

УДК 34.347

К ВОПРОСУ О ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА К ТРУДОВЫМ ПРАВООТНОШЕНИЯМ

Кулик Т. Ю., Макаренко О. Н.

ЧОУВО «Московский университет им. С. Ю. Витте» филиал в г. Ростов-на-Дону

В статье анализируются вопросы субсидиарного применения к отдельным видам трудовых отношений норм гражданского права. Законодатель стремится следовать сформулированному правилу о том, что трудовые правоотношения должны регулироваться исключительно нормами трудового права. Однако судебная практика показывает, что в некоторых случаях к отдельным правоотношениям целесообразно применить общеправовые принципы правового регулирования, а также нормы, которые присущи другим отраслям права. Трудовое и гражданское право относят к частно-правовым отраслям права. Поэтому все чаще в последнее время встает вопрос о возможности применения к трудовым правоотношениям отдельных положений гражданского права.

Ключевые слова: дистанционный труд; трудовой договор; гражданское право; трудовое право; трудовые правоотношения.

Достаточно долгое время трудовые отношения противопоставлялись отношениям гражданско-правовым, вытекающим, как правило, из договора подряда. Трудовые правоотношения всегда предоставляли участникам большие гарантии, особенно, если речь шла о работниках (например, право на гарантированную оплату труда, право на социальное страхование на случай нетрудоспособности), но и подразумевали большие требования к порядку выполнения работы. К последним неизменно относилась обязанность соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

Как известно, гражданско-правовые отношения, возникающие из договора подряда, дают подрядчику больше свободы в части порядка выполнения работы. Так, он может сам распределять объемы работ, сроки их выполнения. Главное, чтобы результат работы был предоставлен заказчику с соблюдением оговоренных договором подряда конечных сроков. Промежуточные сроки могут также устанавливаться сторонами, если это соответствует их интересам и имеет значение, исходя из существа работ. Конечно, заказчик вправе проверять ход выполнения работ, их качество, но не вмешиваясь при этом в деятельность самого подрядчика. Это право предусмотрено ст. 715 Гражданского кодекса (далее – ГК) РФ.

Механизм, закрепленный в ст. 715 ГК РФ, подразумевает наличие у заказчика эффективных средства воздействия на недобросовестного подрядчика, который ненадлежащим образом исполняет свои обязанности. Однако, несмотря на эту норму, гражданско-правовые отношения более гибкие в части согласования порядка и сроков выполнения работ. В конце концов, заключая договор, стороны вправе сразу обговорить свои ожидания касательно получаемого результата. Отчасти это объясняется тем, что в рамках гражданского права в отношения вступают субъекты, которые равны (по общему правилу) в своих правах и могут распоряжаться принадлежащими им возможностями своей волей и в своих интересах. Другими словами, стороны свободно решают большую часть гражданско-правовых вопросов, начиная с того, стоит ли им вообще вступать в договорные отношения с конкретным лицом, и заканчивая условиями такого договора. Конечно, и гражданское законодательство

не лишено императивных норм, но их роль, скорее, сводится к защите интересов третьих лиц или публичных интересов, которые могут быть нарушены потенциально недобросовестными действиями сторон соглашения.

Противоположная ситуация складывалась в отношениях трудовых. Требование подчинения правилам внутреннего трудового распорядка всегда было отличительной особенностью трудовых отношений. А сами правила, согласно ст.ст. 189 и 190 Трудового кодекса (далее – ТК) РФ [5], являются неотъемлемой составляющей трудовой дисциплины и являются локальным нормативным актом. Хотя правила внутреннего трудового распорядка и должны быть согласованы работодателем с представительным органом работников, но поскольку таковой создается не всегда, то чаще всего именно работодатель определяет порядок выполнения работы.

У работодателя, как и у заказчика в гражданско-правовых отношениях также есть право контролировать соблюдение работником трудовой дисциплины. Однако нельзя не признать, что в трудовых отношениях у работника гораздо меньше возможностей по согласованию условий распорядка, а у работодателя – больше возможностей по проверке его соблюдения. Таким образом, одна из составляющих при разграничении трудовых и гражданско-правовых отношений – это контроль работодателя и управление процессом выполнения работы [3].

5 апреля 2013 г. в ТК РФ была введена гл. 49.1, которая посвящена регулированию дистанционного труда. Определяющим признаком такого труда является выполнение работы «...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...» (ст. 312.1 ТК РФ). Основное взаимодействие между сторонами трудового договора осуществляется посредством информационно-коммуникационных средств связи. Таким образом, при осуществлении некоторых видов работ дистанционным способом работодатель фактически лишается возможности контролировать соблюдение работником правил внутреннего трудового распорядка. Более того, ТК РФ прямо предусматривает, что при отсутствии локального акта, прямо предусматривающего режим работы «режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению» (ст. 312.4 ТК РФ). Тем не менее, законодатель подчеркивает, что работник, хотя и работает дистанционно, но остается в рамках трудовых отношений. А поэтому на него будут распространяться все гарантии и компенсации, которые предоставлены трудовым законодательством с учетом особенностей дистанционного труда (ст. 312.4, 312.5, 317.7 ТК РФ).

Тем не менее, нетрудно заметить, что дистанционная работа имеет общие черты и с подрядными гражданско-правовыми отношениями. В связи с этим возникает вопрос, могут ли к дистанционной работе применяться правила гражданского законодательства. Если анализировать положения ст. 2 ГК РФ, где очерчен перечень отношений, которые регулируются гражданским законодательством, то можно увидеть, что прямой запрет предусмотрен лишь в отношении тех сфер деятельности, где обязательным участником является публично-властный элемент. Но даже в этом случае иное может прямо устанавливаться законодательством. Применительно к трудовым отношениям ст. 2 ГК РФ прямого запрета на их регулирование не содержит. Что касается ТК РФ, то прямого запрета на применение к трудовым правоот-

ношениям гражданского законодательства тоже нет, хотя в ст. 11 ТК РФ говорится о том, что в трудовых отношениях их участники должны руководствоваться положениями трудового законодательства и актов трудового права. Это правило действует и в том случае, если они возникают на основании гражданско-правового договора, но впоследствии признаются трудовыми. Следовательно, в трудовом законодательстве закреплена презумпция – если отношений имеют характер трудовых, то они регулируются нормами трудового законодательства.

Однако некоторые нормы ГК РФ, хотя и не напрямую, но при расширительном толковании могут применяться в трудовых правоотношениях все же могут. В работах некоторых авторов можно увидеть анализ категорий злоупотребления правом в трудовых отношениях [1, с. 244]. Речь идет о ст. 10 ГК РФ. Постановление Пленума от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление Пленума ВС № 17) говорит о недопустимости злоупотребления правом, хотя и без ссылки на ст. 10 Гражданского кодекса РФ. Однако именно в доктрине гражданского права уделялось большое внимание таким принципам как добросовестность (т.е. недопущение злоупотребления правом), разумность и справедливость. Следовательно, отдельные положения гражданского законодательства применимы и в трудовом праве.

Не стоит спорить с тем, что чаще всего вопрос о разграничении «сфер влияния» двух отраслей законодательства встает в случаях нарушения прав работников. Ведь, как было сказано, именно в ТК РФ гарантии прав работников прописаны максимально подробно. И, конечно, не вызывает сомнения и тот факт, что в этом случае суды должны становиться на сторону работников, которым не были предоставлены соответствующие условия труда и вытекающие из них гарантии. Не раз подтверждал это Верховный Суд РФ и другие суды [2; 6, с. 202].

Однако применительно к дистанционной работе можно было бы поставить вопрос о субсидиарном применении норм ГК РФ о договоре подряда. Ведь именно в доктрине гражданского права многие вопросы разработаны более детально. Так, очевидно, что в некоторых случаях институты и нормы трудового права могут применяться к дистанционному труду весьма условно (например, о прогуле, о направлении отчетов о проделанной работе, приемка результата работ заказчиком и др.). Тогда как в ГК РФ эти вопросы урегулированы. Так, ст. 720 ГК РФ регулирует порядок принятия заказчиком результата работ. Как было указано ранее применительно к дистанционной работе, она имеет ряд сходных черт с гражданско-правовым договором подряда. Поэтому пробелы правового регулирования дистанционного труда возможно регулировать некоторыми нормами гражданского права. К сожалению, ГК РФ не предусматривает возможности применения закона по аналогии [3, с. 340]. Хотя было бы неправильно отрицать связь между гражданским и трудовым правом в части регулирования отдельных видов правоотношений.

В связи с этим, предоставляется, что аналогия закона, а именно применение некоторых норм гражданского законодательства применительно к трудовым правоотношениям, была бы разумным проявлением эффективного законодательного регулирования общественных отношений в этой сфере.

Список литературы:

1. Лузик, А. А. К вопросу о соотношении категорий злоупотребления правом и добросовестности / А. А. Лузик // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. – 2022. – Т. 8, № 1. – С. 244-251. – DOI 10.37279/2413-1733-2022-8-1-244-251. – EDN

RCRASX.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. Режим доступа: <https://www.vsrfr.ru/documents/own/26841/>. Дата обращения 30.05.2023.
3. Процевский, В. А. Применение гражданско-правового института аналогии при регулировании общественных отношений в сфере труда / В. А. Процевский, В. Н. Коваль // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. – 2021. – Т. 7, № 4. – С. 340-348. – DOI 10.37279/2413-1733-2021-7-4-340-348. – EDN BHERVJ.
4. Синченкова, А. ВС напомнил, как определить трудовые отношения. Режим доступа: <https://pravo.ru/story/237474/>. (Дата обращения 30.05.2023).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.
6. Кузьменко, А. В. Регулирование труда дистанционных работников: анализ судебной практики / А. В. Кузьменко, Н. Н. Старцев, М. В. Филиппова // Ежегодник трудового права. – 2023. – № 13. – С. 202-222. – DOI 10.21638/spbu32.2023.114. – EDN CJBMBU.

Tatyana Yu. Kulik, Olga N. Makarenko. To the question of the possibility of applying the norms of civil law to labor relation // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2023. – Т. 9 (75), № 3. – P. 378–381.

The article analyzes the issues of subsidiary application of civil law norms to certain types of labor relations. The legislator seeks to follow the formulated rule that labor relations should be regulated exclusively by the norms of labor law. However, judicial practice shows that in some cases it is advisable to apply the general legal principles of legal regulation, as well as the rules that are inherent in other branches of law, to individual legal relations. Labor and civil law are classified as private law branches of law. Therefore, more and more often recently the question arises of the possibility of applying certain provisions of civil law to labor relations.

Key words: remote work; employment contract; civil law; labor law; labor relations.

Spisok literatury:

1. Luzik, A. A. K voprosu o sootnoshenii kategorij zloupotrebleniya pravom i dobrosovestnosti / A. A. Luzik // Uchenye zapiski Krymskogo federal'nogo universiteta imeni V.I. Vernadskogo. YUridicheskie nauki. – 2022. – Т. 8, № 1. – С. 244-251. – DOI 10.37279/2413-1733-2022-8-1-244-251. – EDN RCRASX.
2. Postanovlenie Plenuma Verhovnogo Suda RF ot 29.05.2018 № 15 «O primenenii sudami zakonodatel'stva, reguliruyushchego trud rabotnikov, rabotayushchih u rabotodatelej – fizicheskikh lic i u rabotodatelej – sub"ektov malogo predprinimatel'stva, kotorye otneseny k mikroprivyatiyam. Rezhim dostupa: <https://www.vsrfr.ru/documents/own/26841/>. Data obrashcheniya 30.05.2023.
3. Procevsckij, V. A. Primenenie grazhdansko-pravovogo instituta analogii pri regulirovanii obshchestvennyh otnoshenij v sfere truda / V. A. Procevsckij, V. N. Koval' // Uchenye zapiski Krymskogo federal'nogo universiteta imeni V.I. Vernadskogo. YUridicheskie nauki. – 2021. – Т. 7, № 4. – С. 340-348. – DOI 10.37279/2413-1733-2021-7-4-340-348. – EDN BHERVJ.
4. Sinchenkova, A. VS napomnil, kak opredelit' trudovye otnosheniya. Rezhim dostupa: <https://pravo.ru/story/237474/>. (Data obrashcheniya 30.05.2023).
5. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii" ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 19.12.2022, s izm. ot 11.04.2023) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.03.2023) // Sbranie zakonodatel'stva RF. 2002. № 1 (ch. 1), st. 3.
6. Kuz'menko, A. V. Regulirovanie truda distancionnyh rabotnikov: analiz sudebnoj praktiki / A. V. Kuz'menko, N. N. Starcev, M. V. Filippova // Ezhegodnik trudovogo prava. – 2023. – № 13. – С. 202-222. – DOI 10.21638/spbu32.2023.114. – EDN CJBMBU.