

ГРАЖДАНСКОЕ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО

Бронникова Марина Николаевна

Bronnikova Marina Nikolaevna

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского
и предпринимательского права, Самарский университет
*PhD in Law, Associate Professor of the Department of Civil
and Entrepreneurial Law, Samara University*
E-mail: mnbronnikova2018@gmail.com

УДК 349.2

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ ISSUES OF THE LEGAL REGULATION OF WORK PERFORMANCE

Аннотация. В статье обосновывается существование разных правовых форм выполнения работы, а следовательно, и несколько видов правоотношений, объектом которых выступает выполнение работы и ее согласованный результат: самостоятельный труд, в том числе осуществляемый по договору возмездного оказания услуг, по договору подряда, труд в кооперативе и индивидуальная трудовая деятельность (самозанятость), а также несамостоятельный (наемный) труд. Самостоятельный и несамостоятельный труд разграничивается в зависимости от того, кто выполняет функции организатора работы: если лицо самостоятельно организует (управляет, контролирует) свой труд, используя при этом собственное имущество, принадлежащее на праве собствен-

ности или ином праве, то такой труд является самостоятельным; если же труд выполняется под управлением, контролем и с помощью имущества иного лица, то такой труд является несамостоятельным.

Abstract. *The article justifies the existence of various legal forms of work performance and consequently several types of relationships, where the object is work performance and its approved result: self-supporting labour including labour under a services agreement, contractor agreement, labour in a cooperative and individual labour activities (self-employment), and non-self-supporting labour (work for hire). Self-supporting and non-self-supporting labour are distinguished depending on who performs the functions of a work facilitator: if an individual organizes (manages, controls) its labour on a standalone basis, using its own property held based on the ownership right or other right, such labour is self-supporting, while when labour is managed, controlled by and uses the property of another entity, such labour is non-self-supporting.*

Ключевые слова: самостоятельный (независимый) труд, несамостоятельный (наемный) труд, выполнение работы, результат труда.

Keywords: *unassisted (independent) labour, assisted (dependent) labour, carrying out of work, labour result.*

Работа в условиях рыночных отношений выступает как многоплановое явление. Развитие науки и технологий, усложнение экономических связей между участниками гражданского оборота приводят к появлению новых и совершенствованию известных ранее форм организации труда. Слово «работа» в русском языке имеет несколько значений: занятие, трудовая деятельность; служба, занятие как источник заработка; производственная деятельность по созданию, обработке чего-нибудь [1, с. 637].

Правовое регулирование труда следует связывать с римским правом. Предметом договора найма услуг (*locatio-conductio operarum*) являлось выполнение отдельных услуг по указанию нанявшегося, что приводило к неизбежной зависимости нанявшегося от нанимателя; если же стороны стремились к появлению какого-либо готового результата работы, тогда заключался договор подряда – *locatio-conductio operis* [2, с. 189–190].

Представляется, что в настоящее время можно считать сформированным следующий подход к правовому регулированию труда: выполнение работы регулируется нормами либо гражданского права (самостоятельный труд), либо трудового права (несамостоятельный, наемный труд). Отличие заключается в том, что трудовое право регламентирует наемный (несамостоятельный) труд, т.е. личное выполнение гражданином работы под управлением, контролем и в интересах работодателя, а гражданское – самостоятельный труд, т.е. выполнение работы под собственным контролем и управлением, в целях достижения согласованного результата. Гражданско-правовые договоры о выполнении работ также различаются в зависимости от того, какую цель хотели достичь стороны договора, согласовывая его условия. Так, если для субъектов важен процесс выполнения работы, без создания предмета материального мира, то его правовой формой выступает договор оказания услуг, договор поручения. Если стороны стремятся к появлению какого-либо о вещественного результата, тогда складываются подрядные отношения.

В юридической литературе отмечается, что в основе классификации труда на указанные разновидности лежит отношение работающего к используемым в процессе его труда средствам производства. По нашему мнению, данный критерий в условиях современных экономических отношений требует уточнения, поскольку владения инструментами, технологиями и т.п. не всегда достаточно для квалификации сложившихся отношений. Важным в процессе разграничения видов труда представляется определение лица, выполняющего функции организатора работы. Труд, который осуществляется при непосредственном соединении рабочей силы человека с его же средствами производства, по своему усмотрению и не подвергается организационному и управленческому воздействию со стороны иного лица, является самостоятельным. Если организация трудовой деятельности осуществляется не субъектом, выполняющим работу, а иным лицом, устанавливающим задание (формулирующим результат труда), при этом оно же передает для работы инструменты, тех-

нологии и (или) иное имущество (средства производства), управляет и контролирует хозяйственную деятельность, то и процесс труда является управляемым и зависимым, потому он считается несамостоятельным, а организатор работы фактически приобретает хозяйскую (работодательскую) власть над работником.

Таким образом, разграничение труда на самостоятельный и несамостоятельный проводится с учетом того, кто выполняет функции организатора работы: если лицо самостоятельно управляет своим трудом, контролирует его, используя при этом собственное имущество, принадлежащее на праве собственности или ином праве, то такой труд является самостоятельным; если же труд выполняется под управлением, контролем и с помощью имущества иного лица, то такой труд является несамостоятельным.

Общей характеристикой возмездного оказания услуг как разновидности самостоятельного труда является выполнение задания заказчика: совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность, в результате выполнения которой, как правило, вещь не появляется. Тем не менее это не означает, что услуга не имеет своего результата. Учитывая многообразие видов услуг, содержание услуги согласовывается сторонами при заключении договора. Важно при этом четко определить тот полезный эффект, достижение которого ожидают стороны, что позволит впоследствии установить надлежащее или ненадлежащее исполнение.

Особенность подряда заключается в том, что он представляет собой осуществление действий, призванных непосредственно обеспечить получение определенного материального результата. Применительно к подряду можно утверждать, что работа – не «делать», а «сделать»! Целью подрядной работы всегда является достижение результата. Вопрос о том, что составляет предмет договора подряда, в юридической литературе является спорным. Основные подходы состоят в следующем:

– предметом является результат работы [3, с. 598]; такой подход следует из анализа ст. 726 Гражданского кодекса Российской Федерации,

– подрядный договор одновременно имеет два предмета – работу и ее результат [4, с. 209]; эта позиция нашла закрепление в ст. 703 Гражданского кодекса Российской Федерации и в судебной практике (Определение Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 16.12.2010 № ВАС-16461/10 по делу № А60-10198/2010-С3).

Представляется, что предметом договора подряда является и работа, и ее овеществленный результат, т.к. появление результата работы невозможно без выполнения работы. Согласовывая предмет, стороны должны договориться о виде работы и единице ее измерения (наименование, количество / объем) и непременно о результате работы (новая / переработанная вещь и т.п.).

Еще одной разновидностью работы является кооперативный труд, рассматриваемый как самостоятельная совместная производственная деятельность физических лиц, имеющая целью удовлетворение их общих потребностей. Труд в кооперативе предполагает личное трудовое участие; объединение личного имущества и других средств производства или денежных средств. Работу в кооперативе оценивают по материальным результатам труда. Работа члена производственного кооператива регламентируется Федеральным законом № 41-ФЗ от 08.05.1996 «О производственных кооперативах», осуществление прав и исполнение обязанностей участником / членом общественной организации – Федеральным законом № 82-ФЗ от 19.05.1995 «Об общественных объединениях».

При этом анализ новейшего законодательства Российской Федерации позволяет выделить несколько правовых форм выполнения работы, а следовательно, и несколько видов правоотношений, объектом которых выступает выполнение работы и ее овеществленный результат.

Одним из таких видов правоотношений является индивидуальная трудовая деятельность. В соответствии с ч. 2 п. 1 ст. 23 Гражданского кодекса РФ от 30.11.1994 № 51-ФЗ в отношении отдельных видов предпринимательской деятельности законом

могут быть предусмотрены условия осуществления гражданином такой деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Такой вид деятельности принято называть трудом самозанятых.

Дифференциацию видов труда самозанятых можно проводить одновременно по двум критериям: по содержанию деятельности и по кругу лиц, в интересах которых такая деятельность осуществляется. Как следствие этого, представляется возможным различать индивидуальную трудовую деятельность в интересах физического лица для личных, домашних, семейных нужд, осуществляемую гражданином по собственному усмотрению, и профессиональную деятельность в интересах физического и (или) юридического лица, осуществляемую гражданином в порядке, установленном законом. В связи с этим, по нашему мнению, индивидуальная трудовая деятельность – это деятельность, осуществляемая гражданином лично, под собственным контролем и управлением, в интересах физических лиц для удовлетворения их личных, домашних, семейных нужд; индивидуальная трудовая деятельность не является предпринимательской деятельностью.

Поскольку труд в качестве самозанятого оказался финансово более выгодным, чем выполнение работы в статусе индивидуального предпринимателя и наемного работника, в настоящее время обозначилась тенденция увеличения количества самозанятых и широкое применение их труда. По мнению М.Х. Хасенова, проблемой в самозанятости является так называемая фиктивная самозанятость, то есть подчиненные трудовые отношения, замаскированные под автономную работу, с целью обхода трудового, социального и налогового законодательства [5, с. 21–24].

Изучение судебной практики показывает, что большинство споров с участием самозанятых связано с трудовым правом.

При этом в одних случаях суды исходят из того, что самозанятый может являться стороной трудового договора. Так, в п. 2.2 Справки по результатам изучения практики разрешения судами дел по спорам, связанным с применением положений

законодательства, регулирующего труд лиц, работающих у работодателей – физических лиц и у субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям, а также труд надомников, подготовленной Судебной коллегией по гражданским делам Верховного суда Чувашской Республики, указано: «С учетом положений действующего законодательства (п. 70 ст. 270 НК РФ, ст. 20 ТК РФ) представляется, что самозанятые лица в том смысле, который заложен в НК РФ, могут являться стороной трудового договора в качестве работника. Вступление самозанятых лиц в трудовые отношения в качестве работодателя исключается» [6].

Представляется, что такая позиция сформулирована преждевременно и не соответствует нормам ч. 1 п. 1 ст. 23 Гражданского кодекса РФ о том, что «в отношении отдельных видов предпринимательской деятельности законом могут быть предусмотрены условия осуществления гражданами такой деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя», и п. 6 ст. 2 Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”», где говорится о том, что «физические лица при применении специального налогового режима вправе вести виды деятельности, доходы от которых облагаются налогом на профессиональный доход, без государственной регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей, за исключением видов деятельности, ведение которых требует обязательной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя в соответствии с федеральными законами, регулирующими ведение соответствующих видов деятельности».

В других случаях по искам самозанятых о признании сложившихся отношений трудовыми суды исходят из того, что если самозанятый выполняет работу по заданию, под управлением и контролем другого лица, то такой труд является наемным, а отношения с участием самозанятого – трудовыми. При этом самозанятый фактически теряет свой статус и приобрета-

ет в силу сложившихся отношений права и обязанности работника (Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25.05.2020 по делу № 88-7463/2020) [7]. При этом суд основывался из презумпции трудовых отношений, поскольку гражданин приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением. Доказать отсутствие трудовых отношений (опровергнуть презумпцию) должен работодатель. Соответственно, суд должен не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных документов: договоров, штатного расписания и т.п., но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

В другом деле суд также верно установил фактически сложившиеся трудовые отношения, несмотря на то, что истец имел статус самозанятого, основываясь на следующем. Допрошенный в судебном заседании свидетель показал, что руководитель ответчика представил ей истца как технолога и сказал, что она может по всем вопросам обращаться к истцу. Другой свидетель сообщил, что она находила новых клиентов, которым истец проводила семинары по продукции, после проведенных семинаров ей звонили представители компаний и оставляли отзывы. Также истец показывала ей фотографии после проведенных семинаров. Свидетель в судебном заседании показал, что к нему обратилась истец за помощью в создании каталога, над которым они вместе работали. Однако у истца с руководителем случился инцидент, и ей пришлось уволиться. При изложенных обстоятельствах дела суд исходил из того, что ненадлежащее оформление работодателем трудовых отношений с работником, отсутствие в штатном расписании указанной должности, непредоставление диплома об образовании не свидетельствуют о том, что истец фактически не могла исполнять трудовые обязанности у ответчика по должности технолога, а также о том, что трудовой договор фактически не был заключен, и не

являются основанием для наступления неблагоприятных последствий для работника, поскольку обязанность по оформлению трудовых отношений с работником возложена трудовым законодательством на работодателя [8].

Можно выделить и третью группу споров, при которых суды приходят к выводу о том, что фактически между сторонами сложились гражданско-правовые отношения с участием самозанятого. Так, Вторым кассационным судом общей юрисдикции было установлено, что при заключении договора на доступ к сервису истец сообщил о наличии у него статуса «самозанятого», подтвердил, что он ведет предпринимательскую деятельность, не имея работодателя, и намерен далее вести такую деятельность, в том числе с использованием программно-аппаратных средств «Яндекса». При этом сам договор на доступ к сервису не содержит положений, согласно которым истец обязуется выполнить работы или оказать услуги для «Яндекса». Согласно условиям договора, предусмотрена обязанность «Яндекса» предоставить доступ к сервису и обязанность истца (службы такси) оплатить такие услуги. Истец самостоятельно отвечает за обеспечение своих условий труда и обеспечивает себя инструментами, материалами и оборудованием, необходимыми для ведения предпринимательской деятельности. При изложенных обстоятельствах суд пришел к обоснованному выводу об отсутствии между сторонами трудовых отношений [9].

Таким образом, возникает необходимость в разграничении наемного труда, регулируемого нормами трудового права, и труда самозанятого, регулируемого гражданским законодательством.

В трудовом праве «работа» раскрывается либо через понятие «трудовая функция», т.е. выполнение работы в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15, ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001), либо через понятие «личный труд» (ст. 19.1 Трудового кодекса РФ).

Согласно норме ст. 56 Трудового кодекса РФ трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию *в интересах, под управлением и контролем работодателя*, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Термины «интерес», «управление», «контроль» являются межотраслевыми, а потому необходимо раскрывать их с учетом научных достижений ученых-трудовиков и экономистов. Категория интерес (лат. interest – иметь значение) означает «польза, выгода». В связи с этим под интересом можно понимать пользу, потребность субъекта.

Как нам представляется, управление работой (трудом) является современным обозначением базового понятия трудового права «хозяйская власть работодателя». Под управлением трудом, на наш взгляд, следует понимать поручения, задания, которые конкретизируют обязанности работника, определяют требуемый от него результат. При этом для трудовых отношений характерно то, что работник сам, без ведома работодателя, не может изменить способ достижения результата, предусмотренного заданием / поручением в силу несамостоятельности труда.

Указание на выполнение работы под контролем работодателя как критерий наемного труда неоднократно встречается в юридической литературе. Прежде всего, необходимо отметить, что контроль (франц. controle – проверка) означает проверку, а также постоянное наблюдение за процессом выполне-

ния задания / поручения в целях проверки или надзора. В действующей редакции Трудового кодекса РФ дважды встречается упоминание о контроле работодателя. Так, в норме ст. 209 Трудового кодекса РФ предусмотрено: «Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится **под контролем работодателя**». В ст. 312.1 Трудового кодекса РФ установлено: «Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя». Таким образом, контроль за выполнением работы предполагает постоянное (регулярное) наблюдение за работником в целях проверки исполнения выданных ему заданий посредством фиксации нахождения на территории работодателя либо в ином месте, при условии подключения к компьютерной программе / базе данных работодателя, в том числе и через Интернет.

Изложенное позволяет выделить следующие признаки отношений, складывающихся в сфере наемного труда: личное выполнение работником обязанностей, определенных соглашением сторон и обусловленных заданием работодателя, в его интересах, под его управлением и контролем.

Характеризуя деятельность самозанятых граждан следует констатировать, что такая работа выполняется одним лицом за плату по заданию другого лица (заказчика), с использованием собственного инструмента, оборудования, в согласованные с заказчиком сроки и т.п. При этом самозанятый ведет персональный (адресный) учет количества и качества выполненного задания, он самостоятельно управляет своей работой, сам выбирает способ достижения поставленного результата и при необходимости по своему усмотрению может его изменить, сам контролирует достижение результата, согласованного с заказ-

чиком. Таким образом, суть деятельности граждан по оказанию услуг, выполнению работ заключается в осуществлении определенных действий на основании соглашения сторон, определяющего в том числе задание и желаемый результат от выполнения работы / оказания услуги, с учетом имеющихся у исполнителя знаний, опыта, навыков, при непосредственном соединении его рабочей силы с его же средствами производства.

На основании изложенного представляется возможным сделать следующие выводы:

Во-первых, выполнение работы – это деятельность, осуществляемая лицом под контролем и управлением, направленная на создание согласованного заранее результата.

Во-вторых, самостоятельный и несамостоятельный труд разграничивается в зависимости от того, кто выполняет функции организатора работы: если лицо самостоятельно организует (управляет, контролирует) свой труд, используя при этом собственное имущество, принадлежащее на праве собственности или ином праве, то такой труд является самостоятельным; если же труд выполняется под управлением, контролем и с помощью имущества иного лица, то такой труд является несамостоятельным.

В-третьих, труд самозанятых граждан не отвечает ни признакам предпринимательской деятельности, ни признакам наемного труда, он не относится к сфере трудового регулирования, а в настоящее время регламентируется гражданским правом. Требуется, на наш взгляд, принятие федерального закона, регулирующего деятельность самозанятых граждан из числа лиц, осуществляющих индивидуальную трудовую деятельность.

1. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова; Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. – Москва: ООО «ИТИ Технологии», 2003.

2. Новицкий, И.Б. Римское право / И.Б. Новицкий. – изд. 4-е, стереотипное. – Москва: Ассоциация «Гуманитарное знание», 1993.

3. Брагинский, М.И. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – изд. испр. и доп.; кн. 3. – Москва: Статут, 2002.

4. Иоффе, О.С. Избранные труды. В 4 т. Т. 3. Обязательственное право / О.С. Иоффе. – Санкт-Петербург: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004.

5. Хасенов, М.Х. Правовое регулирование деятельности самозанятого населения / М.Х. Хасенов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 1.