

УДК 349.22

**О ПРИМЕНЕНИИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ НОРМ
К ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ****О. Н. Савельев
А. Г. Федоров***Магистрант,
кандидат юридических наук, доцент,
Институт истории и права,
Калужский государственный университет
им. К. Э. Циолковского,
г. Калуга, Россия***ON THE APPLICATION OF CIVIL LAW NORMS TO LABOR RELATIONS****O. N. Savelyev
A. G. Fedorov***Undergraduate student,
candidate of law, assistant professor,
Institute of History and Law,
Kaluga State University K. E. Tsiolkovsky,
Kaluga, Russia*

Abstract. The article deals with the problem of the application of civil legislation in the regulation of labor and directly related relations. This article emphasizes that in all cases where it is proved that civil law contracts regulate labor relations, the norms of labor legislation should be applied to them. It is stated that there is always a possible risk that if the employee assumes civil obligations in addition to the employment contract, and then either the employee himself will try to challenge them, including in court. It is concluded that the employer has the right to conclude civil contracts with its employees (for the provision of services or under a contract) who already work under an employment contract, which will not be a violation of labor legislation, but the relations of the parties under these contracts cannot be of the nature of labor.

Keywords: civil law; labor law; labor relations; legal norms; civil and labor legislation.

В статье рассматривается проблема применения гражданского законодательства в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. С этой целью рассмотрим следующую проблему. Представьте себе ситуацию, у работодателя возникает вопрос о возможности оформления соглашений с работником, которые не вписываются в трудовой договор. Можно ли урегулировать такие отношения одновременно и трудовым договором, и гражданским законодательством на взаимоисключающей основе? Подобная ситуация нередко возникает в юридической практике, очевидно, по этой причине с января 2014 года Трудовой кодекс дополнен статьей 15, которая устанавливает, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между

работником и работодателем, не допускается [1, с. 4]. Многогранность ситуаций в данной области влечет за собой массу нюансов в рассмотрении подобных дел в судах и, как следствие, порождает различия в принимаемых решениях.

Надо признать, что не всегда возможно урегулировать обязательства работника по трудовому договору. Например, если трудовая функция включает в себя продвижение товаров, работ и услуг, и работник фактически является «лицом» этого продукта и/или услуги (например, продажа автомобилей). «Лицо» продукта/услуги является неким эталоном, на который накладываются негласные требования.

Возникает вопрос: каковы шансы, что договор на оказание услуг устоит в суде или все-таки его легко оспорить и признать трудовым договором? Как с точки

зрения юридической науки правильно ответить на поставленный вопрос.

Отвечая на этот вопрос, важно понимать разницу между работой по гражданско-правовому договору и работой по трудовому договору и что будет, если будет установлен факт подмены трудовых отношений гражданско-правовыми? Данный нюанс может иметь отрицательные правовые последствия, особенно для работодателя. Если суд установит, что договор гражданско-правового характера фактически регулирует трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, то есть гражданско-правовой договор может быть переключен в трудовой договор (часть 4 статьи 11, статья 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 8 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2). Это повлечет юридические последствия.

Отметим, что Трудовой кодекс Российской Федерации прямо описывает сферу применения трудового права. Так, статье 11 подчеркивается, что во всех случаях, когда доказано, что гражданско-правовые договоры регулируют трудовые отношения, к ним должны применяться нормы трудового законодательства.

Немаловажной является и позиция Верховного Суда. Верховный суд РФ отметил, что целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Согласно же трудовому договору работник принимает на себя обязательство выполнять работу по определенной трудовой функции (Постановление Верховного Суда РФ от 22.04.2019 № 43-КГ19-2).

Рассмотрим и позицию Федеральной налоговой службы по данному вопросу. В этой связи, Федеральная налоговая служба России указала, что гражданско-правовые договоры между работодателя-

ми и самозанятыми гражданами в некоторых случаях могут быть переключены в трудовые договоры. Это касается случаев, когда организация или индивидуальный предприниматель, заключая гражданско-правовые договоры с самозанятыми гражданами, фактически нанимает их в качестве работников (информация Федеральной налоговой службы России).

Всегда существует риск того что, если работник возьмет на себя гражданско-правовые обязательства в дополнение к трудовому договору, а затем либо сам работник попытается их оспорить, в том числе в суде, либо ГИТ. Это может создать для работодателя отрицательные правовые последствия в виде штрафов, внеплановых проверок. Кроме того, в случае если работник, либо ГИТ обратятся в суд по поводу признания гражданско-правового договора трудовым, это может привести к рассмотрению дела в суде первой инстанции, в апелляции и в кассации.

Суть и цель апелляционного производства состоит в рассмотрении судебного акта первой инстанции, еще не вошедшего в законную юридическую силу, на соответствие существующим требованиям законодательства [2, с. 24]. При этом, в доктрине гражданского процессуального права выделяют два вида обжалования: полное и неполное. Принципиальное различие между полной и неполной апелляцией состоит в возможности (в первом случае) и в невозможности (во втором случае) приобщения вновь открывшихся доказательств к делу [3, с. 98–100].

Неполная апелляция, как следует из названия, опирается в своем рассмотрении лишь на ту часть возможных доказательств (т.е. неполную часть), которые уже имеются в деле. Она не предоставляет возможности приобщения иных доказательств в ходе апелляции. Такой вид обжалования как неполная апелляция заключается в пересмотре решения суда первой инстанции еще не вступившего в юридическую силу на основе имеющихся доказательств. Иной вид обжалования –

полная апелляция – заключается в разрешении дела с учетом дополнительных доказательств, что имеет принципиально важное отличие от неполной апелляции [4, с. 33–35].

Основа полной апелляции – рассмотрение новых доказательств, приобщенных к делу по заявлению стороны, что позволяет по-иному с точки зрения закона взглянуть на суть рассматриваемого дела и, как следствие, может вести к принятию совершенно иного решения по делу. Этот важный аспект принципиально отделяет полную апелляцию от неполной. При последней возможность приобщения к делу новых доказательств полностью исключена и пересмотр дела возможен лишь за счет корректировки ранее искаженных при рассмотрении дела норм права. Такая позиция законодателя в отношении апелляции представляет два противоположных вида, которые отражены в обширной судебной практике, а также в решениях Верховного Суда Российской Федерации, рассмотрение которых имеет принципиальное значение для апелляционного производства. Чтобы понять сущность разграничения возможности приобщения доказательств к делу, необходимо осуществить анализ правовых норм, касающихся апелляционного производства в гражданском процессе.

Внимательно изучая судебную практику по данному вопросу, можно увидеть примеры из рассмотрений Верховного Суда РФ. ВС РФ обращается к судам с призывом неукоснительно и четко соблюдать существующие нормы гражданского процессуального законодательства в плане принятия к делу новых доказательств только в том случае, если участвующие в рассмотрении дела лица четко и грамотно докажут невозможность ранее представления этих данных в качестве доказательства суду первой инстанции [9, с. 429–431]. Обоснованность и аргументированность приобщения к делу новых доказательств, по мнению ВС РФ, является

существенным обстоятельством в рассмотрении их судами Российской Федерации. Подобная правовая позиция призвана исключить возможность необоснованного использования дополнительных доказательств, ранее не предъявленных суду. Только толкование с позиции действующего законодательства приведет к неукоснительному исполнению закона.

Пересмотр дел в апелляционной инстанции имеет обширную судебную практику. Ее анализ позволяет всесторонне и объективно изучить имеющиеся проблемы и тенденции [10, с. 12].

В подобных судебных спорах довольно часто случается, что апелляционная инстанция после последующей полной апелляции отменяет ранее принятое решение суда первой инстанции и более того, выносит принципиально абсолютно новое судебное решение, которое полностью отличается от предыдущего [11, с. 219].

В отношении кассации отметим следующие моменты. В Гражданском процессуальном кодексе Российской Федерации представлена модель двойной кассации в судопроизводстве – обращение в президиум суда на начальной стадии обжалования судебного процесса. На втором этапе жалоба подается в судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда. Итак, кассационная жалоба реализуется двумя этапами. При этом предмет внесения изменений в дело могут быть: решение суда первой инстанции, апелляционной инстанции, президиума суда субъекта РФ (т.н., первая кассация) [10, с. 40–44].

Наглядно практическую деятельность кассационного судопроизводства по гражданским делам отражают статистические данные о деятельности судов первой инстанции (судов субъектов Российской Федерации) и Следственной комиссии (далее по тексту – СК), стоит отметить, что процент жалоб по делам, поданным за последние несколько лет в президиумы судов субъектов страны составляет около

4-х процентов [9, с. 28]. Подобные статистические данные дают для исследователя важную практическую информацию, позволяющую сделать определенные конкретные выводы по сложившейся ситуации. Естественно, судебный процесс должен гарантировать надлежащую работу в первой и второй инстанциях, чтобы избежать финансовых издержек в длительных судебных процессах.

Наличие оснований для последующей передачи дела в суд кассационной инстанции по рассматриваемому делу зависит от эффективных действий судов первой и второй инстанций. При этом, согласно статистическим данным, судьи в порядке, предусмотренном статьей 381 ГПК РФ, преимущественно выносят решения об отказе. Председатель ВС РФ или его заместитель вправе не согласиться с действующим определением судьи ВС РФ и принять решение об его отмене для подачи кассационной жалобы по делу на рассмотрение в кассационной инстанции. Очевидно, что законом им предоставляются особые усмотрения в соответствии с действующими вышеуказанными правовыми положениями [5, с. 24–29]. Наделенные особыми дискреционными полномочиями председатель и заместитель ВС РФ, несомненно, имеют достаточные полномочия на оказание влияния в происходящих судебных процессах. Нюансы применения таких правил возникают в судебной практике и, очевидно, что их надо внимательно исследовать в каждой отдельной ситуации с целью выявления нюансов и различных особенностей рассмотрения дел. Накопление подобной проанализированной информации позволит не только создать правовую базу данных, но и эффективно ее использовать впоследствии.

В последние годы доля жалоб, направленных в СК по гражданским делам ВС РФ, составляла около 2-х процентов, что весьма достаточно и, вполне очевидно, практически характеризует имеющуюся ситуацию в данной сфере.

Отметим, что в трудовых спорах достаточно часто бывает полное обжалование ранее принятого решения. Очевидно, что это объясняется их социально значимостью для общества.

Учитывая изложенное, можно сделать заключение, что работодатель вправе заключать гражданско-правовые договоры со своими работниками (на оказание услуг или по договору подряда), которые уже работают по трудовому договору, что не будет являться нарушением законодательства о труде, однако отношения сторон по данным договорам не могут носить характера трудовых.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. N 256. 31 декабря.
2. Борисова Е. А. О гарантиях судебной защиты на стадиях апелляционной, надзорной проверки судебных решений // Арбитражный и гражданский процесс. 2005 № 1. С. 24–28.
4. Терехова Л. А. Система пересмотра судебных актов в механизме судебной защиты. М., 2010.
5. Валеев А. Т. К вопросу о праве на апелляционное обжалование и сущности российской апелляции по уголовным делам II Актуальные проблемы российского права. 2016. № 5. С. 130–139.
6. Гражданское право. / под ред. Ю. К. Толстого, А. П. Сергеева. Ч. 1. М., 2004. С. 15–16.
7. Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2007. С. 25.
8. Архипова О. А., Лузянин Т. Ю. О применении гражданского законодательства в регулировании трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Право. Томск., 2016. № 4 (22). С. 107–119.
9. Ершов В. В., Ершова Е. А. Регулирование трудовых правоотношений в России // Вестник Томского государственного университета. Право. Томск., 2020. № 455. С. 216–222.
10. Манкиева А. В. Трудовые отношения в России: проблемы их правового регулирования // Вестник экспертного совета. 2020. № 4 (23). С. 94–99.
11. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2018): утв. Президиумом Верховного Суда Рос. Федерации. 26 дек. 2018 г. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант-Плюс».

12. Смоленский И. Н. Новые доказательства в апелляционной инстанции II Вестник гражданского процесса. 2019. № 1. С. 457–464.
13. Электронный журнал «Азбука права», 16.04.2021. В чем отличие работы по гражданско-правовому договору от работы по трудо-

вому договору? – Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 28.04.2021).

© Савельев О. Н.,
Федоров А. Г., 2021.