ст. 2 ГК РФ). При этом и трудовое законодательство также не содержит прямого запрета на регулирование трудовых отношений нормами гражданского законодательства. Во-вторых, наличие схожих методов (координации), а также однопорядковых принципов регулирования (равенство участников, свобода договора, судебная защита нарушенных прав) предопределяет возможность субсидиарного применения норм гражданского законодательства в случае обнаружения пробела в регулировании отношений трудовым законодательством. В-третьих, нельзя не заметить, что действующий Гражданский кодекс РФ регулирует отдельные элементы трудовых отношений.

¹ Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик утв. ВС СССР 31 мая 1991 г. № 2211-1 // Ведомости ВС СССР. 1991. № 26. Ст. 733

Так, в ст. 64 ГК РФ предусмотрено, что требования работников по оплате труда при ликвидации юридического лица удовлетворяются во вторую очередь, при недостаточности имущества организации его распределение производится пропорционально размеру требований, в неудовлетворенной части требования работников считаются погашенными. Пунктом 3 ст. 185.1 ГК РФ установлено, что доверенность на получение заработной платы и иных платежей, связанных с трудовыми отношениями, может быть бесплатно удостоверена организацией, в которой доверитель работает или учится.

Наконец, ст. 1109 ГК РФ не допускает возврат в качестве неосновательного обогащения заработной платы и иных платежей, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки. В связи с изложенным следует признать, что применение гражданского законодательства к трудовым отношениям является объективно нужной и интенсивно развивающейся реалией современной правовой действительности. Для более полной характеристики данного явления необходимо определить его понятие и обратиться к анализу его существенных признаков. Применение гражданского законодательства – это реализация субъектами трудового права норм гражданского законодательства в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях с помощью специальных средств при соблюдении определенных условий. Представляется необходимым исследовать признаки этого понятия.

1. Поведение субъектов имеет волевой, правомерный и активный характер, реализуемое на основе норм гражданского законодательства (разумеется, с учетом содержания отраслевых норм) в форме саморегулирования и правоприменения. По смыслу ст. 2, 3 ГК РФ к трудовым и непосредственно связанным с ними отношениям могут применяться нормы гражданского законодательства, к которому отнесены только Гражданский кодекс РФ и федеральные законы, принятые в

соответствии с ним. Прочие законы и подзаконные акты, обычаи и международные договоры хотя и являются источниками гражданского права, но не относятся к гражданскому законодательству, а следовательно, ни при каких обстоятельствах не применяются к трудовым отношениям. Учитывая неоднозначное понимание нормы в доктрине, а также их видовое различие, отметим, что применяться к трудовым отношениям могут исключительно нормы управомочивающего и обязывающего характера (регулятивные и охранительные, императивные и диспозитивные). Нельзя применять к трудовым отношениям запрещающие нормы гражданского законодательства, поскольку это может значительно ограничить права и свободы сторон трудового отношения. Возможность использования иных предписаний позитивного гражданского права (норм-принципов, норм-целей, нормдефиниций и т.д.) не исключается, но все же не желательна, поскольку в них отсутствует определенное правило поведения. Более того, избыточное перенесение институтов из одной отрасли в другую размывает границы регулирования.

2. Объектом указанных действий могут быть трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, не урегулированные нормами трудового права, осложненные цивилистическим элементом, т.е. являющиеся имущественными и неимущественными отношениями, основанными на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности его участников (это фактический объект). Однако поскольку результатом любого правового воздействия является реализация права в поведении людей посредством специальных правовых средств, юридическим объектом применения гражданского законодательства должны признаваться такие элементы механизма правового регулирования трудовых отношений, как общественные отношения и акты реализации (применения) права. Юридическим объектом данной деятельности не может быть признан такой обязательный элемент МПР, как норма трудового права, поскольку целью урегулирования не является какая-либо трансформация норм права.

Следовательно, применение гражданского законодательства возможно только в рамках конкретного трудового правоотношения. При его отсутствии говорить об абстрактном применении норм гражданского законодательства в трудовом праве нельзя. Следовательно, рассматриваемое явление необходимо отличать от непосредственного регулирования гражданским законодательством трудовых отношений в случаях, если это прямо предусмотрено ГК РФ или Трудовым кодексом РФ на основе отсылочных и бланкетных норм. Однако подобные факты законотворческой техники не должны приводить к признанию Гражданского кодекса РФ источником трудового права.¹

3. Условиями применения норм гражданского законодательства в трудовом праве являются:

а) обнаружение пробела в регулировании имущественных или неимущественных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, под которым понимается либо полное отсутствие норм по регламентации конкретной ситуации, либо ее неполное регулирование имеющимися источниками трудового права;

б) отсутствие соглашения между субъектами трудового права по данному вопросу (например, трудового договора или договора о материальной ответственности работника), а также невозможность восполнения пробела в случае рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров иным способом (например, достижением соглашения по неурегулированным разногласиям, в том числе посредством утверждения судом мирового соглашения);

в) наличие нормы гражданского законодательства, регламентирующей конкретную ситуацию и не противоречащей существу правового регулирования трудовых отношений. Так, по одному из дел Верховный Суд

¹ Карабельников Б.Р. Л.С. Таль и судьба его сочинений в российской правовой действительности: Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства// Вестник гражданского права. 2018. № 1. С.174

установил, что общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок к трудовым отношениям не применяются, поскольку трудовой договор не является сделкой в том смысле, который этому понятию придается статьей 153 ГК РФ, к отношениям по трудовому договору нельзя применить последствия недействительности сделок (ст. 167 ГК РФ) и вернуть стороны в первоначальное положение.¹ Небезынтересным является и тот факт, что характер применения норм гражданского законодательства судом на практике может быть разным: явным, когда в тексте решения непосредственно указывается на конкретную норму из смежной отрасли права, и скрытым – в описательно-мотивировочной части решения учитывается гражданско-правовое регулирование трудовых отношений, но ссылка на применяемые нормы права отсутствует. Поскольку пробел в трудовом праве создает неопределенность (неясность) в реализации субъективных прав и юридических обязанностей разных субъектов трудового права, при применении гражданского законодательства должны учитываться особенности их статуса.

Так, работник по отношению к работодателю занимает подчиненное положение, он является более уязвимой и слабой стороной трудового договора. Следовательно, нормы гражданского законодательства, распространяющиеся на него, должны предоставлять ему дополнительные права, гарантии и преимущества, но не могут возлагать на него какие-либо обременения. Напротив, работодатель, как более сильная и профессиональная сторона, при указанных обстоятельствах вынужден нести риск дополнительных обязанностей.

¹ Орлова Е.П. Гражданско-правовые договоры, фактически регулирующие трудовые отношения: анализ изменений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. С. 74

4. В содержание данного понятия не входит окончательное устранение пробелов в правовом регулировании, для которого предусмотрена иная специальная форма (например, правотворчество). Нельзя рассматривать институт применения гражданского законодательства и для устранения каких-либо ошибок в правовом регулировании с целью отмены действия или неприменения норм трудового права, противоречащих законодательству или Конституции РФ.

В таких ситуациях возможные коллизии должны разрешаться с учетом разной юридической силы источников трудового права (ст. 5 ТК РФ), разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ (ст. 6 ТК РФ), соотношения договорного и нормативного регулирования (ст. 9 ТК РФ), приоритета общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров (ст. 10 ТК РФ), действия общей и специальной норм, приоритета более поздней нормы, возможности признания нормативных предписаний недействительными (противоречащими Конституции РФ) в порядке, предусмотренном законодательством, и неприменения акта (соглашения), противоречащего иным источникам трудового права, и т.д.

5. Практическим результатом применения гражданского законодательства к трудовым отношениям являются юрисдикционные и неюрисдикционные формы реализации права в поведении субъектов трудового правоотношения. К неюрисдикционным формам следует отнести осуществление (использование) трудового права и исполнение трудовой обязанности самими равнопоставленными субъектами (работник и работодатель), а к юрисдикционным (управленческим) – применение норм права властным субъектом по отношению к подвластному (орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров – суд, КТС в отношении работника и работодателя). Вторая форма реализации, как правоприменительная процедура, претворяется в следующих стадиях:

установление фактических обстоятельств дела; выбор и анализ норм трудового права и норм гражданского законодательства, регулирующего отношение; применение указанных норм; вынесение итогового правоприменительного решения и его доведение до сведения заинтересованных лиц.

6. Применение норм гражданского законодательства к трудовым отношениям должно осуществляться с помощью специальных юридических приемов.¹ Наиболее приемлемым способом преодоления пробела в конкретных ситуациях является субсидиарное применение, т.е. применение к трудовым отношениям, не урегулированным трудовым правом, норм гражданского законодательства постольку, поскольку это не противоречит их существу. Однако В.Н. Карташов считает, что субсидиарное применение – «не средство и не способ восполнения пробелов в праве, а само действие, характер действия нормативно-правовых предписаний».

Мы также не поддерживаем идею отождествления данного приема с межотраслевой аналогией закона, которая в трудовом праве если и может быть использована, то исключительно судом и только при установлении сходства отношений, регулируемых разными отраслями права (п. 3 ст. 11 ГПК РФ). Следует признать, что аналогия закона в сравнении с субсидиарным применением, во-первых, имеет более узкую сферу приложения (только в процессе рассмотрения дел судами), а во-вторых, более абстрактный характер. Представляется необходимым остановиться на отдельных ситуациях практики, которые имеют смежный правовой характер и могут быть разрешены на основе субсидиарного применения норм гражданского законодательства к трудовым и непосредственно связанным с ними отношениям.

1. Отношения в сфере локального нормативно-правового регулирования Как известно, особенностью системы источников трудового

¹ Гражданское право/Под ред. Ю.К. Толстого, А.П. Сергеева. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2017. С. 356

права является наличие в ней локальных нормативно-правовых актов. Характер указанных актов различен. В одних случаях они, отражая специфику отношений у конкретного работодателя, призваны улучшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В других же случаях они конкретизируют правила поведения, которые отсутствуют в ином источнике. Последний вид локальных нормативных актов может существовать в двух формах: необязательной и обязательной. Необязательные локальные нормативные акты принимаются работодателем сугубо по собственной инициативе, их издание является правом, а не обязанностью работодателя. Отсутствие подобных актов у работодателя само по себе не может ухудшить положение работников, поскольку в необходимых ситуациях регулирование осуществляется иными источниками. Вместе с тем действующее трудовое законодательство исходит из необходимости принятия отдельных видов актов, которые призваны обеспечить реализацию и защиту прав работника. Издание подобного рода актов является безусловной обязанностью работодателя, поскольку в их отсутствие правовое положение работников будет ухудшено. Однако трудовое законодательство не устанавливает самостоятельного вида имущественной ответственности работодателя перед работником за отсутствие обязательных локальных нормативно-правовых актов, их противоречие иным источникам трудового права и ненадлежащее качество правового регулирования.

Единственной гарантией прав работника может выступать ч. 4 ст. 8 ТК РФ о неприменении норм локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями или принятых без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников. В нынешних условиях данное решение законодателя

нельзя признать достаточным. Например, если работодатель не производит индексацию заработной платы в порядке, установленном ст. 134 ТК РФ, то этим нарушаются права работников на реальное повышение заработной платы. ТК РФ не предусматривает в таком случае надлежащего механизма индексации, в связи с чем представляется обоснованным субсидиарное применение к такой категории споров ст. 318 ГК РФ об увеличении сумм, выплачиваемых на содержание гражданина, пропорционально повышению установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума. Представляется, что возмещение убытков (ущерба) в данной ситуации на основании норм ст. 15 ГК РФ, ст. 232, 233 ТК РФ также допустимо. Важной гражданско-правовой гарантией возмещения убытков в трудовых отношениях должно стать положение п. 5 ст. 393 ГК РФ о том, что в возмещении убытков не может быть отказано только на том основании, что их размер не может быть установлен с разумной степенью достоверности.

2. Отношения по поводу материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы. Статьей 236 ТК РФ закреплено, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета. В соответствии с Указанием ЦБ РФ от 11.12.2015 г. № 3894-У с 1 января 2016 г. значение ставки рефинансирования Банка России приравнивается к значению ключевой ставки Банка России.¹ На настоящий момент размер ключевой ставки

¹ Указание Банка России «О ставке рефинансирования Банка России и ключевой ставке Банка России» от 11 декабря 2015 г. № 3894-У // Вестник Банка России. 2015. № 115. С.15

составляет 6,25% (информация Банка России от 16.12.2019 г. «О ключевой ставке»).

Необходимо отметить, что подобный размер санкции хотя и выше размера, предусмотренного ст. 395 ГК РФ, но все же не позволяет работнику компенсировать все убытки, причиненные ему незаконной задержкой выплаты заработной платы. В этой связи необходимо признать, что положение потерпевшего работника гораздо более невыгодно по сравнению с положением гражданско-правового кредитора, которому в аналогичной ситуации закон гарантирует возмещение убытков в части, превышающей сумму процентов (п. 2 ст. 395 ГК РФ). Более того, за рамками ст. 236 ТК РФ остаются ситуации, когда работодатель, сознательно нарушая сроки выплаты заработной платы, извлекает большую экономическую выгоду от использования денежных средств, чем размер санкции, который предусмотрен законом.

Здесь не представляется возможным говорить об ответственности работодателя, поскольку никаких неблагоприятных имущественных последствий у него не возникает. Стоит отметить, что для подобных случаев в гражданском праве установлен запрет на извлечение преимуществ из своего незаконного поведения (ст. 1 ГК РФ). Таким образом, возможно применение в субсидиарном порядке к нормам ст. 236 ТК РФ отдельных положений ст. 15, 395 ГК РФ. В порядке законодательного совершенствования института защиты имущественных прав работника необходимо предусмотреть обязанность работодателя возмещать работнику проценты не только как форму ответственности, но и как плату за пользование чужими денежными средствами (аналогия со ст. 317.1 ГК РФ).¹

3. О неосновательном обогащении в трудовых отношениях
Неосновательное обогащение традиционно рассматривается как институт гражданского права. Анализ норм ГК РФ позволяет согласиться с

¹ Практика применения Гражданского кодекса РФ, частей второй и третьей / Под общ. ред. В.А. Белова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2018. С.729

определением А.М. Винавера, который писал, что «неосновательным обогащением можно называть всякое приобретение, увеличившее имущество данного лица в ущерб другому и без достаточного к тому законного повода (титула)». Неосновательное обогащение как юридический факт является основанием возникновения кондикционного обязательства (охранительного отношения), содержанием которого является обязанность приобретателя возвратить потерпевшему неосновательно приобретенное или сбереженное имущество, за исключением случаев, предусмотренных законом (ст. 1102 ГК РФ). Важной особенностью данных отношений является также то, что они применимы к требованиям одной стороны в обязательстве к другой о возврате исполненного в связи с этим обязательством, если иное не предусмотрено нормативно-правовыми актами и не вытекает из существа отношений. В трудовом законодательстве возникновение каких-либо отношений из неосновательного обогащения формально не предусматривается. Однако следует согласиться с мнением Б.С. Антимонова и К.А. Граве, которые полагают, что четкие основания для противопоставления гражданско-правовых и трудо-правовых последствий неосновательного приобретения отсутствуют. Исходя из смысла ст. 137 ТК РФ об основаниях и порядке удержания денежных средств из заработной платы работника, можно сделать вывод: указанная норма является частным случаем кондикционных отношений между работником и работодателем в тех случаях, когда удержание производится ввиду экономически необоснованного приобретения работником денежных средств работодателя (возмещение неотработанного аванса, возврат излишне выплаченных сумм вследствие счетных ошибок, при невыполнении норм труда, при простое по вине работника и т.д.).

В пользу возможности использования цивилистической конструкции «неосновательное обогащение» в трудовом праве говорит и тот немаловажный факт, что Верховный Суд РФ по спорам работников о незаконном удержании заработной платы часто опирается на ст. 1109 ГК РФ,

которая рассматривается им как общая норма по отношению к специальной – ст. 137 ТК РФ. Возможность применения норм главы 60 ГК РФ «Обязательства вследствие неосновательного обогащения» в совокупности с нормами ТК РФ позволяет несколько по-новому решать нестандартные практические казусы.

Например, в период нахождения в отпуске работник заболел, в связи с чем ему было начислено и выплачено пособие по временной нетрудоспособности. По его желанию часть отпуска, выпавшая на период болезни, была перенесена по правилам ст. 124 ТК РФ. В такой ситуации возникает вопрос: необходимо ли производить перерасчет ранее выплаченных отпускных в связи с тем, что изменяется период для исчисления среднего заработка? По мнению ряда исследователей, при перенесении отпуска сумма отпускных должна быть пересчитана, так как часть отпускных была выплачена излишне (за период болезни). Порядок такого возврата законодательством не предусмотрен, поэтому работодатель может предложить работнику внести денежные средства в кассу или на расчетный счет организации добровольно. В случае отказа работнику предлагается зачесть переплаченные суммы в счет предстоящих выплат.¹

Подобное решение проблемы противоречит действующему законодательству. Статья 137 ТК РФ, действительно, не содержит оснований для возможного удержания из заработной платы сумм излишне выплаченных отпускных. При обращении к общим нормам ст. 1102, 1103 ГК РФ можно прийти к выводу о возникновении неосновательного обогащения у работника (поскольку за период болезни ему выплачены отпускные и им получено пособие по временной нетрудоспособности). Вместе с тем в силу ст. 1109 ГК РФ в подобной ситуации обогащение не может быть истребовано обратно

¹ Бондаренко А.А. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел. Правовое регулирование. Практика. Документы (под ред. Ю.Л. Фадеева). М.: Юрайт-Издат, 2017. С. 115

или зачтено в счет предстоящих выплат за счет любого имущества работника, а не только его заработной платы.

Таким образом, следует признать, что в описанной ситуации ст. 1109 ГК РФ выступает важной гарантией защиты имущественных интересов работника. Однако следует предусмотреть регулирование соответствующих отношений трудовым законодательством. Другой пример. Работник наряду с работой, определенной трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего дня по поручению работодателя выполнял другую работу в порядке совмещения профессий (должностей).

Размер доплаты работнику в нарушение ст. 151 ТК РФ соглашением сторон не был установлен. Вопрос: будет ли оплачена работодателем дополнительная работа?

В ст. 151 ТК РФ установлено, что размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

Таким образом, трудовое законодательство не предусматривает последствий несогласования размера доплаты¹.

Проблемы подобного рода достаточно распространены в гражданских правоотношениях. Например, подрядчик в интересах и с согласия заказчика наряду с заданием производит также иные работы, не предусмотренные первоначальным договором подряда. Судебная практика подтверждает, что в таких случаях между сторонами складываются фактические подрядные отношения, в рамках которых заказчик принимает выполненные работы без замечаний.

¹ Постановление Совета Министров СССР «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» от 4 декабря 1981 г. № 1145, которым установлены размеры доплат, признано недействующим на территории РФ в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 10.03.2009 г. № 216.

Указанное обстоятельство свидетельствует о потребительской стоимости работ для заказчика. Неуплата заказчиком стоимости принятых работ в отсутствие заключенного договора привела к неосновательному обогащению за счет выполнившего работы подрядчика. Стоимость работ подлежит взысканию на основании п. 1 ст. 1102 и п. 1 ст. 1105 ГК РФ.¹

Применительно к трудовому спору следует признать, что в случае несогласования размера доплаты с работником в целях реализации его права на оплату труда вполне возможно применение гражданско-правовых норм о неосновательном обогащении. Пунктом 2 ст. 1105 ГК РФ, в частности, предусмотрено, что лицо, неосновательно временно пользовавшееся чужими услугами, обязано возместить потерпевшему то, что оно сберегло вследствие такого пользования по цене, существовавшей во время, когда закончилось пользование, и в том месте, где оно происходило. В случае неприменения указанной нормы следовало бы признать, что лицо, работающее по трудовому договору и выполняющее дополнительные работы по поручению работодателя, находится в худшем правовом положении, чем подрядчик, который выполняет такие же работы, даже в отсутствие какого-либо договора.

Исходя из указанной позиции, следует признать правильной практику судов общей юрисдикции, которая допускает установление доплат в процентном отношении к окладу работника по усмотрению суда в тех случаях, когда их размер не установлен соглашением.² Вместе с тем нельзя признать достаточно обоснованными те судебные акты, которые допускают взыскание доплат со ссылкой на ст. 237 ТК РФ, поскольку недостижение сторонами соглашения о размере доплаты должно исключать материальную

¹ Бугров Л.Ю. Дифференциация и трудовые договоры // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2016. С. 88

² Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право. М. Юрайт, 2016. С. 125

ответственность работодателя из-за отсутствия его вины. Представляется необходимым предусмотреть соответствующую норму в ст. 151 ТК РФ.

2.2 Сравнительная характеристика трудового договора и гражданско-правовых договоров в сфере труда

У каждого предприятия, организации и учреждения возникает необходимость в привлечении граждан, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в целях осуществления своей уставной деятельности: производства продукции, выполнения работ, оказания услуг и т. д.

Отношения граждан и хозяйствующих субъектов строятся на договорной основе. Существует два подхода к договорным отношениям: один, основанный на трудовом законодательстве, когда работодатель заключает с гражданином трудовой договор, а другой, построенный на гражданско-правовом законодательстве, когда организация сотрудничает с физическими лицами по договорам подряда, возмездного оказания услуг, поручения, авторским договорам заказа и т. п. Данные трудовые и гражданско-правовые отношения организаций, связанные с «трудовым» участием граждан, полностью совпадают по субъектному составу и формально во многом схожи по функциям, которые выполняют заключенные трудовые и гражданско-правовые договоры, однако содержание данных договоров, права и обязанности сторон, правовые последствия их заключения имеют принципиальные различия.¹

Проанализируем предмет трудового и гражданско-правовых договоров и их основные различия и сравним характеристики трудового и гражданско-правового договора (Таблица 2).

Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять трудовую

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016. С. 212

функцию (работу по определенной специальности, квалификации и должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется предоставить такую работу и обеспечивать условия труда, предусмотренные законом и иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату (ст. 56 ТК РФ).

Предметом трудового договора является личное исполнение работником своей трудовой функции по определенной специальности, квалификации, должности, то есть повседневная реализация работником его способности к трудовой деятельности определенного рода и качества.

Целью трудового договора является не достижение работником конкретного результата работы, а сам процесс исполнения своих должностных обязанностей на всем протяжении действия договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не входящей в его трудовую функцию.

На стороне работника может быть только физическое лицо, достигшее трудоспособного возраста, - как правило, 16 лет (ст. 63 ТК РФ).

Работник обязан выполнять работу лично, не могут привлекаться третьи лица для исполнения трудового договора. Работник также не может быть заменен другим, как с согласия, так и без согласия сторон договора.

Существенными условиями договора являются условия, без согласования которых сторонами договор не будет заключен. Так, согласно ст. 57 ТК РФ к существенным условиям трудового договора относятся:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;

- характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях;
- режим труда и отдыха;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки, и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;
- иные условия по соглашению сторон трудового договора.

По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок, и лишь в некоторых случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с работником может быть заключен срочный трудовой договор. Все случаи, когда работодатель вправе заключить с работником срочный трудовой договор, оговорены ст. 59 ТК РФ.

Заключение работодателем срочного трудового договора в иных случаях, не предусмотренных законом (даже с согласия самого работника), может повлечь негативные последствия для работодателя: административную ответственность должностного лица, принимавшего работника на работу за нарушение трудового законодательства; судебные разбирательства в связи с незаконным увольнением работника по окончании срока трудового договора.

После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ о приеме работника на работу и внести соответствующую запись в трудовую книжку (если данная работа для работника является основной). Невыполнение данной обязанности является нарушением трудового законодательства.

Работник входит в личный состав трудового коллектива организации. Труд работника организует работодатель.

Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего

трудового распорядка организации, выполнять установленные нормы труда, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и т. д. (ст. 21 ТК РФ).

Работодатель, в свою очередь, обязан предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, выплачивать заработную плату в полном объеме и в установленные сроки, обеспечивать работника всем необходимым для исполнения им трудовых обязанностей, предоставлять установленное время отдыха: междуменный отдых, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск; обеспечивать бытовые нужды работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей, предоставлять льготы, установленные трудовым законодательством и т. д. (ст. 22 ТК РФ).

По трудовому договору работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату в объеме и сроки, предусмотренные договором. Оплата производится в заранее согласованном размере (должностной оклад, тарифный разряд) или по заранее определенным нормам (почасовая ставка, ставка за единицу продукции). Причем размер оплаты труда не может быть ниже минимума, установленного законом и в который не включаются доплаты и надбавки, премии и другие дополнительные выплаты (ст. 133 ТК РФ).

Согласно ст. 136 ТК РФ работодатель обязан выплачивать заработную плату периодически, но не реже, чем каждые полмесяца в день установленный правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Риск случайной гибели результата труда в соответствии с трудовым законодательством лежит на работодателе. Даже в этом случае работодатель обязан выплатить работнику заработную плату.

Согласно ст. 192 ТК РФ работник несет дисциплинарную ответственность за ненадлежащее исполнение или неисполнение по его вине

возложенных на него трудовых обязанностей (замечание, выговор и увольнение).

Работник также несет материальную ответственность за ущерб, причиненный им работодателю (гл. 39 ТК РФ). За причиненный ущерб по общему правилу работник несет ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законом. Возмещению подлежит прямой действительный ущерб, размер которого исчисляется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный им работнику (гл. 38 ТК РФ). Так, работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный:

- в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- имуществу работника;
- задержкой выплаты заработной платы.

Работодатель также обязан возместить моральный вред, причиненный работнику его неправомерными действиями.

Должностные лица - представители работодателя, виновные в нарушении трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности (ст. 419 ТК РФ).

Так, в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде и об охране труда на должностное лицо работодателя может быть наложен административный штраф, а за повторное нарушение трудового законодательства - дисквалификация на срок от одного до трех лет.

Должностные лица работодателя могут подвергаться уголовному наказанию за:

- нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда (ст. 143 УК РФ);
- за невыплату заработной платы (ст. 145 УК РФ).

Гражданско-правовой договор – это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 п. 1 ГК РФ).

Ближе всех к трудовому договору примыкают гражданско-правовые договоры подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторский договор:

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 (гл. 37 ГК РФ).

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (гл. 39 ГК РФ).

По договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой (доверителя) определенные юридические действия, в результате совершения которых права и обязанности возникают непосредственно у доверителя (гл. 49 ГК РФ).

По авторскому договору заказа автор обязуется создать к определенному сроку произведение и передать приобретателю свои права на его использование в пределах и на условиях, согласованных сторонами.

Предметом и целью гражданско-правового договора подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторского договора заказа является достижение исполнителем (поверенным) конечного результата труда, воплощенного в вещи, услуге или произведении. Исполнитель по данным договорам всегда выполняет индивидуально-определенное задание

заказчика. Заказчика интересуют не вид, качество и количество труда, затрачиваемого исполнителем, а конкретный результат его деятельности.

На стороне исполнителя (поверенного) могут быть как физические, так и юридические лица. Гражданско-правовой договор может заключаться и с участием нескольких лиц (соисполнителей).

С согласия сторон договора исполнение задания или его части может быть поручено третьим лицам (субподряд).

Основным существенным условием договоров подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторского договора заказа является соглашение о конкретном задании исполнителю (поверенному), то есть о выполнении работы, поручения, оказании услуги или о создании произведения.

Стороны также должны оговорить в договоре условие о сроке выполнения работы (оказании услуги) - о начальной и конечной дате. Сторонами могут устанавливаться также и промежуточные сроки.

Участникам договора необходимо прийти к соглашению и о размере вознаграждения исполнителю.

Заказчик и исполнитель могут оговорить в договоре и иные условия, не противоречащие действующему законодательству.

Гражданско-правовые договоры подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторского договора заказа являются срочными.

Срок может выражаться в каком-либо периоде времени, в течение которого исполнитель (поверенный) должен исполнить данное ему задание, либо определяться конкретной датой. (Срок действия договора поручения взаимосвязан также со сроком действия доверенности поверенного).

Действие гражданско-правового договора прекращается с момента выполнения сторонами принятых на себя обязательств, в отличие от трудового договора, который носит длящийся характер независимо от исполнения его сторонами своих обязанностей по отношению друг к другу.

По гражданско-правовым договорам исполнитель (подрядчик, поверенный, автор) обязан выполнить к определенному договором сроку

оговоренное задание и сдать его результат заказчику. Если иное не предусмотрено договором, работа (услуга) выполняется иждивением подрядчика: из его материалов, его силами и средствами, то есть задание он выполняет по своему усмотрению и на свой страх и риск.

Исполнитель самостоятельно организует свой труд по выполнению работ (поручения), оказанию услуг, созданию произведения. Он не обязан подчиняться правилам внутреннего распорядка заказчика, выполняя задание по своему собственному плану с учетом временных рамок, ограниченных сроками заключенного сторонами договора. Исполнитель также обязан самостоятельно обеспечивать собственными силами и средствами охрану труда.

Основное обязательство заказчика по данным гражданско-правовым договорам - выплатить исполнителю обусловленное договором вознаграждение и принять результат работы (услуги) по акту сдачи-приемки.

Договоры подряда, оказания услуг и авторский договор заказа являются возмездными. Напротив, договор поручения может быть как возмездным, так и безвозмездным, если это не предусмотрено законом, иными правовыми актами или договором (ст. 972 ГК РФ).

Цена договора включает в себя затраты подрядчика на исполнение договора и его вознаграждение. Она может определяться как посредством подписанной сторонами сметы, так и произвольно - здесь не применяется какое-либо императивное нормирование (тарифы, прейскуранты и т. п.).

По данным договорам оплате подлежит, как правило, конечный результат деятельности исполнителя, хотя выплата вознаграждения может осуществляться также и авансом. Платежи по договору также могут осуществляться поэтапно в соответствии с промежуточными сроками сдачи работы (услуги), либо единовременно по окончании выполнения исполнителем задания.

Окончательные расчеты сторон производятся после подписания сторонами акта сдачи-приемки работы (услуги, произведения). Акты сдачи-приемки являются неотъемлемой частью договора.

Риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки заказчиком несет подрядчик (ст. 705 ГК РФ). В этом случае у заказчика, если иное не предусмотрено законом, не возникает обязанности оплатить произведенные подрядчиком расходы и выплатить ему вознаграждение.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по договору (просрочка исполнения, неисполнение задания, гибель материалов заказчика и т. п.) исполнитель несет гражданско-правовую ответственность. В соответствии со ст. 15 ГК РФ заказчик вправе потребовать от исполнителя возмещения реального ущерба, причиненного ему по вине исполнителя, а также упущенной выгоды (неполученные доходы, которые он получил бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено).

Заказчик также вправе претендовать на уплату исполнителем договорной или законной неустойки (ст. 330 ГК РФ).

Заказчик по гражданско-правовым договорам несет гражданско-правовую ответственность. Как правило, заказчик отвечает перед исполнителем (подрядчиком) за неуплату или просрочку выплаты цены договора, а также за неисполнение или ненадлежащее исполнение иных обязательств по договору.

Исполнитель вправе требовать от заказчика возмещения реального ущерба, причиненного ему по вине заказчика, упущенной выгоды, а также выплаты неустойки или процентов за использование чужих денежных средств по ст. 395 ГК РФ.

Нетрудно заметить, что обязательств у работодателя перед работником по трудовому договору гораздо больше, чем у заказчика перед исполнителем

по гражданско-правовому договору, который должен, по большому счету, только оплатить работу исполнителя.

Работодатели вынуждены обременять себя массой обязательств по созданию благоприятных условий труда работников, предоставлением трудящимся различных льгот, соблюдением иных требований трудового законодательства. Помимо того, организация обязана вести переговоры с представителями работников: профсоюзами и иными общественными организациями по поводу условий труда работников, отвечать на запросы компетентных государственных органов (государственной инспекции труда, госсанэпиднадзора, гостехнадзора, прокуратуры и др.) по вопросам соблюдения трудового законодательства в организации и нести ответственность за его нарушение.¹

Трудовые отношения требуют от работодателя и гораздо больших организационных затрат, чем гражданско-правовые: оформления массы кадровых приказов (о зачислении на работу, переводах, отпусках, надбавках, увольнении и пр.), ведения трудовых книжек, организации их хранения. По гражданско-правовым договорам сторонам необходимо только оформить и подписать акты сдачи-приемки работ (услуг).

Все вышеперечисленное не способствует стремлению организаций заключать с гражданами трудовые договоры. Более того, заключая с гражданами, не являющимися предпринимателями без образования юридического лица, гражданско-правовые, а не трудовые договоры, хозяйствующие субъекты «экономят» собственные средства, так как в соответствии с п.3 ст. 238 НК РФ в налоговую базу, в части суммы единого социального налога, подлежащего зачислению в Фонд социального страхования Российской Федерации, не включаются вознаграждения, выплачиваемые по договорам гражданско-правового характера, авторским и

¹ Дмитриева И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. 2016. № 3. С. 44

лицензионным договорам. Таким образом, организация в зависимости от величины исчисляемой с начала календарного года налогооблагаемой базы на каждого исполнителя освобождается от перечисления в бюджет суммы, составляющей до четырех процентов начисленного и выплаченного дохода.

Однако все вышеперечисленное не означает, что организациям не стоит, не нужно заключать трудовые договоры с гражданами, а довольствоваться только гражданско-правовыми. По нашему мнению, это неправильный подход. В том случае, когда выполнение работ (оказание услуг) носит систематический, длящийся характер - налицо необходимость и даже обязанность работодателя установить трудовые отношения, если же работа носит разовый, непредвиденный характер - отношения стоит строить на гражданско-правовой основе.

Так, например, преподавание в вузах должно осуществляться в рамках заключенного с преподавателем трудового договора, однако закон допускает чтение лекций и по гражданско-правовому договору об оказании образовательных услуг, если их объем составляет не более 300 часов в год.¹

Проблема выбора между трудовым и гражданско-правовым договором лишь только одна сторона проблемы, другая ее сторона состоит в том, что зачастую работодателями заключается так называемое «трудовое соглашение» - некий гибрид между гражданско-правовым и трудовым договором, не предусмотренная действующим законодательством форма договора. Работодатели, заключая такой договор с гражданином, как правило, преследуют цель породить не трудовые, а гражданско-правовые отношения подряда или оказания услуг, чтобы не выплачивать работнику отпускные, не предоставлять работнику льготы, предусмотренные трудовым законодательством, не выплачивать взносы в ФСС РФ и т. д. При этом

¹ Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» от 30 июня 2003 г. № 41 // Российская газета. 2003. № 3276.

работодатели по незнанию или намеренно вводят работника в заблуждение относительно природы заключаемого с ним договора.¹

По структуре напоминая гражданско-правовые договоры, трудовые соглашения довольно часто содержат условия, относящиеся к содержанию трудового договора (не говоря уже о самом наименовании договора). Заключение подобных договоров зачастую влечет негативные правовые последствия для организации.

Во-первых, исполнители - сторона трудового соглашения - нередко обращаются в суды общей юрисдикции с исками о признании трудового соглашения трудовым договором и, соответственно, о предоставлении им соответствующих прав, вытекающих из трудовых отношений: оплачиваемого очередного отпуска, выходных дней, стабильной заработной платы не ниже установленного законом минимума и т. д. При разрешении подобных дел в суде работодатели настаивают на определении трудового соглашения как гражданско-правового договора подряда (оказания услуг), а истцы, напротив, отстаивают позицию заключения сторонами трудового договора и, как правило, выигрывают дело.

Во-вторых, заключение работодателями трудовых соглашений нередко порождает арбитражные споры с соответствующими государственными органами, которые в ходе проверок принимают решения о взыскании недоимок по страховым взносам организаций в Фонд социального страхования Российской Федерации в связи с «переквалификацией» гражданско-правовых договоров в трудовые.

Приведем пример из судебной практики.

Некоммерческое партнерство Институт «Высшая школа бизнеса» (НПИ) обратилось в Арбитражный суд Красноярского края о признании недействительным решения Красноярского регионального отделения Фонда социального страхования РФ о взыскании недоимки по страховым взносам

¹ Гражданское право/Под ред. Ю.К. Толстого, А.П. Сергеева. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2017. С.331

на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за преподавателей, обучавших слушателей Истца на основании заключенных договоров об оказании услуг.

Суды 1-й и Апелляционной инстанции в удовлетворении иска Истцу отказали. Кассационная инстанция Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа оставила решения 1-й инстанции без изменения, мотивировав свое решение тем, что представленные Истцом договоры об оказании услуг с преподавателями обладают признаками трудовых договоров, а именно: преподавателям поручалось выполнение определенной функции, данные договоры были заключены в соответствии с уставом НПИ, оплата по труду гарантировалась. Кроме того, суд пришел к выводу, что наличие иного постоянного места работы не свидетельствует об отсутствии трудовых отношений между НПИ «Высшая школа бизнеса» и преподавателями.¹

А вот несколько иной пример: инспекция Министерства Российской Федерации по налогам и сборам по г. Йошкар-Оле (далее – «Инспекция») обратилась в арбитражный суд с иском к индивидуальному предпринимателю С. (далее – «Ответчик») о взыскании недоимки, пени и налоговых санкций по единому налогу на вмененный доход. В качестве третьего лица, не заявляющего самостоятельных требований, привлечен индивидуальный предприниматель И.

Между Ответчиком и третьим лицом был заключен договор о совместной деятельности, который Инспекция расценила как договор простого товарищества, носящий предпринимательский характер, поэтому Ответчик является плательщиком единого налога на вмененный доход. В ходе проверки Инспекция установила также, что Ответчик самостоятельно

¹ Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа № А69-297/06-3-7-10-Ф02-1797/07 по делу № А69-297/06-3-7-10 от 10 апреля 2007 г.
URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=AVS&n=38804#07073068834474288> (дата обращения 04.05.2020)

осуществляла предпринимательскую деятельность в пределах своих обязанностей по договору и получила доход, отраженный в книге учета доходов и расходов как заработная плата, при этом не уплатила налог соответствующий период.

Суд, изучив материалы дела и оценив представленные Сторонами доказательства отказал Истцу в удовлетворении Иска, сделав вывод, что деятельность, осуществляемая Ответчиком, не отвечала требованиям, определяющим понятие предпринимательской деятельности как самостоятельной, осуществляемой на свой риск деятельности, направленной на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг. - Ответчик действовала по указаниям индивидуального предпринимателя и за установленное вознаграждение, независимое от фактической прибыли. Договор о совместной деятельности был расценен арбитражным судом как трудовой договор, поэтому Ответчик не обязана платить налог, взыскиваемый с предпринимательской деятельности, а также к ней не может быть применена ответственность за его неуплату.¹

Таким образом, выяснить истинное содержание договора зачастую можно только, тщательно анализируя каждое условие договора и фактические правоотношения участников соглашения. Как правило, содержание договора не зависит от его названия, а определяется совокупностью всех условий договора, прав и обязанностей сторон. Однозначно, договор будет квалифицирован как трудовой, если в нем содержатся одно или несколько следующих условий:

- о зачислении гражданина по определенной профессии, должности или квалификации;
- о постоянно выполняемой четко определенной функции исполнителя (преподавание, мытье окон и т. п.);

¹ Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 24 июня 2002 г. № А38-14/30-2002 URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/23400783/> (дата обращения 04.05.2020)

- о материальной ответственности исполнителя;
- о подчинении его правилам внутреннего распорядка организации;
- об испытательном сроке;
- о периодически выплачиваемой заработной плате или вознаграждении независимо от результата работы.

2.3 Возмещение морального вреда как комплексное применение норм трудового и гражданского права

В соответствии со ст. 237 ТК РФ работодатель обязан возместить моральный вред, причиненный работнику своими неправомерными действиями или бездействием. Статьей 21 ТК РФ также регламентировано право работника на компенсацию морального вреда в случае причинения его работодателем в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Но ТК РФ не содержит определение морального вреда. Развернутое определение содержится в п.2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г., в котором под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.). Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным

увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и др.¹

Таким образом, трудовое законодательство не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда, причиненного работнику. В Постановлении Пленума Верховного Суда «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. (в ред. от 28.12.2006 г.) также отмечается, что суд, в силу ст. 21 и 237 ТК РФ, вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, и это является новшеством в законодательстве. Прежнее трудовое законодательство предусматривало возможность компенсации морального вреда только в случае явного незаконного увольнения или перевода работника, а также в случае причинения вреда жизни и здоровью работника. При этом размер компенсации морального вреда подлежал определению судом. В настоящее время основанием для компенсации морального вреда является практически любое неправомерное действие работодателя, причинившее моральный вред работнику, а размер компенсации морального вреда может быть определен соглашением сторон трудового договора.

При решении вопросов о выплате компенсации за причиненный вред устанавливаются следующие обстоятельства:

- 1) наличие у работника физических и (или) нравственных страданий;
- 2) совершение работодателем виновного действия или бездействия;
- 3) совершение работодателем неправомерного действия (бездействия), т.е. несоответствующего требованиям действующего законодательства, коллективного или трудового договоров;
- 4) наличие причинной связи между неправомерным действием (бездействием) работодателя и наличием у работника физических и (или)

¹ Трудовое право России/ под ред. В.С. Андреева. М.: Проспект, 2018. С. 215

нравственных страданий. Доказанность перечисленных обстоятельств влечет возникновение у работника права на получение компенсации морального вреда. При возникновении спора (в том случае, если стороны не достигли соглашения), работник вправе обратиться в суд (ч. 2 ст. 237 ТК РФ). Никакому другому органу, кроме суда, не предоставлено право определять факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения. «Степень нравственных или физических страданий, их характер оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий (п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г.)». Кроме того, при определении размера компенсации морального вреда должны учитываться требования разумности и справедливости. При этом некоторые специалисты видят в этом положении несколько необъективный подход к проблеме.

Степень физических страданий можно определить, исходя из медицинских заключений, а при оценке нравственных страданий большую роль играет субъективный фактор. Так, если дело передано на рассмотрение в суд, то размер компенсации будет зависеть от того, насколько красочно работник описывает свои нравственные страдания, и насколько это убедит судью. Возможно, данную проблему можно было бы решить установлением минимального и максимального размера компенсации, например, в зависимости от возраста работника, его трудового стажа, или каких-либо иных критериев. Возмещение морального вреда имеет и ряд других особенностей. Особые правила действуют при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.¹

Судами в большом количестве рассматриваются споры о возмещении морального вреда. Рассмотрим пример из судебной практики.

¹ Дзарасов М.Э. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров: вопросы теории и практики // Юстиция. 2016. № 2. С. 82

Истец обратился с иском к Сибайскому филиалу Акционерного общества «Учалинский горно-обогатительный комбинат», Акционерному обществу «Учалинский горно-обогатительный комбинат» о компенсации морального вреда, причиненного несчастным случаем на производстве, удовлетворить частично. Просил взыскать с Ответчика Акционерного общества «Учалинский горно-обогатительный комбина» в счет компенсации морального вреда 400000 рублей.

Требования были мотивированы тем, что Истец работал в качестве слесаря по обслуживанию и ремонту оборудования 6 разряда, произошел несчастный случай на производстве. Все события несчастного случая были зафиксированы и описаны в Акте о несчастном случае на производстве. Работодателем было допущено грубое нарушение техники безопасности, что привело к травме истца, которая относится к категории «тяжелая». В результате полученной травмы, согласно медицинской справке Истец утратил профессиональную трудоспособность на 10 (десять) процентов бессрочно. Выплат ответчик в связи с причинением вреда здоровью не произвел. Истец просил взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 1000000 рублей.

Судом первой инстанции требования были удовлетворены частично, взыскано с Ответчика в пользу Истца в счет компенсации морального вреда 400000 рублей. Суд апелляционной станции полностью согласился с вынесенным решением и оставил его без изменения.

Разрешая заявленные исковые требования, принимая во внимание обстоятельства несчастного случая, тяжесть перенесенных истцом физических и нравственных страданий, прохождение истцом курса лечения и реабилитации, степень утраты профессиональной трудоспособности, суд пришел к выводу о наличии правовых оснований для удовлетворения

требований истца о взыскании с ответчика компенсации морального вреда, размер которой определен в соответствии с нормами законодательства.¹

В соответствии со ст. 5 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»⁴ работодатель обязан страховать работников, состоящих с ним в трудовых отношениях, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.² Данное страхование осуществляется путем уплаты работодателем страховых взносов за работника в Фонд социального страхования РФ, который выступает страховщиком. Страховое возмещение работнику выплачивается при наступлении страхового случая, то есть, если при исполнении трудовых обязанностей или выполнении работы по гражданскоправовому договору впоследствии несчастного случая на производстве или профессионального заболевания будет причинен вред жизни и здоровью гражданина, то Фонд социального страхования обязан предоставить потерпевшему обеспечение в виде пособия по временной нетрудоспособности, единовременных страховых выплат, ежемесячных страховых выплат, оплаты дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья.³

Доказательством возникновения у работника права на компенсацию будут являться акты о несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании, а также заключение государственного инспектора по охране труда, подтверждающее факт несчастного случая или заболевания работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан № 33-4051/2020 от 25 февраля 2020 г. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOPV;n=427982#0047888463152104155> (дата обращения 20.04.2020)

² Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

³ Карабельников Б.Р. Л.С. Таль и судьба его сочинений в российской правовой действительности: Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства// Вестник гражданского права. 2018. № 1. С.98

Неисполнение работодателем обязанности по страхованию работников влечет неблагоприятные последствия только для работодателя. Фонд социального страхования, как страховщик, вправе получить от работодателя взносы за весь период страхования, а так же привлечь его к ответственности в виде штрафа, например. Работнику страховые выплаты выплачиваются работодателем в счет уплаты страховых взносов страховщику, в сроки, установленные для заработной платы. Если в большинстве случаев для привлечения работодателя к материальной ответственности перед работником необходимым основанием является вина работодателя, то в случае, когда работнику при выполнении трудовых обязанностей причинены физические и (или) нравственные страдания источником повышенной опасности, право на получение компенсации морального вреда возникает независимо от виновности работодателя. Следует также учитывать, что в соответствии с п. 1 ст. 208 ГК РФ на требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных и других нематериальных прав.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам настоящего исследования можно сформулировать основные выводы, соответствующие поставленным целям и задачам.

Определены основания применения гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии. Они выявлены исходя из трех направлений: положение гражданского права по отношению к трудовому праву как «материнской» отрасли, договорный характер отношений работника и работодателя, соотношение трудового и гражданского правоотношений по содержанию. В каждом из этих направлений выявлено сходство трудового и гражданского права, благодаря которому применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям возможно. Но выявлены и такие специфические особенности трудового права, которые исключают непосредственное применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям. Определен механизм взаимодействия гражданского и трудового права при наличии пробелов в последнем - межотраслевая аналогия, допустимость которой связывается с соблюдением ряда предложенных правил.

Сформирована система правил применения межотраслевой аналогии, обеспечивающая ее законность и учет специфики трудового права как самостоятельной отрасли. Данные правила имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поэтому рассмотрены с учетом стадий правоприменительной деятельности.

Исследованы конкретные проблемы применения гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии на основании действующего законодательства. Выявлено, что ряд норм ГК РФ о право- и дееспособности, недействительности сделок, ответственности может применяться с целью преодоления пробелов в регулировании трудовых отношений.

Определены и иные варианты взаимодействия гражданского и трудового права, из которых использование общих понятий и бланкетных

норм допускаются в настоящее время; общее указание закона на непосредственное применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям отсутствует.

Подробно изучено понятие отрасли трудового права, являющейся совокупностью правовых норм, направленных на регулирование отношений особого рода, возникающих относительно по поводу процесса организации трудовой деятельности работника у определенного работодателя, с исполнением функциональных обязанностей, реализация которых обеспечивается особыми способами, которые входят в метод данной отрасли, обеспечивающий социальную справедливость в сфере труда.

Была исследована концепция структуры правоотношений в сфере трудового права, которая была рассмотрена в рамках существующих в современных условиях общественных отношений. Напомним, что в предмет трудового права согласно данной концепции, включаются две большие группы отношений: индивидуальные и коллективные трудовые отношения. Для целей разграничения трудовых и иных предметно-отраслевых отношений, связанных с трудом, автор считает необходимым также дать надлежащую правовую оценку различиям в индивидуальной и коллективной организации труда, соотношению индивидуального и коллективного договоров в сфере действия трудового права, поскольку именно коллективная организация труда в значительной мере характеризует отличие трудовых отношений работников от деятельности лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по договорам гражданско-правового характера.

Анализируя содержание правоотношений, составляющих предмет трудового права, предложен дополнительный критерий, позволяющий более четко очертить круг общественных отношений, составляющих предмет отрасли для разграничения с другими отраслями: изначальное намерение или воля участников субъектов правоотношения на установление особых взаимоотношений, с особыми характеристиками, которые обладают

определенным уровнем обособленности, признаками повторяемости среди аналогичных групп субъектов и требуют нормативного урегулирования.

Трудовая функция проявляется в системности соответствующего вида деятельности: во-первых, в потребности вести такую деятельность постоянно, и, во-вторых, в необходимости работника быть тесно включенным в производственный процесс.

Более четкая позиция законодателя в отношении проблемы признания трудового договора недействительным по основаниям недействительности сделок, установленным ГК РФ и его последствий, а также детальное законодательное регулирование указанной проблемы значительно способствовали бы совершенствованию действующего трудового законодательства.

Особенностью системы источников трудового права является наличие в ней локальных нормативно-правовых актов. Характер указанных актов различен. В одних случаях они, отражая специфику отношений у конкретного работодателя, призваны улучшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В других же случаях они конкретизируют правила поведения, которые отсутствуют в ином источнике.

В таком случае гарантией прав работника может выступать ч. 4 ст. 8 ТК РФ о неприменении норм локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями или принятых без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников. В нынешних условиях данное решение законодателя нельзя признать достаточным. Если работодатель не производит индексацию заработной платы в порядке, установленном ст. 134 ТК РФ, то этим нарушаются права работников на реальное повышение заработной платы. ТК

РФ не предусматривает в таком случае надлежащего механизма индексации, в связи с чем представляется обоснованным субсидиарное применение к такой категории споров ст. 318 ГК РФ об увеличении сумм, выплачиваемых на содержание гражданина, пропорционально повышению установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума. Представляется, что возмещение убытков (ущерба) в данной ситуации на основании норм ст. 15 ГК РФ, ст. 232, 233 ТК РФ также допустимо. Важной гражданско-правовой гарантией возмещения убытков в трудовых отношениях должно стать положение п. 5 ст. 393 ГК РФ о том, что в возмещении убытков не может быть отказано только на том основании, что их размер не может быть установлен с разумной степенью достоверности.

Актуальным остаются и отношения по поводу материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы. Статьей 236 ТК РФ закреплено, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета. Необходимо отметить, что подобный размер санкции хотя и выше размера, предусмотренного ст. 395 ГК РФ, но все же не позволяет работнику компенсировать все убытки, причиненные ему незаконной задержкой выплаты заработной платы. В этой связи необходимо признать, что положение потерпевшего работника гораздо более невыгодно по сравнению с положением гражданско-правового кредитора, которому в аналогичной ситуации закон гарантирует возмещение убытков в части, превышающей сумму процентов (п. 2 ст. 395 ГК РФ). Для решения данной проблемы предлагаю дополнить ТК РФ подобным правилом, позволяющим возмещать убытки работнику, если они превысили сумму процентов за

задержку выплаты заработной платы. Более того, за рамками ст. 236 ТК РФ остаются ситуации, когда работодатель, сознательно нарушая сроки выплаты заработной платы, извлекает большую экономическую выгоду от использования денежных средств, чем размер санкции, который предусмотрен законом. В данном случае не представляется возможным говорить об ответственности работодателя, поскольку никаких неблагоприятных имущественных последствий у него не возникает. Стоит отметить, что для подобных случаев в гражданском праве установлен запрет на извлечение преимуществ из своего незаконного поведения (ст. 1 ГК РФ). Таким образом, возможно применение в субсидиарном порядке к нормам ст. 236 ТК РФ отдельных положений ст. 15, 395 ГК РФ. В порядке законодательного совершенствования института защиты имущественных прав работника необходимо предусмотреть обязанность работодателя возмещать работнику проценты не только как форму ответственности, но и как плату за пользование чужими денежными средствами (аналогия со ст. 317.1 ГК РФ).

Анализируя неосновательное обогащение, можно сделать вывод, что оно традиционно рассматривается как институт гражданского права. Важной особенностью данных отношений является также то, что они применимы к требованиям одной стороны в обязательстве к другой о возврате исполненного в связи с этим обязательством, если иное не предусмотрено нормативно-правовыми актами и не вытекает из существа отношений. В трудовом законодательстве возникновение каких-либо отношений из неосновательного обогащения формально не предусматривается. Однако существует мнение, что четкие основания для противопоставления гражданско-правовых и трудо-правовых последствий неосновательного приобретения отсутствуют. Исходя из смысла ст. 137 ТК РФ об основаниях и порядке удержания денежных средств из заработной платы работника, можно сделать вывод: указанная норма является частным случаем кондикционных отношений между работником и работодателем в тех

случаях, когда удержание производится ввиду экономически необоснованного приобретения работником денежных средств работодателя (возмещение неотработанного аванса, возврат излишне выплаченных сумм вследствие счетных ошибок, при невыполнении норм труда, при простое по вине работника и т.д.).

В пользу возможности использования цивилистической конструкции «неосновательное обогащение» в трудовом праве говорит и тот немаловажный факт, что Верховный Суд РФ по спорам работников о незаконном удержании заработной платы часто опирается на ст. 1109 ГК РФ, которая рассматривается им как общая норма по отношению к специальной – ст. 137 ТК РФ. Возможность применения норм главы 60 ГК РФ «Обязательства вследствие неосновательного обогащения» в совокупности с нормами ТК РФ позволяет несколько по-новому решать нестандартные практические казусы.

Субсидиарное применение норм смежных отраслей законодательства к трудовым отношениям отнюдь не свидетельствует о поглощении трудового права правом гражданским или административным. Напротив, такое правоприменение служит целям более тщательной проработки и разграничения соответствующих институтов трудового и смежных с ним отраслей права.

Проведенное исследование позволяет сформулировать научные задачи для дальнейшей разработки. Это обращение к вопросу о преодолении иных пробелов в трудовом праве, число которых может возрасти за счет появления последующих пробелов, обусловленных развитием общественных отношений. Заслуживает детального исследования проблема использования общих понятий в гражданском и трудовом праве, бланкетных норм. Представляет безусловную важность дальнейшее рассмотрение материальной ответственности работодателя как стороны трудового договора, ее особенностей и правовой природы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.
- 2 Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. МБТ. Женева. // Российская газета. 1998. № 238.
- 3 Гражданский кодекс РФ (Ч. I) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
- 4 Гражданский кодекс РФ (Ч. II) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.
- 5 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
- 6 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
- 7 Налоговый кодекс Российской Федерации (Ч. I) от 31 июля 1998 № 146-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3824.
- 8 Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик утв. ВС СССР 31 мая 1991 г. № 2211-1 // Ведомости ВС СССР. 1991. № 26. Ст. 733 (утратил силу).
- 9 Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 02 декабря 2019 г. № 406-ФЗ
URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201912020067> (дата публикации 02.12.2019).
- 10 Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

- 11 Постановление Совета Министров СССР «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» от 4 декабря 1981 г. № 1145, которым установлены размеры доплат, признано недействующим на территории РФ в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 10.03.2009 г. № 216.
- 12 Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» от 30 июня 2003 г. № 41 // Российская газета. 2003. № 3276.
- 13 Указание Банка России «О ставке рефинансирования Банка России и ключевой ставке Банка России» от 11 декабря 2015 г. № 3894-У // Вестник Банка России. 2015. № 115.

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2008. 337 с.
2. Андреева, В.С. Трудовое право / под ред. В.С. Андреева. М.: Проспект, 2018. 415 с.
3. Белов, В.А. Практика применения Гражданского кодекса РФ, частей второй и третьей / Под общ. ред. В.А. Белова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрат-Издат, 2018. 1161 с.
4. Бондаренко, А.А. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел. Правовое регулирование. Практика. Документы (под ред. Ю.Л. Фадеева). М.: Юрайт-Издат, 2017. 321 с.
5. Бугров, Л.Ю. Дифференциация и трудовые договоры // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой международной научно-

- практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2016. С. 42-48.
6. Головина, С.Ю., Кучина, Ю.А. Трудовое право. М.: Юрайт, 2016. 384 с.
 7. Гусов, К.Н., Толкунова, В.Н. Трудовое право России: Учеб. М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016. 496 с.
 8. Джигоев, В.Г. Переквалификация гражданско-правового договора в трудовой: взгляд правоприменителя // «Право и экономика». 2015. № 2. С. 68-72.
 9. Джигоев, В.Г. Соотношение трудового права с отраслями гражданского и административного права: Дис. канд. юр. наук. М, 2017. 219 с.
 10. Дзарасов, М.Э. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров: вопросы теории и практики. М.: Юстиция. 2016. № 2. С. 74-79.
 11. Дмитриева, И.К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. 2016. № 3. С. 35-38.
 12. Ершов, В.В. Интервью // Управление персоналом. 2016. № 21. С. 20-23
 13. Ершова, Е.А. Трудовое право в России. Монография. М.: Статут, 2017. 620 с.
 14. Карабельников, Б.Р. Л.С. Таль и судьба его сочинений в российской правовой действительности: Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства// Вестник гражданского права. № 1. 2006. С. 182-189.
 15. Лушников, А.М. Трудовое и гражданское право: конфронтирующее партнерство//Вестник трудового права и права социального обеспечения. Ярославль. 2017. №5. С.18-31.
 16. Макарова, А. Скрытые трудовые правоотношения // Актуальные проблемы правотворчества и правоприменительной деятельности в Российской Федерации: материалы Международной студенческой

- научной конференции, посвященной 95-летию Иркутского государственного университета. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2016. 274 с.
17. Орлова, Е.П. Гражданско-правовые договоры, фактически регулирующие трудовые отношения: анализ изменений, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 4. С. 74.
 18. Толстой, Ю.К. Гражданское право / Под ред. Ю.К. Толстого, А.П. Сергеева. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2017. 776 с.
 19. Толстой, Ю.К. Гражданское право и гражданское законодательство//Правоведение. 2018. № 2. С. 128-149.
 20. Толстой, Ю.К. О теоретических основах кодификации гражданского законодательства//Правоведение.2016. №1. С.42-53.
 21. Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2016. 288 с.
 22. Чиканова, Л.А., Нуртдинова, А.Ф. Споры о признании договоров, заключенных с работниками при приеме их на работу, трудовыми договорами // Комментарий судебной практики / под ред. К.Б. Ярошенко. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2017. № 18. С. 75-82.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 2004. № 3449.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. № 10 // Биллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 14.
3. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 21 декабря 2011 № 15-ПВ11. URL:<https://www.vsrp.ru/files/13945/> (дата обращения 10.02.2020)
4. Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» от 15 марта 2005 г. № 3-П. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_52349/ (дата обращения 10.02.2020)
5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-84 URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_40876.htm (дата обращения 20.04.2020).
6. Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 10 апреля 2007 г. № А69-297/06-3-7-10-Ф02-1797/07 по делу № А69-297/06-3-7-10 URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=AVS&n=38804#07073068834474288> (дата обращения 04.05.2020).
7. Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 24 июня 2002 г. № А38-14/30-2002 URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/23400783/> (дата обращения 04.05.2020)
8. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 января 2014 г. № 18-КГ13-145 URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70481836/> (дата обращения 04.05.2020)

9. Определение ВАС РФ по делу № А14-4895/2011 от 03 июля 2012 г. № ВАС-8068/12
URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARV&n=283216#05386506480553601> (дата обращения 15.03.2020)
10. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ «Отношения участников товарищества с ограниченной ответственностью, основанные на личном труде, регулируются нормами трудового законодательства»
URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/10064076/#ixzz6OKiqT2yV> (дата обращения 10.04.2020)
11. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан № 33-4051/2020 от 25 февраля 2020 г. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOPV;n=427982#0047888463152104155> (дата обращения 20.04.2020)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица 1 - Соотношение трудового и гражданского права по предмету и методу правового регулирования

Признаки правового регулирования	Трудовое право	Гражданское право
Предмет правового регулирования	Трудовые и иные тесно с ними связанные отношения	Имущественные (связанные с принадлежностью имущества определенным лицам или с переходом имущества от одного лица к другому) отношения. Личные неимущественные отношения.
	Процесс труда - живой труд, возникающий на основании трудового договора	Результат труда - овеществленный труд (сам процесс труда регулируется лишь в той степени, в какой это сочтут нужным стороны договора)
Метод правового регулирования	Характеризуется равенством работника и работодателя на этапе заключения трудового договора и подчиненностью работника работодателю (в рамках закона) в период действия трудового договора	Выражается в признании за субъектами юридического равенства и в отсутствии между ними отношений власти и подчинения

Таблица 2 - Сравнительная характеристика трудового и гражданско-правового договора

Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
1. Определение договора	
<p>Трудовой договор есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять трудовую функцию (работу по определенной специальности, квалификации и должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется предоставить такую работу и обеспечивать условия труда, предусмотренные законом и иными нормативными правовыми актами о труде и соглашением сторон, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату (ст. 56 ТК РФ).</p>	<p>Гражданско-правовой договор есть соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 п. 1 ГК РФ).</p> <p>Ближе всех к трудовому договору примыкают гражданско-правовые договоры подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторский договор:</p> <p>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 (гл. 37 ГК РФ).</p> <p>По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (гл. 39 ГК РФ).</p>

	<p>По договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой (доверителя) определенные юридические действия, в результате совершения которых права и обязанности возникают непосредственно у доверителя (гл. 49 ГК РФ).</p> <p>По авторскому договору заказа автор обязуется создать к определенному сроку произведение и передать приобретателю свои права на его использование в пределах и на условиях, согласованных сторонами (Закон РФ "Об авторском праве и смежных правах" от 09.07.1993 г. N 5351-1).</p>
<p>2. Предмет договора</p>	
<p>Предметом трудового договора является личное исполнение работником своей трудовой функции по определенной специальности, квалификации, должности, то есть повседневная реализация работником его способности к трудовой деятельности определенного рода и качества.</p> <p>Целью трудового договора является</p>	<p>Предметом и целью гражданско-правового договора подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторского договора заказа является достижение исполнителем (поверенным) конечного результата труда, воплощенного в вещи, услуге или произведении. Исполнитель по данным договорам всегда выполняет</p>

<p>не достижение работником конкретного результата работы, а сам процесс исполнения своих должностных обязанностей на всем протяжении действия договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не входящей в его трудовую функцию.</p>	<p>индивидуально-определенное задание заказчика. Заказчика интересуют не вид, качество и количество труда, затрачиваемого исполнителем, а конкретный результат его деятельности.</p>
<p>3. Стороны договора</p>	
<p>На стороне работника может быть только физическое лицо, достигшее трудоспособного возраста, - как правило, 16 лет (ст. 63 ТК РФ). Работник обязан выполнять работу лично, не могут привлекаться третьи лица для исполнения трудового договора. Работник также не может быть заменен другим, как с согласия, так и без согласия сторон договора.</p>	<p>На стороне исполнителя (поверенного) могут быть как физические, так и юридические лица. Гражданско-правовой договор может заключаться и с участием нескольких лиц (соисполнителей). С согласия сторон договора исполнение задания или его части может быть поручено третьим лицам (субподряд).</p>
<p>4. Существенные условия договора</p>	
<p>Существенными условиями договора являются условия, без согласования которых сторонами договор не будет заключен. Так, согласно ст. 57 ТК РФ к существенным условиям трудового договора относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - место работы (с указанием структурного подразделения); - дата начала работы; 	<p>Основным существенным условием договоров подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторского договора заказа является соглашение о конкретном задании исполнителю (поверенному), то есть о выполнении работы, поручения, оказании услуги или о создании произведения.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функции; - права и обязанности работника; - права и обязанности работодателя; - характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях; - режим труда и отдыха; - условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки, и поощрительные выплаты); - виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью; - иные условия по соглашению сторон трудового договора. 	<p>Стороны также должны оговорить в договоре условие о сроке выполнении работы (оказании услуги) - о начальной и конечной дате. Сторонами могут устанавливаться также и промежуточные сроки.</p> <p>Участникам договора необходимо прийти к соглашению и о размере вознаграждения исполнителю.</p> <p>Заказчик и исполнитель могут оговорить в договоре и иные условия, не противоречащие действующему законодательству.</p>
<p>5. Срок договора</p>	
<p>По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок, и лишь в некоторых случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с работником</p>	<p>Гражданско-правовые договоры подряда, возмездного оказания услуг, поручения и авторского договора заказа являются срочными. Срок может выражаться в каком-</p>

<p>может быть заключен срочный трудовой договор. Все случаи, когда работодатель вправе заключить с работником срочный трудовой договор, оговорены ст. 59 ТК РФ.</p> <p>Заключение работодателем срочного трудового договора в иных случаях, не предусмотренных законом (даже с согласия самого работника), может повлечь негативные последствия для работодателя: административную ответственность должностного лица, принимавшего работника на работу за нарушение трудового законодательства; судебные разбирательства в связи с незаконным увольнением работника по окончании срока трудового договора.</p>	<p>либо периоде времени, в течение которого исполнитель (поверенный) должен исполнить данное ему задание, либо определяться конкретной датой. (Срок действия договора поручения взаимосвязан также со сроком действия доверенности поверенного).</p> <p>Действие гражданско-правового договора прекращается с момента выполнения сторонами принятых на себя обязательств, в отличие от трудового договора, который носит длящийся характер независимо от исполнения его сторонами своих обязанностей по отношению друг к другу.</p>
<p>5. Организация работы. Основные обязательства сторон</p>	
<p>После заключения трудового договора работодатель обязан издать приказ о приеме работника на работу и внести соответствующую запись в трудовую книжку (если данная работа для работника является основной). Невыполнение данной обязанности является нарушением трудового законодательства.</p> <p>Работник входит в личный состав</p>	<p>По гражданско-правовым договорам исполнитель (подрядчик, поверенный, автор) обязан выполнить к определенному договором сроку оговоренное задание и сдать его результат заказчику. Если иное не предусмотрено договором, работа (услуга) выполняется иждивением подрядчика: из его материалов, его</p>

<p>трудового коллектива организации. Труд работника организует работодатель.</p> <p>Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации, выполнять установленные нормы труда, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и т. д. (ст. 21 ТК РФ).</p> <p>Работодатель, в свою очередь, обязан предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, выплачивать заработную плату в полном объеме и в установленные сроки, обеспечивать работника всем необходимым для исполнения им трудовых обязанностей, предоставлять установленное время отдыха: междусменный отдых, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск; обеспечивать бытовые нужды работника, связанные</p>	<p>силами и средствами, то есть задание он выполняет по своему усмотрению и на свой страх и риск.</p> <p>Исполнитель самостоятельно организует свой труд по выполнению работ (поручения), оказанию услуг, созданию произведения. Он не обязан подчиняться правилам внутреннего распорядка заказчика, выполняя задание по своему собственному плану с учетом временных рамок, ограниченных сроками заключенного сторонами договора. Исполнитель также обязан самостоятельно обеспечивать собственными силами и средствами охрану труда.</p> <p>Основное обязательство заказчика по данным гражданско-правовым договорам - выплатить исполнителю обусловленное договором вознаграждение и принять результат работы (услуги) по акту сдачи-приемки.</p>
---	--

<p>с исполнением им трудовых обязанностей, предоставлять льготы, установленные трудовым законодательством и т. д. (ст. 22 ТК РФ).</p>	
<p>б. Оплата по договору</p>	
<p>По трудовому договору работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату в объеме и сроки, предусмотренные договором. Оплата производится в заранее согласованном размере (должностной оклад, тарифный разряд) или по заранее определенным нормам (почасовая ставка, ставка за единицу продукции). Причем размер оплаты труда не может быть ниже минимума, установленного законом и в который не включаются доплаты и надбавки, премии и другие дополнительные выплаты (ст. 133 ТК РФ).</p> <p>Согласно ст. 136 ТК РФ работодатель обязан выплачивать заработную плату периодически, но не реже, чем каждые полмесяца в день установленный правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, трудовым договором.</p>	<p>Договоры подряда, оказания услуг и авторский договор заказа являются возмездными. Напротив, договор поручения может быть как возмездным, так и безвозмездным, если это не предусмотрено законом, иными правовыми актами или договором (ст. 972 ГК РФ).</p> <p>Цена договора включает в себя затраты подрядчика на исполнение договора и его вознаграждение. Она может определяться как посредством подписанной сторонами сметы, так и произвольно - здесь не применяется какое-либо императивное нормирование (тарифы, преysкуранты и т. п.).</p> <p>По данным договорам оплате подлежит, как правило, конечный результат деятельности исполнителя, хотя выплата вознаграждения может осуществляться также и авансом. Платежи по договору также могут</p>

	<p>осуществляться поэтапно в соответствии с промежуточными сроками сдачи работы (услуги), либо единовременно по окончании выполнения исполнителем задания. Окончательные расчеты сторон производятся после подписания сторонами акта сдачи-приемки работы (услуги, произведения). Акты сдачи-приемки являются неотъемлемой частью договора.</p>
<p>7. Риски случайной гибели результата работы</p>	
<p>Риск случайной гибели результата труда в соответствии с трудовым законодательством лежит на работодателе. Даже в этом случае работодатель обязан выплатить работнику заработную плату.</p>	<p>Риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки заказчиком несет подрядчик (ст. 705 ГК РФ). В этом случае у заказчика, если иное не предусмотрено законом, не возникает обязанности оплатить произведенные подрядчиком расходы и выплатить ему вознаграждение.</p>
<p>8. Ответственность работника (исполнителя) по договору</p>	
<p>Согласно ст. 192 ТК РФ работник несет дисциплинарную ответственность за ненадлежащее исполнение или неисполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (замечание, выговор и</p>	<p>За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по договору (просрочка исполнения, неисполнение задания, гибель материалов заказчика и т. п.) исполнитель несет гражданско-</p>

<p>увольнение).</p> <p>Работник также несет материальную ответственность за ущерб, причиненный им работодателю (гл. 39 ТК РФ). За причиненный ущерб по общему правилу работник несет ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законом. Возмещению подлежит прямой действительный ущерб, размер которого исчисляется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.</p>	<p>правовую ответственность. В соответствии со ст. 15 ГК РФ заказчик вправе потребовать от исполнителя возмещения реального ущерба, причиненного ему по вине исполнителя, а также упущенной выгоды (неполученные доходы, которые он получил бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено).</p> <p>Заказчик также вправе претендовать на уплату исполнителем договорной или законной неустойки (ст. 330 ГК РФ).</p>
<p>9. Ответственность работодателя (заказчика) по договору</p>	
<p>Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный им работнику (гл. 38 ТК РФ). Так, работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в результате незаконного лишения работника возможности трудиться; - имуществу работника; - задержкой выплаты заработной платы. 	<p>Заказчик по гражданско-правовым договорам несет гражданско-правовую ответственность. Как правило, заказчик отвечает перед исполнителем (подрядчиком) за неуплату или просрочку выплаты цены договора, а также за неисполнение или ненадлежащее исполнение иных обязательств по договору.</p> <p>Исполнитель вправе требовать от</p>

<p>Работодатель также обязан возместить моральный вред, причиненный работнику его неправомерными действиями.</p> <p>Должностные лица - представители работодателя, виновные в нарушении трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности (ст. 419 ТК РФ).</p> <p>Так, в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде и об охране труда на должностное лицо работодателя может быть наложен административный штраф, а за повторное нарушение трудового законодательства - дисквалификация на срок от одного до трех лет.</p> <p>Должностные лица работодателя могут подвергаться уголовному наказанию за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда (ст. 143 УК РФ); - за невыплату заработной платы (ст. 145 УК РФ). 	<p>заказчика возмещения реального ущерба, причиненного ему по вине заказчика, упущенной выгоды, а также выплаты неустойки или процентов за использование чужих денежных средств по ст. 395 ГК РФ.</p>
---	---