

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки)

Государственно-правовая

(направленность (профиль) / специализация)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
(ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)**

на тему Виды трудового договора

Обучающийся

Е.С. Бочарова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Н.Г. Ананьева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

## Аннотация

Тема исследования «Виды трудового договора».

Институт трудового договора по традиции занимает центральное место в системе трудового права любой страны, а положения, касающиеся его заключения, являются основой для дальнейшей трудовой деятельности работника у работодателя. В то же время на практике допускается значительное число нарушений при заключении трудового договора и приеме работника на работу. К числу подобных ситуаций относятся: необоснованный отказ при приеме на работу, несоблюдение порядка заключения трудового договора, требование документов, не предусмотренных законодательством, заключение срочных трудовых договоров без надлежащих оснований и др. В связи с этим актуальным представляется исследование понятия, сторон и содержания трудового договора.

Цель работы заключается в актуальном анализе проблем и противоречий, возникающих в связи с заключением, изменением, приостановлением и прекращением различных видов трудового договора.

Задачи исследования: раскрыть общую характеристику трудового договора; проанализировать отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде; охарактеризовать соотношения трудового договора, нестандартных форм занятости и других случаев применения личного труда; проанализировать критерии классификация трудовых договоров; выявить проблемы и охарактеризовать перспективы развития институтов трудового договора и гражданско-правовых договоров в области российского законодательства.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, включающих восемь параграфов, заключения, списка используемой литературы и используемых источников. Основной текст работы изложен на 74 страницах.

## Оглавление

Введение.....	4
1 Общая характеристика трудового договора.....	8
1.1 Понятие и значение трудового договора.....	8
1.2 Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде .....	21
1.3 Соотношения трудового договора, нестандартных форм занятости и других случаев применения личного труда .....	33
2 Критерии классификации трудовых договоров.....	38
2.1 Основные виды трудовых договоров: бессрочный и срочный..	38
2.2 Трудовой договор с руководителем организации .....	43
2.3 Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству.....	49
3 Проблемы правового регулирования трудового договора .....	54
3.1 Проблемы приостановления трудового договора .....	54
3.2 Перспективы развития институтов трудового договора и гражданско-правовых договоров в области российского законодательства.....	60
Заключение .....	65
Список используемой литературы и используемых источников.....	70

## Введение

В процессе своей жизнедеятельности каждый человек вступает в те или иные правоотношения, является их участником. Разновидностью правовых отношений выступают трудовые отношения, которые складываются в связи с выполнением лицом за плату отдельной трудовой функции. В таких условиях предметом сделки признаются способности, знания, опыт работника, которые «приобретаются» работодателем за определенное вознаграждение.

В целях урегулирования возникающих трудовых отношений стороны заключают трудовой договор, в котором отражаются основные условия, порядок исполнения работником взятых на себя обязанностей. Кроме того, в положениях указанного договора находят свое отражение и обязанности самого работодателя. Соответственно, следует признать, что трудовой договор является двусторонней сделкой, а потому при его заключении между сторонами должно быть достигнуто согласие по наиболее важным аспектам осуществления трудовой деятельности.

Действующий законодатель исходит из необходимости закрепления в трудовом договоре обязательных условий, которые, по его мнению, позволяют обеспечить, защитить права и интересы обеих сторон трудовых правоотношений. Также защита прав и интересов участников трудовых отношений обеспечивается законодателем путем детального урегулирования порядка прекращения (расторжения) трудового договора.

Трудовой договор предоставляет работодателям широкие возможности для поиска наиболее подходящего сотрудника, соответствующего их конкретным потребностям, а также демонстрирует фундаментальное право на свободу труда и договорную свободу, оба из которых предоставляют работнику и работодателю право взаимно определять свои связи на рынке труда, при этом отдавая приоритет своим соответствующим личным интересам.

Хотя трудовые отношения являются универсальным понятием, законы, которые их регулируют, специфичны для конкретной страны. Следовательно, трудовое законодательство данной страны не является универсально применимым, а вместо этого варьируется от одной страны к другой. Стоит отметить, что, сравнивая российский и зарубежный трудовой договор, можно подчеркнуть тот факт, что договорная форма трудовых отношений между работодателями и наемными работниками имеет более длительную историческую и правовую эволюцию за рубежом, чем в нашей стране.

Институт трудового договора по традиции занимает центральное место в системе трудового права любой страны, а положения, касающиеся его заключения, являются основой для дальнейшей трудовой деятельности работника у работодателя. В то же время на практике допускается значительное число нарушений при заключении трудового договора и приеме работника на работу. К числу подобных ситуаций относятся: необоснованный отказ при приеме на работу, несоблюдение порядка заключения трудового договора, требование документов, не предусмотренных законодательством, заключение срочных трудовых договоров без надлежащих оснований и др. В связи с этим актуальным представляется исследование понятия, сторон и содержания трудового договора.

На сегодняшний день, возникает множество споров относительно того, относятся ли взаимоотношения между сторонами договора к трудовым либо гражданско-правовым. Данная проблема усугубляется тем, что в отдельных случаях договор, который заключен как договор подряда, по факту прикрывает трудовые взаимоотношения. В связи с этим, возникает вопрос: будут, в данном случае, применяться к конкретным взаимоотношениям сторон положения Гражданского кодекса РФ либо Трудового кодекса РФ. Для выявления признаков, в соответствии с которыми можно определять возможность заключения того либо иного договора с физическим лицом по исполнению определенной работы, в первую очередь, необходимо устанавливать сущность взаимоотношений, которые возникают между

сторонами. В данном случае, выявление сущности возникающих взаимоотношений невозможно без проведения анализа законодательно закрепленных условий для того либо иного вида гражданского договора, а также сравнения этих условий с фактически возникающими обстоятельствами во взаимоотношениях между работником и работодателем.

Вопросам соотношения трудового договора и гражданско-правовых договоров, уделяется внимание в научных публикациях Е.Г. Комиссаровой, А.М. Эрдлевского, Е.М. Акоповой, В.И. Курилова, Г.Н. Гафуровой и других.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в связи с заключением, изменением, приостановлением и прекращением различных видов трудового договора, а также в связи с реализацией правовых гарантий, обеспеченных заключенным трудовым договором.

Предметом исследования выступают нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения, возникающие в связи с заключением, изменением, приостановлением и прекращением различных видов трудового договора.

Цель работы заключается в актуальном анализе проблем и противоречий, возникающих в связи с заключением, изменением, приостановлением и прекращением различных видов трудового договора.

Задачи исследования:

- раскрыть общую характеристику трудового договора;
- проанализировать отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде;
- охарактеризовать соотношения трудового договора, нестандартных форм занятости и других случаев применения личного труда;
- проанализировать критерии классификация трудовых договоров;
- выявить проблемы и охарактеризовать перспективы развития институтов трудового договора и гражданско-правовых договоров в области российского законодательства.

В работе использованы нормы трудового законодательства, и работы таких авторов как, М.О. Буянов, К.К. Гасанова, К.Н. Гусов, З.Н. Зарипова, А.В. Касьянов, В.М. Лебедев, М.В. Лушникова, Е.В. Магницкая, В.И. Миронов, Ю.П. Орловский, С.В. Передерин, А.Я. Петров, А.А. Потапова, А.Я. Рыженков, С.Я. Пузаков, Е.Г. Ситникова, Л.В. Сорокина, А.А. Соловьев, В.Г. Сойфер, К.Л. Томашевский, О.В. Хадыева, С.Е. Чаннов, В.И. Шкатулла и др.

Нормативно-правовую базу выпускной квалификационной работы составили Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Постановления Правительства РФ.

При проведении исследования были использованы следующие методы: диалектического материализма, исторический, сравнительно-правовой, статистический, системно-структурный, социологический, формально-юридический, логико-аналитический метод, а также общенаучные приемы, такие как анализ, синтез, наблюдение, дедукция и ряд других.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в том, что полученные результаты исследования и рекомендации развивают и дополняют действующее законодательство в сфере труда. Основные теоретические результаты исследования могут стать концептуальной основой для дальнейшего изучения проблемных соотношения трудового и гражданско-правового договоров.

Практическая значимость работы заключается в том, что сформулированные в работе предложения и рекомендации представляют интерес для внесения изменений и дополнений в такие нормативные документы: Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ и прочие законодательные и нормативные акты. Некоторые теоретические выводы, которые сформулированы в выпускной квалификационной работе предполагают возможность их использования в следующих органах: суды, налоговые органы, граждане и организации.

Структура работы включает введение, три главы, заключение и список используемых источников и используемой литературы.

# **1 Общая характеристика трудового договора**

## **1.1 Понятие и значение трудового договора**

Трудовой договор как форма привлечения к трудовой деятельности имеет свою историю. Реализовывать свои способности к труду можно, вступая как в трудовые, так и гражданско-правовые отношения, административные и другие отношения. Вопрос о разграничении данных видов отношений актуален и сегодня. В России Лев Семенович Таль одним из первых обратил внимание на разную природу отношений в сфере найма, и именно он считается основоположником отрасли трудового права.

Исследуя данную тематику, он первым в России обратил внимание на феномен трудовых отношений и привлек внимание юристов к этой проблематике [28, с. 19].

Владея в совершенстве немецким языком и посещая лекции зарубежных коллег в Европе, в частности, профессора В. Эндеманна и Ф. Лотмара, Л.С. Таль проникся идеей, что человеческая личность не должна становиться предметом сделок. Человек не может быть поставлен на один уровень с имущественными благами.

Данная информация послужила импульсом Л.С. Талю для дальнейших научных исследований, основным предметом его научных изысканий стал договор о труде. Ученому удалось обосновать необходимость выделения договоров о труде в самостоятельную категорию.

Л.С. Таль впервые в отечественном праве в 1913 г. обозначил специфические черты трудового договора, обусловленные неравенством субъектов, отметил договорный характер данных отношений. Таль считал, что трудовой договор нуждается в нормативном регулировании и должны появиться новые нормы в рамках гражданского законодательства, которые бы регулировали трудовой договор. В тот период трудового законодательства не существовало, и ему виделся обоснованным путь регулирования отношений в

сфере личного найма через создание новых норм гражданского законодательства [2].

Под трудовыми отношениями законодатель понимает 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, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [42].

Исходя из ст. 5 ТК РФ [42], следует, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ [20], федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим, прежде всего из ТК РФ, иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права, и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

Трудовой кодекс имеет высшую юридическую силу в системе законодательных актов РФ, регулирующих трудовые отношения.

Во исполнение ТК РФ принимаются федеральные законы. В случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

Понятие трудового договора позволяет выделить следующие признаки, которые являются обязательными для трудового договора:

- свобода договора. Прежде всего стороны добровольно вступают в трудовые правоотношения. В Российской Федерации запрещено принуждение к труду и выбору рода деятельности;

Кроме того, законом запрещается необоснованный отказ работодателя от заключения трудового договора с работником.

Каждый имеет право на труд и реализацию трудовых прав.

Закон устанавливает, что пол, раса, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественные, социальные и должностные положения, возраст, место жительства, религия, убеждения, принадлежность к общественным объединениям или социальным группам не может являться ограничением в трудовых правах и свободах, так же не может являться и преимуществом, поскольку все вышесказанное не связано с деловыми качествами работника, а является его личными обстоятельствами и правом выбора и не могут дискриминировать работника перед работодателем.

Вместе с тем, волевой критерий не препятствует установлению равных условий, возможностей для трудоустройства граждан. Признается, что граждане самостоятельно выбирают способы реализации своих прав, в том числе и в сфере труда. При этом какие-либо обстоятельства не должны приводить к возникновению дискриминации (например, пол, возраст, национальность и др.).

На законодательном уровне провозглашается запрет установления дискриминации в сфере труда. Реализация данного запрета связывается с установлением ограничений на реализацию трудовых прав и свобод, а также предоставление преимуществ кому-либо при вступлении в трудовые отношения. Исключения составляют лишь случаи, когда отказ в трудоустройстве работника связан с несоответствием его по деловым качествам (например, отсутствие у лица необходимой квалификации, знаний иностранного языка и др.).

Предпочтения при приеме на работу отдельных категорий граждан могут быть обусловлены особой заботой государства о предоставлении

повышенной правовой и социальной защиты. К числу таких категорий относятся инвалиды, беременные женщины и др.

Гражданин приобретает статус работника в момент заключения трудового договора с работодателем, надлежащим оформлением возникших между ними отношений. В ТК РФ работник определяется как «физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем» (ч. 1 ст. 20).

Как участник трудовых отношений работник наделяется определенным объемом прав и обязанностей. Перечень таких прав и обязанностей находит свое непосредственное отражение в нормах действующего законодательства.

Но при определенных специальностях закона сам устанавливает требования для соответствия определенной должности, в таких случаях отказ не является дискриминацией.

- двусторонний характер правоотношений, сторонами являются работник и работодатель;

В качестве работника выступает физическое лицо, отвечающее установленным трудовым законодательством требованиям. К числу таких требований законодатель относит, прежде всего, возраст данного лица – 16 лет (ч. 3 ст. 20 ТК РФ).

Однако в отдельных случаях допускается возможность вступления в трудовые отношения лиц, не достигших указанного возраста. Так, лица, достигшие возраста 15 лет, могут вступить в трудовые отношения в случае получения ими основного общего образования либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной форме, чем очная форма обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения. При этом определяется, что данные лица могут быть привлечены лишь для легкого труда.

Лица, обучающиеся в образовательных учреждениях, достигшие 14-летнего возраста, могут быть приняты на работу для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, а также не нарушающего процесса обучения, с согласия одного из родителей

(попечителя) и органа опеки и попечительства. Эти случаи и порядок заключения трудового договора для вступления в трудовое правоотношение предусмотрены в ст. 63 ТК РФ.

Кроме того, установлено, что в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию этих лиц. Трудовой договор в указанном случае от имени работника подписывается его родителем (опекуном), по при разрешении органа опеки и попечительства.

Кроме того, в соответствии с положениями действующего законодательства могут быть установлены случаи заключения трудового договора с лицами, достигшими возраста 18 лет. Предусмотренные законодателем ограничения связаны с наличием вредного воздействия, которое может быть оказано на организм несовершеннолетнего (например, на работах с вредными, опасными условиями труда, на работе в ночное время и др.) (ст. 265 ТК РФ). Также в целях защиты прав и интересов несовершеннолетних устанавливается запрет на возложение на несовершеннолетних полной материальной ответственности (ч. 1 ст. 244 ТК РФ).

В свою очередь, законодателем не устанавливается предельный возраст для заключения трудового договора. Однако для некоторых видов профессий, видов деятельности устанавливаются возрастные ограничения. Так, например, установлен предел в 65 лет для нахождения на государственной службе.

Трудовая правосубъектность работников выражается также в волевом критерии, через который определяется фактическая способность человека к осуществлению трудовой деятельности. В этом случае учитываются как физические, так и психические способности лица к труду.

Основным правом работника признается право на заключение, изменение и расторжение трудового договора. При этом реализация данного права связывается с условиями и требованиями, определенными нормами трудового законодательства.

Также работнику предоставлено право на получение вознаграждения за выполненный труд, право на отдых и др.

Обязанностями работника являются: добросовестное выполнение трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором; соблюдение трудовой дисциплины и др.

Поскольку работник и работодатель связаны между собой установленной юридической связью в рамках возникшего правового отношения, то предоставленные им права и обязанности будут иметь корреспондирующий характер.

Работодатель признается в качестве другой стороны трудового правоотношения. Под работодателем следует рассматривать лицо, которое вступило в трудовые отношения с конкретным работником. Также в исключительных случаях работодателем может признаваться и иной субъект, который наделен правомочиями на заключение трудовых договоров (ч. 4 ст. 20 ТК РФ).

Работодателем может выступать как физическое, так и юридическое лицо (организация). При этом организационно-правовая форма юридического лица, специфика, направления осуществляемой ими деятельности в данном случае не имеют значения для установления трудовых отношений.

В качестве работодателя может рассматриваться та организация, которая прошла процедуру государственной регистрации в установленном законом порядке как юридическое лицо (ст. 48 ТК РФ).

- личное исполнение трудовой функции. Работник обязан исполнять трудовые функции лично и не имеет права привлекать для выполнения обусловленной договором работы третьих лиц;

- обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;

Работодатель до подписания трудового договора должен ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка. Работник со своей стороны обязан соблюдать действующие у данного работодателя правила, осуществлять функции согласно договору и подчиняться правилам внутреннего распорядка, в противном случае работодатель за нарушение исполнения трудового договора имеет право применять меры дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

- трудовые отношения всегда возмездные отношения. В которых работодатель получает результат выполненной работы, а работник оплату своего труда;

Результат работы предполагает выполнение трудовой функции по трудовому договору.

Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда, которая включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты.

- письменная форма. Трудовой договор предусматривает письменное оформление правоотношений, в двух экземплярах и подписанное как со стороны работника, так и работодателя;
- срок трудового договора;

Соглашение сторон заключается либо на неопределенный срок, либо на определенный (срочный трудовой договор). Договор считается заключенным на неопределенный срок в случае, если в нем не оговорен срок его действия.

При этом срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Закон запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения предоставления прав и гарантий для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда за отсутствующим работником сохранено место работы, для выполнения временных работ (на срок до двух месяцев), на выполнение сезонных договоров, с лицами направляемые для работы за границу, с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и другие установленные кодексом.

- при приеме на работу по трудовому договору работодатель вносит в трудовую книжку работника все сведения за период работы;

К таким сведениям относятся сведения, свидетельствующие о виде выполняемой работы, о переводах, увольнениях, прекращении, с нормативным обоснованием, а также о награждениях за успехи в работе. Если срок трудового договора истек, то работодатель обязан внести причину, если же с работником заключается новый договор на тех же основаниях, то работодатель обязан внести запись о приеме на работу.

Действующее трудовое законодательство отражает в себе минимальный объем гарантий, прав и обязанностей сторон – участников трудовых отношений. Соблюдение указанных «установок» достигается в результате заключения, а также исполнения трудового договора. В этой связи особое внимание сторон трудовых отношений должно быть уделено вопросам установления соответствующих положений, условий.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ по своему содержанию трудовой договор представлен двумя видами положений: обязательные условия и обязательные сведения. К числу сведений согласно обозначенной правовой норме следует относить те данные, которые позволяют индивидуализировать сторон договора – участников трудовых отношений. В этой связи к числу

обязательных сведений следует отнести сведения о фамилии, имени и отчестве работника, наименовании работодателя, дата заключения договора, место и др.

В свою очередь, к числу условий трудового договора следует относить те положения, в которых находят свое отражение вопросы, о которых стороны договорились при вступлении в трудовые правоотношения. Соответственно, в условиях трудового договора, его содержания должна находить взаимная воля обеих сторон возникающих правоотношений (работника и работодателя).

Перечень обязательных условий трудового договора на сегодняшний день определен положениями действующего трудового закона, а также принятых на его основе иных нормативно-правовыми актами. К числу таких условий следует относить:

место работы. Действующее трудовое законодательство не содержит в себе легального определения понятия «место работы». В целях урегулирования возникшего спорного вопроса на практике Верховный Суд РФ было разъяснено, что под местом работы следует понимать те организацию, ее филиал, подразделение, которые расположены на территории, в пределах которой работник временно либо постоянно проживает и исполняет свои трудовые обязанности. Иными словами, в данном случае речь идет об юридическом адресе, где расположен работодатель, а также о месте обособленного подразделения (при его наличии), где должен исполнять свои непосредственные трудовые обязанности работник.

В свою очередь, возникают случаи, когда место работы и рабочее место работника не совпадают. Указанные ситуации возникают в случаях, когда условия работы характеризуются как разъездные (например, работа курьером, водителем и др.). Представляется, что в данном случае местом работы будет признано место нахождения юридического лица (индивидуального предпринимателя). При выполнении работ вахтовым методом, соответственно, должно быть определено не только место нахождения

«головной» организации, но и место, где будут выполняться работником конкретные виды работ в рамках возникших трудовых правоотношений.

Трудовая функция. Указанное условие трудового договора отражает в себе следующие сведения:

- конкретные виды работ, которые поручены работнику;
- должность, профессия, специальность работника, в соответствии с которыми ему поручаются отдельные виды работ, возлагается обязанность по соблюдению штатного расписания.

Указанное условие может быть отражено в содержании трудового договора в различных формах. Так, трудовая функция может быть определена через перечисление обязанностей, возложенных на работника, либо посредством указания на приложение, инструкцию, в которых находят свое отражение такие обязанности для конкретной должности работников.

Дата начала работы – календарная дата, с которой исчисляется время возникновения трудовых правоотношений между работником и работодателем. Именно с обозначенной даты исчисляется обязанность работника приступить к исполнению трудовых обязанностей. При отсутствии указанного условия время начала работы определяется следующим днем, следующим за днем заключения трудового договора либо вступления его в силу (ст. 57 ТК РФ).

С обозначенного срока возникают соответствующие юридические последствия. Так, в указанного в трудовом договоре дня начала работы исчисляется стаж работы, определяется право на отпуск, определяется количество отработанных дней работником для исчисления заработной платы и др. В этой связи указанная дата дублируется и в трудовой книжке работника, а также в иных документах.

При заключении срочного договора стороны должны особо оговорить и отразить в условиях договора то обстоятельство, что такое условие было согласовано, а также должно найти свое отражение условие о продолжительности срочного договора, причине заключения данной

разновидности договора. При этом следует учитывать, что перечень оснований для заключения срочного трудового договора определен в положениях действующего законодательства исчерпывающим образом, а потому расширительному толкованию не подлежит.

Условия оплаты труда. Отнесение указанного условия трудового договора к числу обязательных обусловлено установлением запрета на дискриминацию при осуществлении трудовой деятельности, оплаты вознаграждения за выполненный труд.

Размер вознаграждения, причитающегося работнику за выполненный труд, определяется с учетом квалификации работника, сложности, качества и количества выполненных им работ. Сюда же относятся и условия об установлении компенсационных, стимулирующих выплатах.

Кроме того, законодатель предоставляет сторонам трудового договора также оговорить и условия о штрафах, взимаемых с участников возникающих правоотношений в случае нарушения установленных трудовых обязанностей, их ненадлежащего исполнения. Перечень возможных оснований для установления штрафов в рамках возникающих трудовых правоотношений находит свое отражение в положениях ст. 137 ТК РФ. В свою очередь, установление иных оснований, противоречащих требованиям действующего уголовного закона, признается недопустимым, незаконным.

Режим рабочего времени и отдыха (режим труда и отдыха). В этом случае сторонами трудового договора оговариваются конкретные периоды, сроки, в пределах которых работник должен исполнять свои трудовые обязанности, а также периоды времени, предназначенные для технологических перерывов, выходных, праздничных дней и др.

При согласовании обозначенного условия трудового договора стороны должны учитывать требования действующего трудового законодательства, определяющего общую продолжительность рабочего времени в неделю – не более 40 часов. С учетом указанного положения стороны и должны исходить

при определении продолжительности рабочей смены, установлении перерывов для отдыха, их продолжительность.

Условия труда, а также гарантии и компенсации, предусмотренные в случаях выполнения работы в опасных и (или) вредных условиях труда. В этом случае стороны должны оговорить те условия, которые могут быть отнесены к числу вредных либо опасных, а при необходимости отразить их в условиях трудового договора.

В зависимости от установленных условий труда, в том числе и по результатам проведенной проверки (оценки условий труда), рабочему месту работника присваивается соответствующая категория. Указанные «результаты» учитываются при определении размера и объема компенсаций, предоставляемых такому работнику (например, сокращение продолжительности рабочей смены, предоставление дополнительных отпусков и др.).

Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы. Указанное положение может быть отражено в трудовом договоре, если работник осуществляет свои трудовые обязанности в следующих условиях: разъездной характер работы, работа в полевых условиях, работа в пути, подвижной характер работы.

В зависимости от установленного в трудовом договоре характера выполняемой работником работы могут быть предусмотрены различные виды компенсаций. При необходимости также могут быть указаны суммы, их пределы и порядок расчета, причитающиеся лицу в качестве возмещения в результате понесенных расходов.

Условие об обязательном социальном страховании работника. Данное условие носит обязательный характер, поскольку обязанность по исчислению и уплате страховых взносов возложена на работодателя законом. Исполнение указанной обязанности – гарантия для получения в будущем (при необходимости) возмещения, причитающегося работнику в связи с наступлением временной нетрудоспособности и др.

Следует учитывать, что обозначенные условия, отнесенные к числу обязательных условий трудового договора, не носят исчерпывающего характера, а потому отдельные требования к содержанию трудового договора могут быть предусмотрены и в нормах иных законодательных актов. Кроме того, стороны могут самостоятельно оговорить условия, которые надлежит квалифицировать в качестве обязательных (например, условие об испытательном сроке, условие об установлении полной материальной ответственности работника и др.).

В 2019 г. в Трудовой кодекс внесены изменения в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Настоящий Федеральный закон предполагает, что с 2020 г. осуществляется переход на электронные трудовые книжки.

Законодателем установлен срок 31 декабря 2020 г. включительно на подачу работодателю письменного заявления работника о выборе ведения трудовой книжки в электронном виде или о продолжении ведения в бумажном виде.

Если работником не было подано соответствующее заявления, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в бумажном виде [43].

Правила ведения трудовых книжек устанавливают порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей [32].

- работодатель в обязательном порядке должен до подписания трудового договора ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
- гарантии и компенсации. Гарантии представляют собой способы и условия, обеспечивающих осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

- работник возмещает работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, если с работником не заключен договор о полной материальной ответственности, то он возмещает работодателю причиненный ущерб в размере среднемесячной зарплаты.

Все вышеизложенные признаки относятся к трудовому договору и характеризуют отношения как трудовые.

Настоящие признаки, позволяют провести разграничение с иными видами договоров, которые на практике заключаются, чтобы не оформлять трудовые правоотношения.

Выше проанализированные признаки позволяют квалифицировать договор как трудовые правоотношения. Определяющее значение для квалификации заключенного сторонами договора имеет анализ его содержания на предмет наличия или отсутствия признаков гражданско-правового или трудового договоров.

Таким образом, трудовой договор – это соглашение, заключенное между работодателем и работником, являющееся двухсторонним актом трудовых правоотношений, в котором каждый имеет свои права и несет определенные обязанности.

## **1.2 Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде**

Договор является соглашением двух и большего количества сторон об осуществлении определенных действий, а также установлении регулирующих данные действия взаимных прав и обязанностей, выполнение которых обеспечивается мерами государственно-организованного принуждения.

Совокупность прав и обязанностей является содержанием договора. Права и обязанности сторон, которые выражены в условиях гражданско-правового договора, обязаны отвечать всем принципам гражданско-правового

регулирования, и, в первую очередь, принципам равенства, автономии воли и имущественной ответственности, самостоятельности участникам договорных отношений. Только в таком случае можно говорить о гражданских правах и обязанностях (п.1. ст. 2 ГК РФ) либо о гражданско-правовом обязательстве.

Содержание гражданско-правового обязательства, которое возникает из договора раскрывается при помощи формулы, которая применяется к любому гражданско-правовому обязательству: в силу обязательства одна сторона (должник) обязана совершить в пользу другой стороны (кредитора) определенное действие, а именно: передать имущество, оказать услуги, выполнить работу, уплатить деньги и прочее или воздержаться от конкретных действий, а кредитор может требовать от должника выполнение его обязанностей (п.1 ст.307 ГК РФ).

К гражданско-правовым договорам смежным с трудовым можно отнести:

- договор подряда;
- договор возмездного оказания услуг;
- договор перевозки;
- договор транспортной экспедиции;
- договор поручения [10].

Законодательное регулирование договоров подряда осуществляется главой 37 ст. 702-768 ГК РФ, в соответствии с которой договор подряда – это договор, по которому заказчик поручает, а исполнитель должен выполнить определенную работу за определенную плату. Договор подряда в соответствии с законодательством содержит существенные и дополнительные условия. К существенным условиям, которые в обязательном порядке должны содержаться в договоре подряда относят предмет и срок договора подряда, который определяется от даты начала до даты окончания работ по договору подряда. Следует отметить, что договор не является заключенным, если отсутствует хотя бы одно из существенных условий.

К дополнительным условиям, которые могут содержаться в договоре подряда относятся стороны договора, условия и порядок оплаты, возможность привлечения третьей стороны в качестве субподрядчика, качество выполняемых работ, условия и порядок приема выполненных подрядных работ, обмен информацией между заказчиком и исполнителем.

Заказчик ставит цель и срок исполнения, а подрядчик обязуется в оговоренный срок исполнить предмет договора. Обязательными условиями договора подряда являются срок начала и срок окончания выполнения работ, так же договором можно предусмотреть промежуточные сроки. За несоблюдение сроков подрядчик несет ответственность, оговоренную в договоре.

При отсутствии сроков в договоре, договор является не заключенным. Отсутствие цены в договоре не является основанием признания договора не заключенным. В таком случае оплата производится по цене за аналогичные работы с компенсацией издержек подрядчика.

Важным признаком является то, что если договором не оговорен запрет на привлечение третьих лиц или наличие согласие заказчика та такое привлечение, то подрядчик имеет право привлечь к выполнению работы третье лицо. В такой ситуации заказчик заключает договор подряда с генеральным подрядчиком, а последний – договор подряда с субподрядчиком.

Договор возмездного оказания услуг, в соответствии с законодательством (ГК РФ ст.779), может быть заключен на оказание услуг связи, посреднических и консультационных услуг, информационных и аудиторских услуг.

Правовое регулирования договора возмездного оказания услуг осуществляется главой 39 Гражданского кодекса РФ, а именно ст. 779-783.1 данного Кодекса. В соответствии с законодательством договор считается заключенным, если он содержит существенные условия, которыми для договора возмездного оказания работ являются предмет, цена и срок договора.

Дополнительные условия договора возмездного оказания услуг зависят от предмета такого договора. Однако, как правило, основными дополнительными условиями любого договора возмездного оказания услуг являются:

- качество услуг, выполняемых в соответствии с договором;
- место и время оказания услуг;
- привлечение третьей стороны для возможности оказания услуг;
- права и обязанности заказчика и исполнителя;
- ответственность сторон за нарушение условий договора.

Наиболее популярными видами договора оказания услуг являются: юридические, медицинские, консультационные, обучающие. Список таких услуг достаточно широк.

Правовое регулирование договора перевозки осуществляется главой 40 Гражданского кодекса РФ, а именно ст. 784-800 данного Кодекса.

Договор перевозки имеет следующие виды:

- договор перевозки груза;
- договор перевозки пассажиров;
- договор фрахтования.

К договору перевозки груза, который может быть смежным с трудовым можно отнести договор перевозки груза. Также, как и прочие гражданско-правовые договора, договор перевозки содержит существенные и дополнительные условия.

К существенным условиям договора перевозки относятся:

- предмет договора, которым является перевозка груза;
- наименование груза, который будет перевозиться и его количество в натуральных единицах;
- срок выполнения перевозки груза;
- пункт отправки и пункт назначения;
- стороны договора;

- стоимость услуг по перевозке груза;
- прочие условия, которые являются существенными в соответствии с транспортным законодательством РФ.

Дополнительные условия, которые могут содержаться в договоре перевозки регламентирует транспортное законодательство РФ. Договор транспортной экспедиции является договором по оказанию услуг по перевозке и сопровождению грузов. Регулирование договора транспортной экспедиции осуществляется главой 41 Гражданского кодекса РФ, а именно ст. 801-806.

Договор транспортной экспедиции включает существенные и дополнительные условия.

К существенным условиям договора транспортной экспедиции относятся:

- маршрут перевозки груза, экспедитор и заказчик услуги;
- обязанности экспедитора при осуществлении перевозки груза;
- обязанности по обеспечению отправки и получения груза.

Данные условия являются основными существенными условиями заключения договора экспедиции. Кроме основных условий, в договор включаются дополнительные существенные условия заключения договора, указанные ниже:

- предоставление интересов заказчика на таможне: оформление документов при экспорте или импорте товаров, осуществление таможенных формальностей, уплата всех пошлин, налогов и сборов;
- ответственность за сохранность груза, его количества и качества;
- прочие условия, которые могут быть включены в договор в соответствии с законодательством.

Дополнительными несущественными являются:

- срок, на который заключается договор экспедиции;
- стороны договора экспедиции;
- цена договора;

- прочие условия, которые могут быть включены в соответствии с законодательством.

Договор поручения является договором на совершение юридических действий от лица заказчика. Содержание договора поручения регулируется 49 главой Гражданского кодекса РФ, а именно ст. 971-979. К существенным условиям договора поручения относят предмет договора и наименование доверителя. При отсутствии данной информации договор поручения считается недействительным.

Дополнительными условиями договора поручения являются:

- срок, на который заключается договор поручения;
- стоимость услуг, которые будут оказываться по договору поручения;
- возможность коммерческого представительства в соответствии с договором поручения;
- возможность передоверия исполнения поручения;
- возмещение издержек поверенного;
- срок сдачи выполненных работ и возможность его продления.

Также гражданско-правовые договоры могут содержать случайные условия, которые дополняют, в случае необходимости, договор.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что основным нормативным документом, который осуществляет правовое регулирование гражданско-правовых договоров является Гражданский кодекс РФ.

Можно выделить следующие договоры, которые являются смежными с трудовым договором: договор подряда, договор возмездного оказания услуг, договор перевозки, договор экспедиции, договор поручения. Содержание гражданско-правовых договоров включает существенные, дополнительные и случайные условия, при чем для каждого вида договоров они немного отличаются. Следует отметить, что предмет договора является существенным условием для всех видов гражданско-правовых договоров смежных с

трудовым. В случае отсутствия хоть одного из существенных условий, гражданско-правовой договор является недействительным.

Отличие между трудовыми и гражданско-правовыми договорами заключается в практическом их значении, а именно они по-разному заключаются, прекращаются и имеют разные правовые последствия [21, с. 563].

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном законодательством порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера [17, с. 56];
- других лиц, если это установлено федеральным законом (ст. 11 ТК РФ).

Гражданско-правовой договор является соглашением двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей. Целью такого договора является выполнение определенной работы или оказание определенной услуги. Регулируются гражданско-правовые договора Гражданским законодательством. Предметом такого договора является выполнение конкретных объемов работ, четко обозначенных в договоре [10].

Гражданско-правовой договор не предусматривает гарантии, компенсации, отпуск, заработок на время нетрудоспособности, нанимаемого лица.

Работодатели, злоупотребляя трудовым законодательством, вместо заключения трудового договора на практике заключают гражданско-правовые договора. Именно в этом заключается проблема трудового права.

При заключении гражданско-правового договора работодатель возлагает на работника функции, предусмотренные трудовым договором, лишая тем самым работника свои законных прав и гарантий, но в то же время работодатель лишает себя и обязанностей перед работником.

При рассмотрении споров о квалификации договора в суде значение имеет содержание данного договора, а не его наименование. На анализе признаков договора и его содержания суд принимает решение о квалификации трудового или гражданско-правового договора.

Судом в таких спорах анализируется устойчивый и стабильный характер отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

Разграничивая трудовой договор и договор подряда как один из видов гражданско-правового договора, судьи, в частности, отмечают, что целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Получение подрядчиком определенного передаваемого (т.е. материализованного, отделяемого от самой работы) результата позволяет отличить договор подряда от других договоров [29].

Подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; подрядчик работает на свой риск, а

лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Судебная коллегия Верховного суда РФ при рассмотрении дела о переквалификации договора подряда в трудовой договор вернуло дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, которая отказала истцу в переквалификации, на новое рассмотрение.

Суд проанализировав договор, заключенный с истцом, выявил помимо условий, характеризующих договор подряда (выполнение определенной работы в установленные сроки), условия, характерные для трудового договора, а именно: определенное рабочее место, возложение обязанности подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного РФ признала несостоятельным выводы судебных инстанций об отсутствии трудовых отношений между сторонами со ссылкой на то обстоятельство, что документально эти отношения не оформлялись (отсутствуют сведения о принятии ответчиком кадровых решений в отношении истца; оформляя отношения с ответчиком, истец подписала договор подряда и не оспаривала его, а в этом договоре не установлены должность исполнителя, порядок и сроки выплаты заработной платы, лишь указано на работу, которую надлежит совершить истцу в рамках договора), поскольку этот вывод судебных инстанций противоречит положениям Трудового кодекса РФ, по смыслу которых наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял ее с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица.

В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель [30].

От договора возмездного оказания услуг трудовой договор так же отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а

определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга [23, с. 42].

Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда [34].

Рассмотрим на примере из практики, чем руководствовался суд в спорной ситуации.

В рассмотрении Восьмого кассационного суда общей юрисдикции 16.03.2021 рассматривалось дело о признании отношений между сторонами, которые оформлялись договором возмездного оказания услуг, но судами трех инстанций были признаны трудовыми. Ранее требования работника в первой инстанции были удовлетворены, но работодатель, не согласившись с решениями судов, обжаловал Решения суда первой и апелляционной инстанций.

Разрешая заявленные требования, и признавая сложившиеся между истцом и ответчиком отношения трудовыми, суд первой инстанции исходил из содержания договора возмездного оказания услуг и пришел к выводу о том, что указанный договор содержит условия, отвечающие требованиям и условиям трудового договора.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абз. 2 п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ ТК РФ», если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя

или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме.

При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом [31].

Разрешая спор, суд первой инстанции, с которыми согласились суды апелляционной и кассационной инстанций, на основании оценки представленных доказательств, в том числе, исходя из условий договоров, заключенным между истцом и ответчиком, пришел к обоснованному выводу об удовлетворении исковых требований, ввиду наличия доказательств возникновения между сторонами спора трудовых отношений.

Разграничивая договор поручения и трудовой договор, рассмотрим на практике дела рассмотренного в Арбитражном суде Челябинской области, которое далее рассматривалось в апелляционной и кассационной инстанциях. В рамках настоящего дела рассматривался спор о прекращении регистрации права собственности. Но в просительной части истец указал, что заявление подано с последующим взысканием судебных расходов. Истец ссылается на понесенные услуги на представителя. Суд первой инстанции частично удовлетворил требования истца о взыскании расходов.

В ходе апелляционного рассмотрения судом установлено, что представитель истца, являлся работником истца, с которым заключен трудовой договор.

Но кроме этого между работодателем и его работником подписан договор поручения, по условиям которого доверитель поручает, а поверенный обязуется совершить от имени и за счет доверителя юридические действия по представлению интересов доверителя по спору, рассматриваемому Арбитражным судом Челябинской области.

Постановлением Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда отменено. В удовлетворении заявления истцу о взыскании судебных расходов на оплату услуг представителя отказано в полном объеме.

Суд кассационной инстанции, проанализировав решения, вынесенные предыдущими инстанциями, сделал вывод о том, что, отказывая в удовлетворении заявления о взыскании судебных расходов в полном объеме, суд апелляционной инстанции обоснованно исходил из следующего:

В силу положений ст. 106, 110 Арбитражного процессуального кодекса РФ, правовой позиции, изложенной в определении Конституционного Суда Российской Федерации от 24.10.2013 № 1643-О, пункта 11 информационного письма Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 05.12.2007 № 121, расходы по выплате заработной платы, премий и иных выплат поощрительного характера представителю, работающему по трудовому договору в той организации, интересы которой представлялись в суде, возмещению не подлежат, поскольку они не подпадают под понятие «судебные расходы», распределяемые в соответствии со ст. 110 Арбитражного процессуального кодекса РФ.

Факт представления интересов заявителя лицом, входящим в штат его работников, не позволяет утверждать, что расходы юридического лица в действительности относятся к указанным в ст. 106 и 110 Арбитражного процессуального кодекса РФ расходам на оплату услуг представителя, поскольку нормами главы 9 Арбитражного процессуального кодекса РФ не

предусмотрено возмещение расходов по оплате услуг представителя, осуществляющего ведение дела в арбитражном суде в связи с исполнением его трудовых обязанностей [35].

Таким образом, суд кассационной инстанции подтвердил, что отношения поручительства между сторонами не возникали, поскольку уже были оформлены как трудовые правоотношения.

Как ранее отмечалось в работе, на практике работодатели злоупотребляют трудовым законодательством и прикрывают трудовые правоотношения иными гражданско-правовыми договорами. Нормы трудового законодательства направлены на защиту прав и законных интересов работников.

Работодатель является в большей степени экономически независимой стороной, способен самостоятельно отстаивать свои права, кроме того обладает дисциплинарной властью отношении работников.

Таким образом, Российская Федерация проводит четкое различие между трудовыми и гражданско-правовыми договорами. Статья 56 ТК РФ определяет характеристики трудового договора, позволяя легко идентифицировать его основные элементы, отделяя его от других гражданско-правовых соглашений. В других странах трудовой договор обычно считается гражданско-правовым договором. Однако в Российской Федерации трудовой договор рассматривается как самостоятельный договор, что, на наш взгляд, более логично.

### **1.3 Соотношения трудового договора, нестандартных форм занятости и других случаев применения личного труда**

Рассматривая вопрос сравнения трудового договора с иными видами договоров, стоит провести аналогию с нестандартными формами занятости.

В рамках рассмотрения вопроса о нестандартных формах занятости выделяют следующие формы:

- временную занятость;
- работу на условиях неполного рабочего времени;
- временный заемный труд и многосторонние трудовые отношения;
- скрытую занятость или как ее еще называют зависимую представляют из себя замаскированные трудовые отношения.

«Такие трудовые отношения вводят в заблуждение о реальном работодателе посредством найма работников с помощью третьей стороны, либо заключения с работником гражданско-правового договора или договора о сотрудничестве вместо трудового договора, в то же время осуществляя руководство деятельностью работника и предоставляя непосредственные указания о том, как выполнять работу, что не соответствует независимому статусу работника. Кроме того, некоторые трудовые отношения могут носить неоднозначный характер, когда соответствующие права и обязанности сторон определены нечетко, или, когда существуют пробелы и несоответствия в законодательстве, включая трактовку юридических положений или норм применения. Так же в настоящее время получает большую популярность дистанционный труд, труд на онлайн платформах, краудворкинг и самозанятость» [24, с. 118].

В РФ принят Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» [44]. Настоящий эксперимент вступил в силу с 01.01.2019г. и будет действовать до 31.12.2028 г. Применять специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» вправе физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, местом ведения деятельности которых является территория любого из субъектов Российской Федерации, включенных в эксперимент.

Эксперимент позволяет введение льготного налогового режима и оплачивать самозанятым налог по ставке 4% при работе с физическими лицами и 6% - с юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями. Для постановки на учет нет необходимости посещения

налогового органа, достаточно скачать приложение на мобильное устройство «Мой Налог» и зарегистрироваться в качестве самозанятого.

Из плюсов оформления самозанятости можно отметить: отсутствие отчетов и декларации, отсутствие обязанности уплаты страховых взносов, предоставление налогового вычета, легальность работы, выгодные налоговые ставки, совмещение с работой по трудовому договору.

Введение новой формы самозанятости, затронуло трудовое законодательство. Налоговым органом и Рострудом проводятся проверки работодателей. Согласно закону самозанятые не имеют работодателя и не имеют право привлекать работников для достижения своих целей. Однако были выявлены случаи заключения договоров с самозанятыми, под видом трудового договора. При этом работодатели нарушают закон и экономят на уплате страховых взносов и не исполняют обязанности налогового агента по НДФЛ.

Проверки позволяют привлечь недобросовестных работодателей к ответственности на нарушения трудового и налогового законодательства. Так же по мимо наказания, недобросовестный работодатель будет обязан выплатить НДФЛ и уплатить страховые взносы, в случаях признания договора с самозанятым трудовым.

Работодатель и ранее злоупотреблял трудовым правом и заключал гражданско-правовые договора под видом трудовых, появление новых форм занятости привлекает работодателя со стороны обхода закона. Закон защищая права работника предусмотрел, что в случаях заключения бывшим работодателем договора с самозанятым, который является его бывшими работниками, с момента увольнения которого не прошло более двух лет, налоговый орган обяжет работодателя к уплате налога на доход физических лиц и страховых взносов, кроме того работодателю придется заплатить штраф.

Примеры попыток переквалификации отношений с водителями имеются. Приведем судебное решение, связанное с переквалификацией договора с самозанятым (водитель Яндекс-Такси) в трудовой. Суд при

рассмотрении дела суд отметил, что в спорах при сомнениях о квалификации договора, отношения трактуются в пользу трудовых. Но итоговое решение суд вынес на анализе материалов дела об отсутствии трудовых отношений. При вынесении решения суд руководствовался отсутствием условий, которые характеризуют трудовые правоотношения, такими как правила внутреннего трудового распорядка, график работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; наличие стабильного характера отношений, подчиненность и зависимость труда, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения; выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов [4].

Для привлечения работы с самозанятыми заказчику необходимо оформить гражданско-правовой договор, но предусмотреть условия, не носящие трудовые правоотношения.

Прежде всего в договоре необходимо прописать о том, что исполнитель по договору является самозанятым, применяющим специальный налоговый режим.

Во избежании ответственности заказчика не предоставление отчета о расходах перед налоговой, заказчику необходимо закрепить в договоре ответственность за непредставление чека, но на такое условие нужно согласие исполнителя. Закрепить в договоре положения об обязанности самозанятого сообщить об утере статуса самозанятого, во избежании несения расходов по выплатам НДФЛ и страховых взносов как физическому лицу Налоговым органом в целях профилактики предотвращения заключения договора с

самозанятыми под видом трудовых разработана скоринговая система, позволяющая выявлять подмену.

Программа анализирует периодичность, источники поступлений денежных средств и связь самозанятых с бывшими работодателями и Отдельную главу в Трудовом кодексе законодатель посвятил правовым нормам, регулирующим особенности труда надомников.

Под надомниками следует понимать лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому помощью выделяемых инструментов и механизмов со стороны работодателя либо приобретаемых за свой счет. Закон закрепляет право надомников выполнять работу с участием членов семьи, но в данном случае трудовые отношения между членами семьи и работодателем не возникает [40, с. 12].

В Трудовой кодекс необходимо внести уточнения, что работники, имеющие стационарное рабочее место у работодателя, но время от времени выполняющие работу на дому или в других помещениях не в рамках рабочего места, нельзя приравнивать к надомникам [41, с. 144].

Таким образом проблема при нестандартных формах заключения договора является все той же проблемой обхода трудового законодательства.

Огромным рычагом предотвращения подмены отношений могут стать системы, которые будут выявлять и автоматически анализировать сторон и поступления денежных средств, трудоустройство гражданина, сравнение расходов и доходов, с целью выявления источников поступления денежных средств. Настоящая система позволит выявлять злоупотребление не только трудовым, но и налоговым законодательством. Такие системы необходимо создавать министерству труда в тандеме с налоговыми органами.

## **2 Критерии классификации трудовых договоров**

### **2.1 Основные виды трудовых договоров: бессрочный и срочный**

Трудовые договора разделяют по срокам действия на срочные и договора, заключенные на неопределенный срок. Так если в договоре не прописан срок его действия, то есть то, сколько времени работник должен посвятить своим функциям в организации, тогда такой договор переходит в разряд бессрочных, такие договора гарантируют стабильную занятость на определенной должности в конкретной организации [14]. Такой договор разрывается законными способами, описанными в 13 главе ТК РФ.

Когда дело касается срочных трудовых договоров, то в отношении них законодательством строго регламентирован перечень причин, по которым заключить бессрочный договор не представляется возможным. При таком соглашении необходимо указать все причины, которые определяют срочный вид договора. Заключенное подобным образом соглашение будет считаться действующим в течении не более 5 лет, точный срок действия должен быть обязательно прописан, а по истечению срока действия срочного трудового договора его можно продлить, подписав дополнительное соглашение. Продлевается такой договоров, так же, как и заключался, на срок не более 5 лет. Расторжение трудового договора со сроком действия происходит в день окончания его срока действия, но при этом, необходимо письменное предупреждение об окончании срока действия договора не менее чем за три дня до даты прекращения действия договора, потому как если работник, не получив уведомление от работодателя, продолжил выполнять свою работу, договор переходит в разряд бессрочных и его расторжение уже проводится в соответствии с законодательством в общем порядке.

Трудовое законодательство России предусматривает законные основания в необходимые для заключения срочного трудового договора (ст. 58, 59 ТК РФ). Основания делятся на 2 категории:

- когда работодатель обязан заключить срочный трудовой договор;

В указанном выше случае можно наблюдать также и определенные особенности заключения срочного трудового договора. В регламентированных трудовым законодательством случаях работодатель обязан заменить работника составив с другим работником срочный трудовой договор. Обязанности ранее стоявшего на должности может исполнить работник, ранее не состоявший в трудовых отношениях с работодателем.

Основанием для обязательного заключения срочного договора может послужить необходимость выполнения работ, выходящих за пределы компетенции существующего рабочего состава. Поскольку основная трудовая функция каждого работника закрепляется в первую очередь трудовым договором, выход за пределы данной функции будет являться правонарушением со стороны работодателя и законодательством были предусмотрены такие случаи [22, с. 195].

Опять же, в случае необходимости работодатель также обязан установить с работником срочные трудовые отношения продолжительностью не более 3 лет. В случае отправки работника за границу, то начинает действовать юрисдикция трудового законодательства конкретно выбранной страны.

Также работодатель обязан условиться о заключении срочного трудового договора с лицом, что было направлено на прохождение альтернативной гражданской службы.

- в случае, когда срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению с работником в определенных ситуациях.

Ключевыми основаниями заключения трудового договора могут являться:

- временное отсутствие сотрудника, за которым сохраняют место работы;
- необходимость исполнения различной сезонной рабочей деятельности, когда в силу каких-либо непреодолимых условий

жизни, трудовые обязанности могут производиться лишь в течение определенного временного периода. При данной ситуации список подобных сезонных работ устанавливаются отраслевыми соглашениями;

- исполнение работ, непосредственно связанных с заведомо временным увеличением производства.

Ст. 58 ТК РФ также определяет круг лиц, с которыми может быть заключено соглашение о срочном трудовом договоре. В вышеупомянутый круг лиц могут входить: пенсионеры по возрасту, лица, которым по состоянию здоровья в соответствии с выданным медицинским заключением разрешена работа исключительно лишь временного характера, а также совместители.

Трудовой кодекс РФ в ст. 57 устанавливает условия для заключения соглашения о срочном трудовом договоре. Так должны быть соблюдены следующие аспекты:

- место работы. Под местом работы подразумевается находящаяся в конкретной местности какая-либо организация. В случае геологического реального нахождения организации или же ее самостоятельного структурного филиала в различной отдаленности, исходя из части второй ст. 57 ТК РФ, место осуществления рабочей функции работника уточняется по отношению к указанному структурному филиалу;
- трудовая функция;
- дата начала осуществления рабочей деятельности;
- условия оплаты труда. Основополагающими видами оплаты труда могут являться: своевременная (простая или премиальная); сдельная (прямая, премиальная, прогрессивная, косвенная); комиссионная; с плавающими окладами; аккордная;
- режим рабочего времени и времени отдыха и т. д. Режим рабочего времени - это установленное распределение норм и условий течения рабочего времени в границах определенного календарного периода.

Время отдыха в соответствии с действующим трудовым кодексом обязательно и в срочном трудовом договоре. Иногда срочный трудовой договор может содержать продолжительность и порядок предоставления дополнительного отдыха работнику.

Срочный трудовой договор может заключаться на срок, не превышающий 5 лет. Также нужно добавить, что по окончании этого срока, согласно ч. 2 ст. 77 ТК РФ, срочный трудовой договор может быть расторгнут по определенной процедуре. В таком случае как если ни одна из сторон своевременно не потребует его официального расторжения, то данный подписанный договор может быть признан заключенным на неопределенный срок. Срочный трудовой договор можно также продлить по соглашению сторон [25, с. 336].

В отличие от обычного трудового договора срочный имеет ряд отличительных особенностей. Так, в случае заключения между сторонами срочного трудового договора на срок продолжительностью до 2 месяцев работнику будет положен отпуск продолжительностью 4 дня. В случае если работник не успеет реализовать в полной мере вышеуказанный срок, то согласно ст. ст. 291 и 295 ТК РФ ему будет положена компенсация за указанные 4 дня.

Стоит выделить проблематику необходимости заключения срочного трудового договора. Как видно на практике, зачастую работодатели стараются заключить вместо срочного трудового договора договор подряда. Это несет в себе негативные последствия для работников, так как он лишается социально-трудовых гарантий. Законодатель устанавливает прямой запрет на подобного рода действия и регламентирует это ст. 15 ТК РФ. Также ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ устанавливается штраф, налагаемый на работодателя в размере от 50 000 до 100 000 рублей [16].

В судебной практике можно встретить подобные случаи. Так и произошло в деле, рассматриваемом арбитражным судом Кемеровской области.

Каждый месяц сторонами договора подписывались соответствующие акты об оказании услуг и производилась оплата за подобного рода деятельность.

ФСС России установил наличие присутствия трудовых правоотношений и постановил о доначислении возможных страховых взносов. Судьи поддержали ФСС, в свою очередь подчеркнув, что такому решению вполне конструктивно способствовал ряд объективных обстоятельств:

- «само содержание договора в, свою очередь, не предполагало собой осуществление работы на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату;
- определенный сторонами итоговый результат работ не оговаривался;
- оплата труда производилась на основе минимального установленного соответствующего размера оплаты труда и количества дней выхода в офис;
- договор гражданского найма был заключен на вполне длительный период, составляющий один календарный год» [39].

По мнению И.И. Андриановской, «одной из проблем, возникающей в правоприменительной практике заключения срочных трудовых договоров, является, определение даты прекращения срочного трудового договора. Это обусловлено, прежде всего, тем, что на практике не всегда указывается срок окончания трудовых отношений, стороны, как правило, ограничиваются указанием на дату начала и срок действия трудового договора» [3, с. 33].

По общему правилу течения сроков в трудовом праве прекращение установленных трудовых прав и обязанностей происходит на следующий день после календарной даты, которой определен срок непосредственного окончания трудовых отношений.

Поэтому, если последний день срока действия трудового договора приходится на нерабочий день, то днем окончания течения срока такого трудового договора будет считаться наиболее близкий последующий за ним трудовой день.

Стоит также иметь в виду, что о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК РФ). «Если же установленный временной период уведомления наступает в нерабочие дни, то предупреждение работника об истечении срока производится заблаговременно, так как само нарушение сроков уведомления может повлечь за собой признание судом срочного трудового договора, заключенным на неопределенный срок недействительным. Такой вывод следует из постановления ФАС Западно-Сибирского округа от 12 апреля 2011 г. по делу № А70-90861201056» [37].

Таким образом, подводя итог вышесказанному можно сказать, что срочный трудовой договор занимает ключевое значение в трудовых правоотношениях.

## **2.2 Трудовой договор с руководителем организации**

Руководитель организации является специфическим субъектом трудового права. В соответствии со статьей 20 Трудового кодекса Российской Федерации права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органом управления юридического лица (организации) или уполномоченным им лицом [42].

Статья 273 ТК РФ закрепляет такую дефиницию: «физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет

руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа» [42].

«Наличие нормативно закрепленного определения руководителя организации вполне оправданно. Как отмечают в юридической литературе термин «руководитель» является обобщающим и применительно к конкретному виду организации может заменяться иным термином – директор, генеральный директор, президент и т.п.» [18, с. 520].

«Специфика трудо-правового статуса руководителя организации обуславливает особенности правового регулирования трудового договора с ним. Анализируя зарубежное трудовое право, профессор И.Я. Киселев отмечает, что там существует самостоятельный вид трудового договора – трудовой договор с менеджерами (руководящими служащими), который имеет свою специфику по содержанию, порядку заключения и расторжения, отражающую характер трудовых функций руководящих служащих» [15, с. 63]. По отечественному законодательству особенности правовой регламентации трудового договора с руководителем организации характеризуются такими же признаками.

Так, из содержания статьи 275 ТК РФ можно выделить такие особенности заключения трудового договора с руководителем:

- «для возникновения трудового правоотношения с руководителем организации может предусматриваться сложный фактический состав. В юридической литературе обоснованно подчеркивают, что трудовой договор занимает центральное место среди оснований возникновения трудового правоотношения с руководителем организации. Вместе с тем заключению трудового договора с руководителем организации могут предшествовать установленные нормативными актами определенные предварительные процедуры, такие как проведение конкурса, избрание на должность, назначение на должность и т.п.» [19, с. 764];

- допускается заключение срочного трудового договора без учета характера предстоящей работы, то есть соглашением сторон. Несмотря на то, что заключение срочного трудового договора с руководителем организации является дозволительным и стороны могут по своему усмотрению заключать трудовой договор на неопределенный срок, подавляющее большинство работодателей с руководителем организации заключает именно срочный трудовой договор (по общему правилу – на срок до пяти лет);
- трудовой договор с руководителем государственной (муниципальной) организации предполагает некоторое ограничение свободы действий сторон, поскольку заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Правительством РФ.

В целом, «предусмотренные законом особенности заключения трудового договора с руководителем организации следует оценить положительно. Вместе с тем есть основания для внесения некоторых дополнений в статью 275 ТК РФ. В отечественной юридической литературе обосновано отстаивается позиции, в соответствии с которой работодателю должно быть предоставлено законом право отказывать в заключении трудового договора лицам, явно демонстрирующим пренебрежение отечественной культурой и традиционными нравственными ценностями» [46, с.39-40].

ТК РФ предусматривает определенные особенности содержания трудового договора с руководителем организации.

Статья 274 ТК РФ устанавливает, что применительно к руководителю организации расширяется нормативно-правовая база регламентации его деятельности, а именно: права и обязанности руководителя организации помимо Кодекса определяются другими законами и иными нормативно-правовыми актами, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, локальными нормативными актами. Данная статья наряду с перечнем нормативных

правовых актов, определяющих правовые основы регулирования труда руководителя организации, содержит указание на трудовой договор. Такой подход представляется не вполне правильным, поскольку трудовой договор – это правоприменительный акт.

Для четкости правового регулирования было бы правильным дополнить статью 274 ТК РФ частью второй, закрепляющей такое предписание: «Обязанности и права руководителя организации конкретизируются в трудовом договоре. При этом могут быть установлены конкретные задачи, которые обязуется решить руководитель организации в течение срока действия трудового договора».

Если в трудовом договоре будут указаны конкретные цели, которые обязуется достигнуть руководитель организации, то это позволит объективно оценить способность данного лица к управленческой деятельности и обоснованно принимать решение об успешности (либо неуспешности) выполнения трудовой функции данным руководителем.

В соответствии со статьей 276 ТК РФ предусматриваются ограничения работы по совместительству руководителя организации. Такой подход вполне оправдан, поскольку данное лицо обязано прилагать все силы к тому, чтобы максимально успешно осуществлять управленческую деятельность в организации, руководителем которой является.

В зарубежном законодательстве «...в числе прочего менеджеры исключаются из действия законов, регулирующих продолжительность рабочего времени» [15, с. 63], из чего можно заключить, что там менеджер должен все свое время уделять интересам организации, руководителем которой он является.

В отношении руководителя организации расширены пределы материальной ответственности. Статья 277 ТК РФ устанавливает, что руководитель несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. А также в данной статье сказано, что в предусмотренных законом случаях руководитель должен

возместить организации убытки, причиненные его виновными действиями. Таким образом, руководители организации – это единственная категория работников, с которых по закону может быть взыскано возмещение убытков, то есть упущенной прибыли. Из содержания статьи 277 ТК РФ следует, что в трудовом договоре с руководителем организации могут быть оговорены условия его материальной ответственности и ее пределы.

Существенной особенностью содержания трудового договора с руководителем организации является то, что в нем могут быть установлены дополнительные основания расторжения трудового договора. Статья 278 ТК РФ «Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации» закрепляет: «Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается .....по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором» [42].

Специфика трудовой деятельности руководителя организации обуславливает наличие особенностей расторжения трудового договора с руководителем организации. В настоящее время эти особенности регламентируются статьями 278, 279, 280 ТК РФ и состоят в следующем.

Помимо оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных статьей 81 ТК РФ и иными законами, существуют такие дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

- отстранение руководителя организации от должности в связи с законодательством о несостоятельности (т.е. банкротстве) организации;
- в связи с принятием собственником имущества (или вышестоящим органом юридического лица) решения о прекращении трудового договора с руководителем; при этом, если такое решение не было обусловлено виновными действиями руководителя организации, ему

выплачивается выходное пособие в размере не ниже трехмесячного среднего заработка.

«В трудовом договоре соглашением сторон могут быть установлены дополнительные основания расторжения трудового договора (как уже было отмечено ранее, необходимо законодательно конкретизировать, что эти дополнительные основания должны иметь непосредственную связь с трудовыми обязанностями руководителя). Установлен удлиненный предупредительный срок при досрочном расторжении трудового договора по инициативе руководителя – этот срок составляет один месяц. В юридической литературе обращают внимание на то, что в ряде случаев законодательство устанавливает предельный возраст для занятия должности руководителя» [18, с. 522].

В юридической литературе отстаивается позиция, что должностные лица, представляющие организацию, должны нести ответственность за совершение действий по ее дискредитации. Так, И.В. Лазор обоснованно предлагает «рассматривать в качестве особого дисциплинарного проступка совершение должностным лицом во внерабочее время действий, дискредитирующих организацию либо орган государственной власти, представителем которого является данное лицо. По мнению названного автора, такой правовой подход будет содействовать более полной реализации карательной, воспитательной и, главное, превентивной функций дисциплинарной ответственности» [47, с. 64].

Анализ зарубежного правового опыта показывает, что «в Японии специфика трудовых отношений такова, что поведение во вне рабочего времени может рассматриваться как дисциплинарный проступок, если это поведение причиняет вред репутации работодателя» [18, с. 102].

Исходя из вышесказанного, считаем, что отечественное трудовое законодательство должно принимать во внимание дискредитирующий аспект, причиняемый организации в случае ненадлежащего поведения ее руководителя.

В связи с этим целесообразно дополнить статью 278 ТК РФ «Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации» таким основанием: «совершение руководителем организации в рабочее либо во внерабочее время действий, причиняющих вред репутации организации».

### **2.3 Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству**

Совместительство – выполнение работником другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от работы время [38, с. 64].

Исходя из вышесказанного, можно выделить следующие основные признаки работы по совместительству: это еще одно рабочее место помимо основного; работа регулярная и оплачиваемая; работа на условиях другого трудового договора; работа, выполняемая в свободное от основной работы время.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогические, медицинские и фармацевтические работники, работники культуры) – помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

По-прежнему актуальными для теории и практики трудового права остаются вопросы, связанные с регулированием труда лиц, работающих по совместительству. Главной особенностью правового положения работника-совместителя является то, что он состоит как минимум в двух трудовых правоотношениях (основном и по совместительству). Это позволяет выделить совместителя в особую категорию работников.

В новой редакции ТК РФ была учтена сложившаяся за последние годы практика приема на работу совместителей, и законодателем были внесены определенные изменения в ряд статей, регулирующих труд работников-

совместителей. Регулирует особенности труда лиц, работающих по совместительству, глава 44 ТК РФ. Совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (статья 282 ТК РФ). Исключение из этого правила устанавливается постановлением Минтруда от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Согласно подпункту «в» пункта 1 указанного постановления педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работу [33].

Исходя из определения, можно выделить следующие основные признаки работы по совместительству:

- если трудовой договор заключен с работником, уже состоящим в трудовых правоотношениях с тем же или другим работодателем;
- если выполняемая по другому трудовому договору работа является регулярной и оплачиваемой;
- если по другому трудовому договору выполняется другая работа, помимо основной работы;
- если эта работа выполняется работником в свободное от основной работы время [27, с. 54].

Определение понятия «совместительство» позволяет выделить его как особый вид трудового договора.

Работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы (внутреннее совместительство), так и в других организациях (внешнее совместительство). Работники могут в порядке внутреннего совместительства

работать у своего работодателя как по иной, так и по аналогичной должности, специальности.

При внутреннем совместительстве помимо основного трудового договора с работником заключается второй трудовой договор, о работе по совместительству, и издается дополнительный приказ о приеме на работу по совместительству.

Для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждениях дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;
- работа в том же образовательном учреждении или детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;
- литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;
- осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год с почасовой оплатой труда;

- осуществление работниками, не состоящими в штате организации, руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;
- работа без занятия штатной должности в том же вузе и иной организации, в том числе выполнение научно-педагогическим работником обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся;
- работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности [27, с. 55].

В качестве совместителей могут выступать лица, достигшие 18 лет. Не допускается совместительство на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами [6, с. 372].

При приеме на работу по совместительству работник предъявляет паспорт, при необходимости – диплом либо иной документ об образовании или профессиональной подготовке.

На наш взгляд, чтобы уплатить за совместителя соответствующие взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, работодателю достаточно попросить у совместителя реквизиты его страхового свидетельства [26, с. 177].

Обязан ли работник предъявить разрешение на работу при внешнем совместительстве с основного места работы, зависит от того, какую должность занимает работник по основному месту работы [26, с. 178].

Так, например, руководитель организации вправе работать внешним совместителем только с разрешения уполномоченного органа, либо собственника имущества этой организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) (часть 1 статьи 276 ТК РФ).

К ним относятся лица, которые имеют право в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, а также учредительными документами заключать (изменять, прекращать) с руководителем организации трудовой договор. Такое разрешение должно быть оформлено в письменном виде. В случае прямого запрета, содержащегося в специальном законе, уставе организации и т.п., руководитель обязан соблюдать установленный запрет. Нарушение этого запрета может быть расценено как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей и повлечь увольнение такого руководителя по пункту 10 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Таким образом, можно заключить, что трудовой договор, который заключается с работающими по совместительству, относится к особому виду и по содержанию существенным образом отличается от обычного, стандартного трудового договора, поскольку совместительством считается работа на условиях вторичной занятости. Также трудовые договоры по совместительству могут заключаться работниками с любым работодателем, за исключением законодательных запретов на случае совместительства.

Трудовое законодательство и судебная практика указывают на то, что потеря работником места основной работы не дает ему права требовать перевода на постоянное место работы и заключения срочного трудового договора по инициативе работодателя, предоставившего работу по совместительству. Работа по совместительству может быть поручена работнику исключительно с его согласия, а подобное согласие должно быть в письменной форме. Так как законодательством не установлены правила оформления подобного, обычно в организации издается приказ, который устанавливает дополнительную работу и дополнительную доплату для работника или заключается дополнительный трудовой договор.

### **3 Проблемы правового регулирования трудового договора**

#### **3.1 Проблемы приостановления трудового договора**

Трудовой договор - центральный институт трудового права. При этом теория трудового договора содержит в себе элементы межотраслевого учения о договоре. Идея универсальности позволяет в соответственно ином ракурсе рассмотреть проблему дальнейшего развития института трудового договора.

Э.Н. Бондаренко при рассмотрении вопроса соотношения понятий трудового договора и сделки среди прочих выводов отмечала: «Нельзя отрицать существование некой презумпции межотраслевого или даже общеправового значения некоторых гражданско-правовых категорий, в том числе сделки» [7, с. 66]. Сама Э.Н. Бондаренко активно изучала вопрос влияния юридических фактов на движение трудового отношения и состояние трудового договора в связи с таким влиянием.

Н.И. Дивеева определяет договор как «общетеоретическую правовую категорию, т.е. понятие, выражающее определенную закономерность правовой организации общественных отношений»; кроме того, автор отмечает длящийся характер трудового договора; договор при этом ассоциирует с длящимся правоотношением, порождаемым трудовым договором как юридическим фактом [11, с. 88]. Такое видение трудового договора позволяет говорить о возможности его приостановления в целях поддержания правовой связи работника и нанимателя в период временного прекращения выполнения трудовой функции работником по некоторым общим основаниям, не поименованным в настоящее время в белорусском и российском законодательстве в качестве приостановления трудового договора. Ряд ученых (в том числе Л.Ю. Бугров, К.Л. Томашевский, М.А. Драчук, Г.Р. Игбаева и З.Р. Шакирова) отмечают возможность объединения таких правовых явлений, как отстранение от работы, повышение квалификации с отрывом от производства, выполнение государственных и общественных обязанностей, перерывы для

кормления ребенка до полутора лет, простой работников, не участвовавших в забастовке, безвестное отсутствие работника и др., в рамках единого правового явления - «приостановление трудового договора» [13, с. 39].

При этом роль договора в различных отраслях права различна с учетом специфических предмета и метода правового регулирования, принципов и функций той или иной отрасли права. В качестве собственного вывода на основании нашего принятия доказываемой учеными идеи универсальности мы отметим тот факт, что каким бы ни был договор - международным, гражданско-правовым, трудовым или иным, носящим черты какой бы то ни было отрасли права, - договор всегда:

- становится юридическим фактом, порождающим правоотношения, а также опосредованно присутствует при изменении, прекращении правоотношений;
- является соглашением сторон об установлении, изменении и прекращении взаимных прав и обязанностей; стороны, наполняя договор условиями, наполняют правоотношения определенным содержанием (с естественным допущением о формальном равенстве и свободе волеизъявления сторон с учетом специфики отрасли и доли публичных начал в ее формировании);
- направлен на сопровождение возникших на его основании правоотношений, то есть, порождая правоотношения, он далее обеспечивает их существование, движение и развитие, а также прекращение на заранее известных сторонам условиях;
- стороны имеют возможность влиять на содержание договора посредством реализации своих прав и обязанностей.

Мы привели обобщение признаков динамики универсального договора. Таким является договор в любой из отраслей права. В связи с этим логично заключить, что договор динамичен по своей сути вне зависимости от отраслевой принадлежности. В каждой из отраслей права неизменно

присутствуют две обязательные стадии движения правового договора - заключение и прекращение, а также одна условно факультативная - изменение.

Помимо изменения прав и обязанностей сторон длящегося договорного обязательства возможны случаи, когда реализация прав и обязанностей сторон объективно или по волевому акту сторон договора либо третьих лиц будет временно останавливаться - приостанавливаться.

Общетеоретические вопросы приостановлений широко осветил А.В. Бекин (2017 г.) [5, с. 145]. Автор систематизировал знания в рамках развития идеи об институте приостановлений в российском праве: вывел понятие и признаки правовых приостановлений, цели, функции и виды юридических приостановлений; изучил приостановления в сфере публичного и в сфере частного права, соотнес приостановления с такими смежными категориями, как мораторий, эмбарго, ответственность.

Применительно к нашей специализации исследования приостановления договора в частно-публичной отрасли права - трудовом праве - автор не высказал свою позицию, ограничившись исследованием отраслей публичного права (административного, финансового, уголовно-процессуального и т.п.) и таких отраслей частного права, как гражданское и семейное, несмотря на то, что в законодательстве РФ приостановление действия трудового договора было введено в 2008 г. Федеральным законом Российской Федерации от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Полифункциональную природу приостановления в механизме правового регулирования исследовал одновременно с А.В. Бекиным и Э.И. Хакимов [45, с. 51]. В своей публикации Э.И. Хакимов, в отличие от А.В. Бекина, помимо прочего, рассмотрел приостановление как особый вид юридических фактов, вызывающих приостановление движения правоотношения; автор иллюстрировал такое научное замечание в том числе и на примере трудовых правоотношений и приостановления действия трудового договора.

Приостановление, как и изменение, необязательное явление в движении договора или правоотношения. Изменение договора - стадия (в теории) факультативная, но в подавляющем большинстве случаев (на практике) неизбежная ввиду того, что заключение и исполнение договора, а затем его прекращение имеют некоторый (а иногда и значительный) временной промежуток между собой. В настоящее время стадия изменения договора обязательно регламентируется на законодательном уровне, что свидетельствует о неизбежности ее появления, а также о ее общепризнанности, о ее необходимости.

О приостановлении договора можно так же, как и об изменении договора, сказать, что это явление факультативное. Однако, в отличие от изменения, механизм приостановления договора не так однозначно используется субъектами нормотворчества при регулировании договорных правоотношений.

К примеру, Венская конвенция о праве международных договоров 1969 г. признает возможность приостановления действия международного договора: содержит часть V «Недействительность, прекращение и приостановление действия договоров». При анализе норм конвенции о приостановлении действия международного договора становится понятно, что приостановление здесь рассматривается как прекращение на время и приравнивается к прекращению с отличием в сроке и (или) в объеме приостанавливаемых в действии положений.

В гражданском праве приостановление используется в качестве варианта защиты от неправомерных действий другой стороны по договору, предусматривающему встречное исполнение. Так, согласно п. 2 ст. 309 ГК РФ в случае непредоставления обязанной стороной обусловленного договором исполнения обязательства либо наличия обстоятельств, очевидно свидетельствующих о том, что такое исполнение не будет произведено в установленный срок, сторона, на которой лежит встречное исполнение, вправе приостановить исполнение своего обязательства либо отказаться от

исполнения этого обязательства и потребовать возмещения убытков. Аналогичная норма содержится в п. 2 ст. 328 ГК РФ.

В международном договорном праве и в гражданском праве приостановление описано в составе общих положений, регулирующих процесс исполнения договорных обязательств. В трудовом праве приостановление действия трудового договора законодатель поместил среди специальных средств правового регулирования труда отдельных категорий работников - спортсменов и тренеров (ст. 314.4 ТК РФ, ст. 348.4 ТК РФ), что ряд исследователей рассматривают как необоснованное сужение возможностей такого правового механизма, как приостановление действия трудового договора.

Воспользовавшись доказанным выше тезисом, согласно которому договор динамичен по своей сути вне зависимости от отраслевой принадлежности, мы отметим, что приостановление договора является универсальной потребностью договорного способа регулирования общественных отношений. Приостановление договора универсально. Свойство универсальности позволяет свободно оперировать приостановлением в правовом регулировании того или иного вида общественных отношений, используя данный инструмент для развития феномена динамики договора в интересах той или иной отрасли права.

Выведенные нами в исследовании признаки динамики универсального договора позволили далее развить научную мысль и прийти к заключению о том, что приостановление договора является универсальным - универсальной потребностью договорного способа регулирования общественных отношений.

Трудовые правоотношения характеризуются длительным и часто длительным характером. Это не только предопределяет потребность в правовом регулировании стадии изменения трудового договора (на котором и основаны трудовые отношения), но и стимулирует развивать иные правовые механизмы в рамках феномена динамики трудового договора - к примеру, активно оперировать правовой категорией приостановления трудового

договора. Приостановление договора как объективное явление в праве способно эффективно следовать и основным функциям конкретной отрасли права - трудового права: производственной (экономической), социальной (защитной).

Далее научное исследование можно развить в плоскости специальных функций и признаков приостановления трудового договора с целью выявления особого характера приостановления трудового договора в трудовом праве.

Проведя правовой анализ трудового законодательства стран СНГ, в частности Республики Молдовы, следует отметить его особенность – главу IV «Приостановлении действия индивидуального трудового договора» Трудового кодекса Республики Молдовы [12, с. 39]. В ней прямо указано, что договор приостанавливается, если работник находится в каком-либо отпуске. Основаниями применения данного института являются обстоятельства, не зависящие от воли сторон, или соглашение сторон, или по инициативе одной из сторон. Приостановление действия трудового договора предполагает «замораживание» выплаты работнику заработной платы работодателем.

По аналогии с российским Трудовым кодексом кодексы Республики Армения, Республики Беларуси, Республики Азербайджана, Республики Казахстан не содержат правовых норм о приостановлении трудовых договоров.

«В украинское трудовое законодательство были внесены поправки, в частности, поправка о приостановлении трудового договора. Данный термин определяется как временное прекращение работодателем обеспечения работника работой и временное прекращение работником выполнения работы по заключенному трудовому договору» [1, с. 203]. Выплата заработной платы также не предусматривается.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что отсутствие правового регулирования рассматриваемого института приостановления порождает множество научных дискуссий, а также множество проблем при реализации

его на практике. Исследовав данный институт, можно перечислить его основные признаки.

Если приостановление считать простым, то работнику полагается выплачивать заработную плату, что при приостановлении не предусмотрено. В случае применения такого института не предусмотрены и какие-либо трудовые гарантии работнику. Можно предположить два варианта: либо создать новый нормативно-правовой акт, регулирующий трудовые правоотношения таких работников, либо вносить изменения в ТК РФ посредством введения новой главы, либо включения правовых норм в главу «Изменение трудового договора».

### **3.2 Перспективы развития институтов трудового договора и гражданско-правовых договоров в области российского законодательства**

Появившаяся в 2014 году норма, закрепленная в Трудовом кодексе РФ в ст.19.1 установила порядок признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми и породила собой большую, но противоречивую практику применения [42].

Довольно часто на практике складывается так, что суд в обосновании своей позиции приводит такой довод: «Исследовав гражданско-правовые договоры, суд соглашается с доводами ответчика о том, что они не свидетельствуют о наличии между сторонами трудовых отношений, поскольку заключенные договоры не содержат условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ» [1, с. 204].

Проблема в том, что суды в большинстве случаев ссылаются на формальные признаки, которые характеризуются наличием трудовой книжки, заявлением о приеме на работу и прочей «бумажной волокитой». Такая позиция некоторых судов создает для работодателей колоссальную

возможность скрыть наличие признаков трудовых отношений путем минимизации документооборота при оформлении отношений, так как суд не обращает внимание на характер фактически возникших отношений.

Большим прорывом считается принятие Постановления Пленума Верховного суда 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», в котором зафиксированы признаки трудовых правоотношений, применяющиеся ко всем организациям, из него выводится определенный перечень доказательств существования трудовых отношений в отсутствие трудового договора [8, с. 111].

Не исключает такой проблемы, как определение природы неустранимых сомнений при рассмотрении споров: что это характеризует – признак состязательности или презумпцию трудовых отношений? Формального закрепления данный принцип не имеет, но исходя из практики следует, что фактически суд трактует это как принцип, как презумпцию трудовых отношений, так как суд исходит из того, что работник экономически более слабая сторона в трудовом правоотношении при разрешении трудовых споров по защите прав и законных интересов работников и связано это с тем, что презумпции в трудовом праве, как отмечает Л.В. Лушникова, «в значительной своей части должны отражать социальное назначение отрасли трудового права, обеспечивать защиту интересов работника, работодателя и государства при сохранении основного предназначения отрасли – охрана труда в широком смысле» [9, с. 29].

Еще одним фактом доказательства того, что это именно презумпция заключается в том, что в юридической литературе презумпция рассматривается как вероятностное предположение о наличии или отсутствии определенных обстоятельств, имеющих юридическое значение. Презумпции в трудовом праве, большинство из них, направлены на создание гарантий для более слабой стороны трудового правоотношения – работника, так и практика

признания сложившихся отношений трудовыми и Постановления Пленума Верховного суда от 29.05.2018 г. № 15 создают гарантии, которые использует «слабая» сторона при защите своих прав и интересов [34].

Исходя из этого, считается оптимальным и перспективным принять такое решение как нормативное закрепление презумпции трудовых отношений и установления критериев, чтобы неустранимые сомнения у суда подтверждались фактом презумпции трудовых отношений.

Наконец-то в 2018 году появились признаки трудовых правоотношений, которые выступают в качестве доказательств наличия трудовых правоотношений, в Постановлении Пленума Верховного суда от 29.05.2018 г. № 15 закреплены критерии, которые характеризуют основания возникновения трудовых отношений и порядок их оформления, но не указывается, должны ли стороны в обоснование своих требований представить все указанные критерии в совокупности или нет, являются ли какие-то из названных критериев основными, а какие-то дополнительными.

Следующим развитием в отношении нормы ст.19.1 ТК РФ должно стать фиксирование презумпции трудовых отношений и закрепление одного обязательного признака при доказывании сложившихся отношений трудовыми. Данная перспектива уже практикуется за рубежом, так в Нидерландах существует презумпция трудовых отношений, критерием трудовых отношений является длительность отношений. Однако, как было отмечено в Постановлении АС Северо-Западного округа от 16.03.15 № Ф07-697/2015: «длительный характер спорных правоотношений не изменяет гражданско-правовую природу договоров и не является бесспорным доказательством существования между сторонами трудовых отношений» [36]. Стоит обратить внимание на опыт Португалии, где критерием для признания отношений трудовыми выступает интегрированность работника в организационную структуру.

В Постановлении Пленума Верховного суда от 29.05.2018 г. № 15 к признакам существования трудового правоотношения также относится

интегрированность работника в организационную структуру и в Рекомендации МОТ о трудовом правоотношении от 15.06.2006 № 198, которая принята в целях обеспечения эффективной защиты работников посредством национальных законодательств и практики разрешения проблем, которые могут возникнуть в силу неравного положения сторон трудового правоотношения, в пункте 13 существенным признаком существования трудовых правоотношений названа интегрированность работника в организационную структуру, и на практике суды исходят из формальных признаков организационной структуры, так как эта система определяет задание, место, функцию в организации, характеризуется подчиненностью работодателю, его указам [34]. На наш взгляд, данный критерий является самым явным и оптимальным доказательством наличия трудовых отношений, формальное закрепление данного критерия станет способом решения проблемы отсутствия в судебной практике достаточного критерия, считается.

Вероятно, что с этим критерием по смыслу п.18 Постановления Пленума Верховного суда от 29.05.2018 г. № 15 суд будет вправе принимать и другие средства доказывания.

Анализируя применение трудового и гражданско-правового договоров при оформлении трудовых взаимоотношений можно увидеть тенденцию их сближению. Также необходимо отметить, что высококвалифицированные специалисты не стремятся идти в наем к работодателю, а хотят более свободно распоряжаться своим временем и выбирать работу, которую они будут выполнять.

В связи с тем, что и на данный момент есть злоупотребления при оформлении трудовых взаимоотношений, при котором заключается гражданско-правовой договор, предлагается внести следующие изменения в законодательство:

Дополнить статью 420 ГК РФ признаками гражданско-правового договора в сфере труда:

- ограниченный срок действия договора;

- в договорах прописан конечный результат работы;
- договоры не содержат условий о соблюдении определенного режима работы и отдыха, условиями договоров не предусмотрена выплата сумм по временной нетрудоспособности и травматизму, предоставление физическим лицам иных гарантий социальной защищенности;
- после окончания работ стороны подписывают акт выполненных работ/оказанных услуг, что является основанием выплаты стоимости выполненных объемов, определенной договором;
- в случае нарушения сроков сдачи работ заказчик вправе предъявить требование об уплате неустойки;
- заказчик вправе потребовать безвозмездно устранить недостатки в случае их выявления.

Данные изменения должны касаться тех гражданско-правовых договоров, которые заключаются с физическими лицами, не занимающимися индивидуальной предпринимательской деятельностью.

Так как в России возникают спорные моменты при разграничении трудового и гражданско-правового договоров, спорные моменты присутствуют и при разграничении данных договоров в западных странах. Преимуществом России в данном плане является то, что все договоры оформляются сугубо в письменном виде, а в западных странах могут заключаться и устно. Исследовав теоретические предпосылки трудового и гражданско-правового договоров, а также формы их реализации можно сделать вывод, что не существует конкретных и четких критериев, которые позволяют уверенно разграничить трудовой и гражданско-правовой договор, так как оба эти договора регулируют однородные отношения, которые связаны с трудовой деятельностью человека. Вместе с расширением влияния трудового права на отношения, которые регулируются нормами прочих отраслей права, происходит проникновение гражданско-правового регулирования в сферу общественной организации труда.

## Заключение

Подводя итоги проведенного исследования можно сделать некоторые выводы.

Основы трудовых правоотношений заложены в Конституции РФ и выражаются в свободе труда, свободе распоряжения своими способностями, праве на выбор профессии, в запрете на принудительный труд и дискриминацию труда.

Трудовые правоотношения являются балансом интересов стороны трудовых отношений.

Трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, заключающееся в предоставлении работодателем работнику работы по обусловленной трудовой функции, обеспечении условиями труд, своевременной и в полном размере выплачиваемой работнику заработной платы и в обязанности работника лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В качестве работодателя могут выступать не только физические лица, но и юридические лица. В зависимости от правового статуса лица определяется момент возникновения трудовой правосубъектности (с момента государственной регистрации юридического лица, индивидуального предпринимателя и др.). С наступлением указанного момента связывается возможность заключения трудового договора с работником, а, соответственно, и с установлением трудовых отношений.

При заключении трудового договора стороны должны обязательно оговорить наиболее важные условия, раскрывающие не только порядок построения в дальнейшем трудовых отношений, но и порядок их непосредственного осуществления. Перечень таких условий находит свое отражение в нормах действующего трудового законодательства. Так, законодатель указывает на необходимость отражения в трудовом договоре

следующих условий: трудовая функция, место работы, условия труда, оплата труда, режим труда и отдыха и др. Отражение обозначенных условий в трудовом договоре свидетельствует о том, что стороны трудовых отношений заранее оговорили, согласовали такие условия, а потому предполагается, что в трудовом договоре находит свое отражение взаимная воля сторон.

При наличии таких обязательных условий в трудовом договоре работник и работодатель создают для себя определенные гарантии для защиты своих прав, интересов, а также для исключения в дальнейшем возможности нарушения таких прав со стороны другого лица. На основании подписанного трудового договора работодателем должен быть издан приказ о приеме работника на работу, оформлены соответствующие документы (внесение записи в трудовую книжку и др.).

Стоит отметить, что российские законы близко соответствуют законам других стран с точки зрения их содержания и нормативных актов; защищают права человека и обеспечивают защиту и льготы как для работодателей, так и для работников. Кроме того, всеобъемлющая политика в области социального обеспечения, организованное представительство сотрудников в руководстве компании и признание изменений в рабочей среде (необходимость обновления практики профсоюзов, корректировки политики в области занятости и корректировки заработной платы) являются общими.

Рассмотрение видов гражданско-правовых договоров, изучение и разбор судебной практики позволил выявить следующие отличия, позволяющие отграничить гражданско-правой договор от трудового:

- предмет договора. Для трудового договора предметом является личный труд. Суд анализирует индивидуальный процесс выполнения работы;
- место выполнения услуг. В рамках трудового договора место – всегда территория работодателя;

- оплата. Судом устанавливается продолжительность и систематичность оплаты труд, позволяющая сделать вывод о длительности отношений;
- срок договора.

При сомнении в квалификации трудового договора судьи трактуют в пользу трудовых правоотношений.

К нестандартным формам занятости относят временную занятость, работу на условиях неполного рабочего времени, временный заемный труд, скрытую занятость или как еще называют зависимую представляют из себя замаскированные трудовые отношения. Одно из новых направлений нестандартной формы занятости – самозанятость. Она введена в рамках эксперимента, действительного до 2028 г. Самозанятость интересна для лиц, осуществляющих свою деятельность лично, без привлечения работников. Преимущества новой формы очевидны: простой порядок регистрации, оплаты налога, отсутствие взносов и отчетности.

Трудовые договора разделяют по срокам действия на срочные и договора, заключенные на неопределенный срок. Так если в договоре не прописан срок его действия, то есть то, сколько времени работник должен посвятить своим функциям в организации, тогда такой договор переходит в разряд бессрочных, такие договора гарантируют стабильную занятость на определенной должности в конкретной организации.

В отличие от обычного трудового договора срочный имеет ряд отличительных особенностей. Так, в случае заключения между сторонами срочного трудового договора на срок продолжительностью до 2 месяцев работнику будет положен отпуск продолжительностью 4 дня. В случае если работник не успеет реализовать в полной мере вышеуказанный срок, то согласно ст. ст. 291 и 295 ТК РФ ему будет положена компенсация за указанные 4 дня.

Стоит выделить проблематику необходимости заключения срочного трудового договора. Как видно на практике, зачастую работодатели стараются

заключить вместо срочного трудового договора договор подряда. Это несет в себе негативные последствия для работников, так как он лишается социально-трудовых гарантий. Законодатель устанавливает прямой запрет на подобного рода действия и регламентирует это ст. 15 ТК РФ.

Руководитель организации обладает, двойным трудовым статусом – с одной стороны, он реализует полномочия работодателя-юридического лица, а, с другой стороны, он сам является работником. Такая двойственность правового положения обуславливает существенные особенности правового регулирования трудового договора с руководителем организации.

Считаем, что отечественное трудовое законодательство должно принимать во внимание дискредитирующий аспект, причиняемый организации в случае ненадлежащего поведения ее руководителя.

В связи с этим целесообразно дополнить статью 278 ТК РФ «Дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации» таким основанием: «совершение руководителем организации в рабочее либо во вне рабочее время действий, причиняющих вред репутации организации».

Трудовой договор, который заключается с работающими по совместительству, относится к особому виду и по содержанию существенно отличается от обычного, стандартного трудового договора, поскольку совместительством считается работа на условиях вторичной занятости.

В связи с тем, что и на данный момент есть злоупотребления при оформлении трудовых взаимоотношений, при котором заключается гражданско-правовой договор, предлагается внести следующие изменения в законодательство:

Дополнить статью 420 ГК РФ признаками гражданско-правового договора в сфере труда:

- ограниченный срок действия договора;
- в договорах прописан конечный результат работы;

- после окончания работ стороны подписывают акт выполненных работ/оказанных услуг, что является основанием выплаты стоимости выполненных объемов, определенной договором;
- в случае нарушения сроков сдачи работ заказчик вправе предъявить требование об уплате неустойки;
- заказчик вправе потребовать безвозмездно устранить недостатки в случае их выявления.

Данные изменения должны касаться тех гражданско-правовых договоров, которые заключаются с физическими лицами, не занимающимися индивидуальной предпринимательской деятельностью.

Так как в России возникают спорные моменты при разграничении трудового и гражданско-правового договоров, спорные моменты присутствуют и при разграничении данных договоров в западных странах. Преимуществом России в данном плане является то, что все договоры оформляются сугубо в письменном виде, а в западных странах могут заключаться и устно.

Исследовав теоретические предпосылки трудового и гражданско-правового договоров, а также формы их реализации можно сделать вывод, что не существует конкретных и четких критериев, которые позволяют уверенно разграничить трудовой и гражданско-правовой договор, так как оба эти договоры регулируют однородные отношения, которые связаны с трудовой деятельностью человека. Вместе с расширением влияния трудового права на отношения, которые регулируются нормами прочих отраслей права, происходит проникновение гражданско-правового регулирования в сферу общественной организации труда.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Айдинян Д.А. Некоторые проблемы заключения трудового договора. В сборнике: Охрана и защита прав и законных интересов в современном праве // Сборник статей по результатам международной научно-практической конференции. В 2-х томах. Под редакцией Е.В. Евсиковой, И.В. Хмиль. – Симферополь, 2022. С. 200-204.
2. Алексеевская А., Демидова И., Балдынова А., Джикия М., Кирина А. Комментарий к законопроекту об ускоренном увольнении сотрудников во время эпидемии. – Режим доступа. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PBI&n=269085#TCzXiZTV6OO4y061> (дата обращения: 20.03.2023).
3. Андриановская И.И. Правовые нормы о срочном трудовом договоре: преемственность правовой системы и новеллы // Право и практика. 2018. № 6. С. 32-35.
4. Апелляционное определение Московского городского суда по делу № 33-53437/2019 от 22.11.2019. – Режим доступа. URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 26.02.2023).
5. Бекин А.В. Приостановления как средства правового регулирования: проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. 186 с.
6. Бондаренко Э.Н., Захаров М.Л. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. М.: Проспект, 2016. 1370 с.
7. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М.: Норма. 2015. 190 с.
8. Васюков С.В. Требования к содержанию трудового договора и последствия их несоблюдения // Вопросы трудового права. 2021. № 2. С. 106-113.
9. Гольпяпина И.Ю. Соотношение трудового и гражданско-правового договора // Кадровик. 2020. № 1. С. 27-33.

10. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (часть первая) (ред. от 28.02.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 декабря 1994 г. N 32 ст. 3301.
11. Дивеева Н.И. Договорные основы. М.: Проспект. 1999. 154 с
12. Зубова А.О. Трудовой договор: трансформация формы // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 38-40.
13. Игбаева Г.Р., Шакирова З.Р. Признаки приостановления трудового договора как его стадии // Евразийская адвокатура. 2016. С. 38-40.
14. Касьянко Т.С. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений // Научная электронная библиотека «Киберленинка». – Режим доступа. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/edinstvo-i-differentsiatsiya-pravovogo-regulirovaniyatrudovyh-otnosheniy> (Дата обращения: 23.03.2023).
15. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. 263 с.
16. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 28.02.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 1.
17. Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография. Москва: Проспект, 2019. 128 с.
18. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. проф. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Издательский Дом «Городец», 2007. 736 с.
19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. В.Я. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. – М.: Юрайт-Издат, 2007. 1143 с.
20. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) Поправки, внесенные Законом РФ

о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ, вступили в силу 4 июля 2020 года (Указ Президента РФ от 03.07.2020 № 445) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.

21. Косенко В.О. Проблемы отграничения трудовых отношений от гражданско-правовых отношений с элементами труда // Молодой ученый. 2018. №4. С. 562-566.

22. Лада А.С. К проблеме заключения срочного трудового договора с отдельными категориями работников // Право и государство: теория и практика. 2022. № 2 (206). С. 194-196.

23. Лазор В.В. Содержание трудового договора в современных условиях: анализ правового регулирования и проблемные вопросы // Актуальные проблемы права: теория и практика. 2018. № 34. С. 42-50.

24. Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал Российского права. 2019. №7. С. 117-125.

25. Михайленко Ю.А. О приводящейся классификации срочных трудовых соглашений // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. 2020. № 7. С. 335-339.

26. Михайленко Ю.А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: теория и практика // Известия Алтайского государственного университета. 2018. № 6. С. 177-181.

27. Михайлов И.А. Особенности труда совместителей // Малая бухгалтерия. 2018. № 3. С. 54-55.

28. Новикова М.В. «Свободная игра неравных экономических и социальных сил»: к вопросу об истории трудового договора, трудового правоотношения // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 19-22.

29. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ по делу №66-КГ17-10 от 25.09.2017г. – Режим доступа. URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 22.02.2023).

30. Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ по делу №5-КГ18-259 от 14.01.2019 г. – Режим доступа. URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 22.02.2023).

31. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции по делу № 8Г-3127/2021 (88-4123/2021) от 16.03.2021. – Режим доступа. URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 22.02.2023).

32. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (ред. от 25.03.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации от 21 апреля 2003 г. N 16 ст. 1539.

33. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 № 4963) // Российская газета. 2003. 16 августа. № 162.

34. Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» от 29.05.2018г. №15 // Бюллетень ВС РФ. 2018 г. № 7.

35. Постановление Арбитражного суда Уральского округа по делу № А76-24886/2018 (№ Ф09- 559/21) от 24.02.2021 г. – Режим доступа. URL: <https://my.arbitr.ru/> (дата обращения: 23.02.2023).

36. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 16 марта 2015 г. N Ф07-697/15 по делу N А66-6005/2014 (ключевые темы: трудовой договор - обязательное социальное страхование - перевозка - страховые взносы - доплаты). – Режим доступа. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/41089522/> (дата обращения: 23.02.2023).

37. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 12 апреля 2011 г. по делу № А70-90861201056.

38. Пшизова Е.Н., Тхаркахо М.М., Кикова А.А. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству // *Colloquium-journal*. 2020. № 12. С. 62-65.
39. Решение Арбитражного суда Кемеровской области от 12 апреля 2021 г. по делу № 27-26540/2020.
40. Соيفер В.Г. Занятость граждан в виде домашнего труда: реалии и перспективы // *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. 2010. №7. С.12.
41. Томашевский К.Л. Законодательство о домашнем труде Республики Беларусь и Российской Федерации // *Актуальные проблемы Российского права*. 2019. №10. С. 144-145.
42. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) // *Собрание законодательства Российской Федерации* от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3.
43. Федеральный Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» от 16.12.2019г. № 439-ФЗ // *Российская газета*. 2019. №286.
44. Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (ред. от 28.12.2022) // *Собрание законодательства Российской Федерации* от 3 декабря 2018 г. N 49 (часть I) ст. 7494.
45. Хакимов Э.И. Приостановление как правовое средство: общетеоретический аспект исследования // *Юридическая наука*. 2016. № 2. С. 49-53.
46. Шамшина И.И. Гарантии при заключении трудового договора // *Проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов / И.И. Шамшина*. – Луганск: Изд-во ЛГУ им. В. Даля. 2021. № 56. С. 35-43.
47. Шамшина И.И. Трудовой договор с руководителем организации: особенности правового регулирования // *Проблемы права: теория и практика*. 2022. № 57. С. 62-70.