

УДК 347.13

DOI 10.37279/2413-1733-2021-7-4-340-348

ПРИМЕНЕНИЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ИНСТИТУТА АНАЛОГИИ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА

Процевский В. А., Коваль В. Н.

ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет»

В статье исследуются современные тенденции на рынке нормативно-правового регулирования труда нормами гражданского права. Анализируется межотраслевое взаимодействие гражданского и трудового права благодаря гражданско-правовому институту аналогии. Рассмотрены спорные моменты, связанные с регулированием общественных отношений в сфере труда. Критически проанализированы научные теории отечественных учёных в сфере гражданского и трудового права, использован международно-правовой опыт регулирования общественных отношений в сфере труда нормами гражданского права.

Предлагается решение проблем регулирования общественных отношений в сфере труда в связи с недостаточным регулированием таких правоотношений специальными нормами в других отраслях права и вносятся соответствующие изменения и дополнения в законодательную базу Российской Федерации.

Ключевые слова: гражданское право, трудовое право, гражданско-правовой институт, институт аналогии, аналогия права, аналогия закона, гражданские правоотношения в сфере труда.

Развитие рыночной экономики, совмещенное с усиленным внедрением в производственные процессы информационных технологий и углублением международных торговых связей между государствами, требует иного подхода к регулированию общественных отношений в сфере труда. Как нами отмечалось в предыдущих исследованиях, «повышение уровня экономического развития в современных условиях зависит, прежде всего, от качества человеческого капитала, который определяется достигнутым уровнем знаний, квалификации, умением работать, способностью обеспечивать инновационное развитие продуктивных сил. Если в индустриальном обществе ключевыми факторами производства являются труд и капитал, то в постиндустриальном такими факторами являются знания и интеллектуальный капитал» [Ошибка! Источник ссылки не найден., с. 7]. Следовательно, для регулирования отношений в сфере труда на современном этапе необходим более гибкий подход, который должен сочетать элементы традиционного трудового регулирования, направленного, прежде всего, на социальную защиту прав и интересов трудящихся, вместе с гражданско-правовым регулированием, способным добавить динамику в неурегулированные классическим трудовым законодательством области общественных отношений в сфере труда. Такими областями являются общественные отношения по выполнению работы и услуг дистанционного, через агентство-посредника, с помощью мобильных приложений (в так называемой электронной экономике), а также типичные для современной практики в сфере труда случаи признания трудового договора недействительным, привлечения работника к ответственности за разглашение коммерческой тайны, ответственности работодателя за

сохранность вещей работника, распределения имущественных прав на объект интеллектуальной собственности между работником и работодателем и т.п. Правовым инструментом заполнения пробелов в правовом регулировании общественных отношений в сфере труда в указанных областях очевидно можно признать субсидиарное применение к нормам трудового права норм гражданского законодательства по аналогии. Соответственно целью настоящей статьи является рассмотрение проблемных аспектов применения аналогии при регулировании общественных правоотношений в сфере труда.

Аналогия является довольно сложным правовым институтом и охватывает значительное количество специфических вопросов, обусловленных нетипичностью относительно процесса «стандартного» правоприменения. Аналогия как процедурно-процессуальная форма является комплексным институтом и может обеспечивать как регулирование норм материального, так и процессуального права в случае наличия в них пробелов. В институт аналогии входит аналогия закона и аналогия права. По своей сути, аналогия означает возможность субсидиарного (дополнительного) применения к регулированию общественных отношений общих начал и норм права данной или смежной отрасли права, которые изначально не предназначены для регулирования определенной правовой ситуации.

Возможность использования гражданского законодательства по аналогии закреплена в ст. 6 Гражданского кодекса (далее – ГК) Российской Федерации (далее – РФ) [0]. Как и правовая доктрина, гражданское законодательство признает аналогию двух видов: аналогию закона и аналогию права. Условия применения аналогии закона достаточно ясны: в случаях, когда имущественные и личные неимущественные отношения между субъектами гражданского права не урегулированы прямо ни законодательством, ни соглашением сторон и отсутствует применимый к этим отношениям обычай, к ним, если это не противоречит их существу, применяются нормы гражданского законодательства, регулирующие сходные отношения. Аналогия права является более сложной юридической конструкцией: она применяется при невозможности использования аналогии закона, и в соответствии с ней права и обязанности сторон определяются, исходя из общих начал и смысла гражданского законодательства. Представляется, что под категориями «общие начала» и «смысл гражданского законодательства» следует понимать «основные начала гражданского законодательства», закреплённые в ст. 1 ГК РФ. «Основные начала гражданского законодательства» можно толковать также в качестве принципов гражданского права. Так, например, в п. 2 ст. 6 ГК РФ также указано, что обязанности и права сторон определяются, исходя из требований добросовестности, разумности и справедливости.

Что касается применения аналогии гражданского законодательства к общественным отношениям в сфере труда, то в юридической науке существует несколько позиций по этой проблеме. Родоначальник отечественного трудового права Л.С. Таль указывал, что «специальное законодательство о труде поставило себе целью нормировать договоры о труде, устанавливающие отношения власти и подчинения как самостоятельный договорной тип, отдельный и отличный от найма предпринимательского труда» [0, с. 153]. По мнению советского исследователя Л.Я. Гинцбурга, «трудовое право обладает собственным научным и техническим инструментарием, достаточным для решения всех практических вопросов отрасли, поэтому необходи-

мости в содействии гражданского права не возникает» [0, с. 63]. Современные представители науки трудового права А.М. Лушников и М.В. Лушникова отмечают общность цивилистической основы гражданского и трудового права и их несомненную связь, однако сдержанно отзываются о применении норм гражданского права по аналогии к отношениям в сфере труда, выступая за совершенствование трудового законодательства [0, с. 284].

В свою очередь, более обоснованной представляется позиция, что «составляющей современной модели правового регулирования социально-трудовых отношений должно быть частноправовое регулирование, которое по своей сути является договорным, отражающим волю юридически равных участников общественных отношений. Частноправовое регулирование является результатом непосредственного согласования воли участников социально-трудовых отношений, возникающих при реализации права на труд и в процессе трудовой деятельности» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 13]. Как дополняет Л.Е. Кузнецова, «трудовой договор является институтом частного права, и вопрос о применении норм гражданского права возникает в рамках договорного регулирования двух отраслей права. Однако при применении норм гражданского права, необходимо соблюдать определенные правила и устанавливать пределы, которые препятствовали бы применению к трудовым отношениям средств гражданско-правового регулирования, противоречащих их существу» [0, с. 25]. То есть применение аналогии при регулировании общественных отношений в сфере труда в современных условиях обусловлено самим характером таких отношений, которые, трансформируясь, не могут находиться исключительно в пределах трудового права.

При этом не стоит даже думать о том, что гражданско-правовое участие в регулировании общественных отношений в сфере труда автоматически будет означать лишение трудящегося защиты со стороны государства. В этой связи нами отмечалось, что «рыночная экономика, в отличие от плановой, проявила новые или заострила два существенных признака наемного труда: первый – изменилось отношение к содержанию организации и управлению трудовой деятельности со стороны нанимателя рабочей силы; и второй – изменилось соотношение распределения результатов труда между работодателем и работником. Но в обоих случаях осталось присутствие и заинтересованность государства. Так как граждане как члены общества должны быть защищены государством» [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, с. 14]. Поэтому применение при регулировании общественных отношений в сфере труда таких гражданско-правовых институтов как аналогия, несомненно, укрепит исключительно защитный механизм со стороны трудящегося.

Следует отметить, что применение аналогии при регулировании общественных отношений в сфере труда допускалось еще некоторыми советскими учеными и законодательством СССР. Например, И.С. Войтинский [0, с. 44-45] допускал такое применение через ст. 4 гражданско-процессуального кодекса РСФСР 1922 г., т.е. руководствуясь началами действующего законодательства о труде и общей государственной политикой, суды могли применять при разрешении трудовых споров гражданское законодательство. В п. 3 ст. 1 Основ гражданского законодательства СССР и республик, которые действовали на территории РФ вплоть до 1 января 1995 г., т.е. до введения в действие части первой ГК РФ, предусматривалась возможность регулирования трудовых отношений гражданско-правовыми нормами в

случае отсутствия специальных норм. В действующем ГК РФ 1994 г. данная норма отсутствует, однако она отразилась в п. 4 постановления № 10 Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 г. «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» применительно к трудовым отношениям, возникшим после 1 января 1995 г., в части возмещения работникам морального вреда.

В действующем ГК РФ содержатся также другие нормы, демонстрирующие межотраслевую связь трудового и гражданского законодательства. Например, ст. 27 ГК РФ фиксирует такое условие эмансипации несовершеннолетнего, достигшего шестнадцати лет, как работа по трудовому договору; ст. 64 ГК РФ содержит правило, что при ликвидации юридического лица во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору; ст. 185.1 ГК РФ закрепляет, что доверенность на получение заработной платы и иных платежей, связанных с трудовыми отношениями может быть удостоверена организацией, в которой доверитель работает; ст. 402 ГК РФ устанавливает, что действия работников должника по исполнению его обязательства считаются действиями должника. Указанные нормы имеют прямое отношение к сфере труда и непосредственно к трудовым правоотношениям, а их применение на основании ГК РФ, исходит из аналогии закона.

Данная позиция подтверждается Трудовым кодексом (далее – ТК) РФ от 30 декабря 2001 г. [0], в ст. 5 которого указывается, что к источникам трудового законодательства относятся, кроме самого ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащих нормы трудового права. Согласно ст. 11 ТК РФ «если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права». То есть даже признание трудовыми отношений, возникших из гражданско-правового договора, не ограничивает субсидиарное применение аналогии к этим отношениям. Кроме того, ТК РФ имеет прямую отсылку к гражданскому законодательству в вопросе материальной ответственности руководителя организации в части расчета убытков, причиненные его виновными действиями.

Следует добавить, что в трудовом праве используются гражданско-правовые элементы, которые прямо не раскрываются в трудовом, но проявляются в гражданском законодательстве: в ст. 236 ТК РФ закреплён механизм уплаты процентов при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, который, по сути, является гражданско-правовым способом взыскания убытков; ст. 236 ТК РФ предусматривает презумпцию вины работодателя или наступление ответственности независимо от вины, как и презумпция вины предпринимателя или его ответственность независимо от вины в гражданском праве (ст. 401 ГК РФ). Данные положения доказывают, что межотраслевая связь заложена в сущность гражданских и трудовых отношений.

Следует отметить, что кодифицированные акты трудового законодательства бывших советских республик прямо предусматривают использование аналогии при

регулировании отношений в сфере труда. Например, ст. 9 ТК Литвы от 4 июня 2002 г. предусматривает, что «в случае, если в нормах трудового права отсутствует прямая норма, регламентирующая определенное отношение, применяются нормы трудового права, регламентирующие подобное отношение. В случае невозможности применения аналогии нормативных актов трудового права в соответствии с основами и смыслом трудового законодательства применяются нормы других отраслей права, регламентирующие подобные отношения. Не разрешается применение по аналогии специальных правовых норм, устанавливающих исключения из общих правил» [0]. Как видим, в данном нормативно-правовом акте удачно сформулированы фундаментальные положения относительно использования аналогии закона и аналогии права при регулировании общественных отношений в сфере труда, обеспечивающие, как защиту работника, так и динамику гражданско-правового регулирования.

Рассмотренные выше положения ГК РФ и ТК РФ, являются иллюстрацией межотраслевого взаимодействия гражданского и трудового права, основанного, прежде всего, на аналогии закона, которая реализуется с помощью отсылочных норм к действующему гражданскому законодательству. В свою очередь, применение аналогии при регулировании общественных отношений в сфере труда может иметь не столь очевидные очертания, а ее использование будет зависеть от соблюдения нескольких обязательных условий. Такими условиями являются: «1) обнаружение пробела в регулировании имущественных или неимущественных в сфере труда и либо полное отсутствие норм по регламентации конкретной ситуации, либо ее неполное регулирование имеющимися источниками трудового права; 2) отсутствие соглашения между субъектами правоотношений по данному вопросу, а также невозможность восполнения пробела в случае рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров иным способом; 3) наличие нормы гражданского законодательства, регламентирующей конкретную ситуацию и не противоречащей существу правового регулирования трудовых отношений» [0, с. 111].

Приведем несколько примеров применения неочевидной аналогии при регулировании общественных отношений в сфере труда.

Так, в ситуации, когда работодатель не производит индексацию заработной платы в порядке, установленном ст. 134 ТК РФ, он этим нарушает права работников на реальное повышение заработной платы. В свою очередь, ТК РФ не предусматривает в таком случае надлежащего механизма индексации, поэтому в данном случае возможно применение по аналогии закона ст. 318 ГК РФ об увеличении сумм, выплачиваемых на содержание гражданина, пропорционально повышению установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума.

Статья 236 ТК РФ закрепляет, 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 трехсотой 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 свою очередь, по аналогии закона субсидиарно к положениям ТК РФ для усиления защиты интересов трудящегося возможно применение п. 2 ст. 395 ГК РФ, которая в аналогичной ситуации для кредитора гарантирует возмещение

убытков в части, превышающей сумму процентов. Также в таком случае может быть применена по аналогии закона ст. 317.1 ГК РФ, которая позволит работнику возместить не только проценты, но плату за пользование чужими денежными средствами.

Действующее трудовое законодательство не содержит норм, регулирующих случаи потери работодателем имущества работника, который тот вследствие производственной необходимости оставляет в оборудованных помещениях работодателя. Обязанность работодателя хранить вещи работника и отвечать за их потерю, ТК РФ не прописана. Однако в таком случае возможно применение общих положений о заключении договора по ГК РФ: «Договор заключается посредством направления оферты (предложения заключить договор) одной из сторон и ее акцепта (принятия предложения) другой стороной» (ч. 2 ст. 432 ГК РФ). Само по себе создание условий для хранения вещей работника является офертой заключить договор хранения, а оставление вещей является акцептом, осуществленным путем конклюдентных действий работника. Соответственно, согласно ч. 1 ст. 902 ГК РФ «Убытки, причиненные поклажедателю утратой, недостачей или повреждением вещей, возмещаются хранителем в соответствии со ст. 393 настоящего Кодекса, если законом или договором хранения не предусмотрено иное». Как видим, без применения аналогии закона в представленной ситуации практически невозможно защитить имущественные интересы трудящегося.

В практике общественных отношений в сфере труда нередки случаи, когда в обход ст. 15 ТК РФ происходит ненадлежащее оформление работника, принимаемого на работу без указания в нем реальных условий оплаты труда. На основании ст.ст. 57 и 67 ТК РФ работник обязать работодателя включить в трудовой договор необходимые условия, однако взыскать с него заработную плату в обещанном размере, который выше гарантированного законом, работник не сможет, используя исключительно нормы трудового законодательства. В такой ситуации возможно использование п. 3 ст. 424 ГК РФ, которая определяет, что «в случаях, когда в возмездном договоре цена не предусмотрена и не может быть определена исходя из условий договора, исполнение договора должно быть оплачено по цене, которая при сравнимых обстоятельствах обычно взимается за аналогичные товары, работы и услуги».

Рассмотренные случаи применения аналогии при регулировании общественных отношений в сфере труда, иллюстрируют такой ее вид как аналогия закона, что является органичным использованием положений ст. 5 ТК РФ и ч. 1 ст. 6 ГК РФ. Тем не менее, ультрановые способы организации труда в глобальной электронной экономике предоставляют возможность проявиться также аналогии права для урегулирования общественных отношений в сфере труда. Следует отметить, что основными представителями глобальной электронной экономики являются, с одной стороны, крупные, преимущественно транснациональные, компании. К ним можно отнести программные платформы (iPod, Android), обеспечивающие программным продуктом производителей оборудования; социальные платформы (Facebook, Twitter), которые помогают людям находить и общаться друг с другом; товарные платформы (Amazon, Etsy), которые помогают потребителям находить и покупать разнообразные товары; обменные платформы (Airbnb, Zipcar), которые помогают владельцам товаров сдавать их в аренду другим; платформы служб доставки (Uber, TaskRabbit),

формирующие рынок услуг, прежде всего по быстрой доставке товаров [0]. Данные организации с помощью Интернет-приложений привлекают к труду физических лиц, которые, подключаясь к программе, принимают на себя обязательства по доставке товаров, перевозке пассажиров, предоставлению услуг. С технической точки зрения лицо, использующее Интернет-приложение, получает информационную услугу о наличии клиента. На данной точке зрения настаивают сами разработчики приложений. Их позиция, прежде всего, связана с нежеланием отвечать за действия пользователя и перед пользователем Интернет-приложения. В свою очередь, в данном случае не стоит говорить и о наличии трудовых отношений, ведь пользователь Интернет-приложения самостоятельно организует работу на свой риск и при этом может поручить ее выполнение другому лицу. Вознаграждение за работу пользователь получает от клиента и в виде бонусов непосредственно от собственников Интернет-приложения в качестве стимула его дальнейшего использования.

Практическая сущность представленных общественных отношений в сфере труда для юридического оформления требует обращения к такому виду аналогии как аналогия права. Ведь проанализированные общественные отношения, как уже указывалось, не входят в сферу действия трудового права, и прямо не урегулированы гражданским законодательством. Поэтому, следуя содержанию ч. 2 ст. 6 ГК РФ об аналогии права, для урегулирования общественных отношений в сфере труда при использовании Интернет-приложений необходимо обратиться к общим началам и смыслу гражданского законодательства. Например, в данном случае применимым является принцип гражданского права, который следующим образом сформулирован в ч. 4 ст. 1 ГК РФ: «Никто не вправе извлекать преимущество из своего незаконного или недобросовестного поведения». Интернет-приложения, отказываясь признавать исполнителем услуг/работы пользователя, ухудшают юридическое положение, как самого пользователя, так и клиента. С точки зрения гражданского законодательства отношения между собственником Интернет-приложения и пользователем представляют собой разновидность договора присоединения, который видоизменяется от предмета обязательства (выполнение работы, оказание услуги, осуществление перевозки т.п.).

Необходимо заметить, что аналогия права может использоваться также при регулировании общественных отношений в сфере труда при выполнении дистанционной работы, а также в отношениях заемного труда, которые хоть частично урегулированы ТК РФ, однако, учитывая наличие существенного гражданско-правового компонента, трудовые нормы не могут обеспечить достаточную правовую защиту сторонам обязательства.

Таким образом, современные тенденции на рынке труда свидетельствуют о расширении межотраслевого взаимодействия гражданского и трудового права, которое происходит, прежде всего, благодаря гражданско-правовому институту аналогии. Применение аналогии для регулирования общественных отношений в сфере труда обеспечивается как наличием специальных норм гражданского и трудового законодательства, в которых прямо указывается необходимость использования гражданско-правовой нормы в определенной правовой ситуации (аналогия закона), так и возможностью применения общих начал и смысла гражданского законодательства в тех случаях, когда общественные отношения в сфере труда не имеют юридического обеспечения ни в гражданском, ни в трудовом праве, но по своему характеру обла-

дают гражданско-правовой сущностью (аналогия права). Для устранения проблем при применении аналогии для регулирования общественных отношений в сфере труда в ст. 6 ГК РФ следует закрепить положение о том, что регулирование общественных отношений в сфере труда при отсутствии специальных норм в других отраслях права должно осуществляться гражданско-правовыми нормами.

Список литературы:

1. Процевский В.А. Повышение профессионального уровня работников – требование современных условий труда // Право: сборник научных трудов Харьковского нац. пед. ун-та им. Г.С. Сковороды. 2014. Вып. 21. С. 5-12.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, № 32, ст. 3301.
3. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль, 1918. Ярославль: Тип. Губ. правл., 1913. 632 с.
4. Гинцбург Л.Я. Соотношение советского трудового и гражданского права // Советское государство и право. 1978. № 1. С. 62-68.
5. Лушников М.В., Лушников А.М., Тарусина А.М. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001. С. 272-291.
6. Процевский В.А. Закономерности соотношения частного и публичного правового регулирования трудовых отношений: Автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05; НАН Украины, Ин-т государства и права им. В.М. Корецкого. К., 2012. 31 с.
7. Кузнецова Л.Е. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии: Дис. ... канд. юрид. наук. Барнаул, 2004. 188 с.
8. Процевский В.А. Составляющие общественной организации труда, требующие правового регулирования // Право: сборник научных трудов Харьковского нац. пед. ун-та им. Г.С. Сковороды. 2011. Вып. 16. С. 12-16.
9. Войгинский И.С. Кодекс Законов о Труде и Гражданский Кодекс // Вопросы труда. 1923. № 12. С. 39-45.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета, № 256, 31.12.2001.
11. Трудовой кодекс Литовской республики от 4 июня 2002 г. № IX-926. Режим доступа : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63971/101510/F2026843503/LTU63971%2520RUS.pdf>.
12. Архипова О.А., Лузянин Т.Ю. О применении гражданского законодательства в регулировании трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Право. 2016. № 4 (22) С. 107-119.
13. Kennedy, J. Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy // Information technology & innovation foundation. 2016. № 4. Режим доступа: <http://www2.itif.org/2016-labor-law-gig-economy.pdf>.

Procaevskij V. A., Koval V. N. Application of the civil law institute of analogy in the regulation of public relations in the field of labor // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2021. – Т. 7 (73). № 4. – P. 340-348.

The article examines the current trends in the market of legal regulation of labor by the norms of civil law. The intersectoral interaction of civil and labor law is analyzed thanks to the civil law institute of analogy. The controversial issues related to the regulation of public relations in the field of labor are considered. The scientific theories of domestic scientists in the field of civil and labor law are critically analyzed, the international legal experience of regulating public relations in the field of labor by the norms of civil law is used.

It is proposed to solve the problems of regulating social relations in the sphere of labor due to the insufficient regulation of such legal relations by special norms in other branches of law and appropriate amendments and additions are made to the legislative framework of the Russian Federation.

Keywords: civil law, labor law, civil law institute, institute of analogy, analogy of law, analogy of law, civil legal relations in the field of labor.

Spisok literatury:

1. Procevsij V.A. Povyshenie professional'nogo urovnya rabotnikov – trebovanie sovremennyh uslovij truda // Pravo: sbornik nauchnyh trudov Har'kovskogo nac. ped. un-ta im. G.S. Skovorody. 2014. Vyp. 21. S. 5-12.
2. Grazhdanskij kodeks Rossijskoj Federacii (chast' pervaya) ot 30.11.1994 N 51-FZ // Sobranie zakonodatel'stva RF, 05.12.1994, N 32, st. 3301.
3. Tal' L.S. Trudovoj dogovor. Civilisticheskoe issledovanie. YAroslav', 1918. YAroslav': Tip. Gub. pravl., 1913. 632 s.
4. Gincburg L.YA. Sootnoshenie sovet'skogo trudovogo i grazhdanskogo prava // Sovetskoe gosudarstvo i pravo. 1978. № 1. S. 62-68.
5. Lushnikova M.V., Lushnikov A.M., Tarusina A.M. Edinstvo chastnyh i publicnyh nachal v pravovom regulirovanii trudovyh, social'no-obespechitel'nyh i semejnyh otnoshenij. YAroslav', 2001. S. 272-291.
6. Procevsij V.A. Zakonomernosti sootnosheniya chastnogo i publicnogo pravovogo regulirovaniya trudovyh otnoshenij: Avtoref. diss. ... d-ra jurid. nauk: 12.00.05; NAN Ukrainy, In-t gosudarstva i prava im. V.M. Koreckogo. K., 2012. 31 c.
7. Kuznecova L.E. Primenenie grazhdansko-pravovyh norm k trudovym otnosheniyam po analogii: Dis. ... kand. jurid. nauk. Barnaul, 2004. 188 s.
8. Procevsij V.A. Sostavlyayushchie obshchestvennoj organizacii truda, trebuyushchie pravovogo regulirovaniya // Pravo: sbornik nauchnyh trudov Har'kovskogo nac. ped. un-ta im. G.S. Skovorody. 2011. Vyp. 16. S. 12-16.
9. Vojtinskij I.S. Kodeks Zakonov o Trude i Grazhdanskij Kodeks // Voprosy truda. 1923. № 12. S. 39-45.
10. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ // Rossijskaya gazeta, № 256, 31.12.2001.
11. Trudovoj kodeks Litovskoj respubliki ot 4 iyunya 2002 g. № IX-926. Rezhim dostupa: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63971/101510/F2026843503/LTU63971%2520RUS.pdf>.
12. Arhipova O.A., Luzyanin T.YU. O primenenii grazhdanskogo zakonodatel'stva v regulirovanii trudovyh otnoshenij // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo. 2016. № 4 (22) S. 107-119.
13. Kennedy, J. Three Paths to Update Labor Law for the Gig Economy // Information technology & innovation foundation. 2016. № 4. Rezhim dostupa: <http://www2.itif.org/2016-labor-law-gig-economy.pdf>.