

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ СОВРЕМЕННЫХ ПРОМЫШЛЕННЫХ КОМПЛЕКСОВ

О КРИТЕРИЯХ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ И ПОДРЯДНЫХ ОТНОШЕНИЙ

М.Г. Беляева

*Самарский государственный аэрокосмический университет
им. академика С.П.Королева, Самара, Россия*

Поскольку правовые нормы, регулирующие трудовые и подрядные отношения, различны, форма договора имеет важное значение для субъектов рынка труда. Если работник и работодатель заключают трудовой договор, их отношения регулируются трудовым законодательством и работнику предоставляются существенные социальные гарантии. В случае же оформления гражданско-правового договора лицо, зачастую выполняющее те же трудовые функции, оказывается лишенным социальной защиты.

Рассмотрим различные, в том числе и закрепленные в Трудовом кодексе РФ, критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений и оценим их.

1. Трудовой договор с работником заключается для осуществления им определенной трудовой функции, в то время как гражданско-правовые договоры заключаются для выполнения определенной работы, целью которой является достижение конкретного конечного результата. При достижении этого результата действие договора прекращается.

Подобный критерий разграничения трудовых и подрядных отношений представляется не очень надежным. Во-первых, как правило, любой труд как целесообразная деятельность человека направлен на достижение результата и не очень корректно исходить из того, что «...достижение того или иного конкретного результата не является целью трудового договора...» [1; С.170]. Вряд ли работодателя, заключившего трудовой договор с надомником, больше интересуют не результаты его труда, а «сам труд работника» и особенности осуществления им определенной трудовой функции. Во-вторых, в соответствии со ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться для проведения

срочных работ по предотвращению аварий, катастроф, эпидемий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств, для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), то есть работ, как раз и предполагающих достижение конкретных конечных результатов. Тем не менее, это срочный трудовой, а не гражданско-правовой договор.

2. Трудовой договор предполагает выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Некоторые авторы добавляют еще прикрепленность работника к определенному рабочему месту. Основным признаком отношений найма, действительно, является право работодателя управлять поведением работника и контролировать его. Работодатель, нанимающий работника, может требовать от него соблюдения режима рабочего времени, производственной дисциплины, выполнения приказов и инструкций. Причем существенным является распространение контроля работодателя не только на результат, но и на процесс выполнения работы. Но можно ли по признакам подчинения внутреннему трудовому распорядку, наличия у работодателя права управлять поведением работника и его прикрепленности к определенному рабочему месту четко разграничить отношения найма и подряда?

Во-первых, многие виды работ вне зависимости от правового статуса их исполнителя (работник он или подрядчик) могут контролироваться лишь на заключительном этапе, по их конечным результатам. Это в первую очередь касается работ, выполняющихся за пределами фирмы (труд страховых и рекламных агентов, агентов по продаже недвижимости, брокеров, и пр.). Даже наняв работников, не всегда работодатель имеет возможность осуществлять контроль их труда. Очевидно, что не имеет смысла удваивать штат сотрудников для того, чтобы приставить контролера к каждому работнику.

С развитием информационных технологий, повышением сложности труда, увеличением роли сферы услуг значение фактора непосредственного контроля за поведением исполнителя еще более сокращается. Не все работы можно проконтролировать и не везде необходимо соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. В сфере наемного труда оказываются не только работники, трудящиеся на территории работодателя, но и «телеработники», использующие преимущества дистанционной занятости, работающие на дому. Значит, использование признака «прикрепленности» к

определенному рабочему месту в качестве признака отношений найма может дезориентировать исследователя. Степень автономии труда наемных дистанционных работников может быть даже выше, чем у подрядчиков, исполняющих работы по заказу, а возможности контроля их труда работодателем ниже.

Во-вторых, даже в ситуациях, когда есть возможность осуществлять контроль деятельности исполнителя, не всегда это целесообразно и экономически эффективно. Не случайно на практике всё большее внимание уделяется не детализированному административному контролю, а другим методам стимулирования трудовой активности. Причем акцент делается не только на экономические стимулы, но и на формирование лояльности работника компании, создание единой команды, скрепленной чувством долга.

Таким образом, работодатель не всегда может и стремится контролировать процесс труда наемных работников и выполнение ими правил внутреннего трудового распорядка, так же как и заказчик, который осуществляет контроль качества и количества продукта, производимого по договору подряда, лишь на этапе передачи ему продукта. Причем в соответствии со ст. 715 Гражданского кодекса РФ (часть II) заказчик имеет возможность в любое время проверять ход и качество работы, выполняемой подрядчиком, не вмешиваясь в его деятельность, что еще более затрудняет отделение подрядных отношений от трудовых. Ведь проверяя ход и качество работы, заказчик вряд ли удержится от высказывания своих замечаний и пожеланий. В хозяйственной практике нередки ситуации, когда работодатель, заключив с работником договор подряда, тем не менее, весьма тщательно контролирует процесс его труда, дает указания и требует выполнять свои требования. Поэтому по критерию контроля тоже вряд ли можно судить о характере отношений субъектов рынка труда.

3. Некоторые правоведы считают, что отличительным признаком трудового договора является выполнение работы в общем процессе труда [2; С.68]. Действительно, необходимость подчинения правилам внутреннего трудового распорядка связана с кооперацией труда, и распределение трудовых функций, регулирование ритма и интенсивности работ, регламентация рабочего времени и времени отдыха, то есть воспроизведение определенного трудового порядка повышает эффективность коллективного труда. Но по найму может трудиться и один работник, а в подрядные отношения может вступать целая

бригада (артель), совместно выполняющая работы. Деятельность бригады так же, как правило, регулируется нормами и правилами (формальными или неформальными). Поэтому сам факт кооперации труда не имеет решающего значения для определения формы отношений между субъектами рынка труда.

4. Иногда в качестве критерия разделения отношений найма и подряда предлагается отношение к средствам производства. Конечно, наличие средств производства у нанимателя и отсутствие их у работника зачастую является основной причиной заключения трудового, а не подрядного договора, в силу отсутствия у работника альтернатив. Нетрудно объяснить и выбор трудового договора собственником средств производства. Он заинтересован в бережном и эффективном использовании своего имущества, что и вызывает необходимость более тщательного контроля самого процесса труда, а не только его результатов. Предпринимателю легче контролировать своего работника, нежели независимого подрядчика. При невозможности осуществлять контроль за использованием средств производства их собственник может нести убытки из-за недобросовестного поведения подрядчика по отношению к его имуществу.

Но можно ли считать собственность на средства производства, при помощи которых осуществляется работа, основным признаком разграничения отношений найма и подряда и исходить из того, что если средства производства принадлежат исполнителю работы, то это - договор подряда, а если работодателю – то это трудовой договор? В гражданском праве, регулирующем подрядные отношения, предполагается, что исполнители работы не только самостоятельно определяют способы ее выполнения, но и, как правило, выполняют ее из своих материалов, своими силами и средствами. Тем не менее, в другой статье предусмотрена возможность использования подрядчиком не только своих материалов, но и материалов заказчика. В хозяйственной практике достаточно широко распространены случаи, когда работодатели, заключившие с работниками договоры подряда, обеспечивают их оборудованием и всеми материалами, необходимыми для осуществления работ. Оборудование также может быть взято одной из сторон в аренду, а может быть в собственности каждой их сторон. Так, наемный работник, работающий дистанционно, может дома использовать принадлежащий ему компьютер и средства связи, а приходя в офис работодателя, работать на оборудовании работодателя.

Таким образом, определить природу отношений между сторонами, только исходя из наличия у одной из сторон прав собственности на средства производства, на наш взгляд, невозможно. Использование этого критерия может в ряде случаев привести к неправильным по существу выводам.

5. Иногда возникают попытки различить отношения найма и подряда по форме оплаты труда. По этому критерию также возникают серьезные сомнения. По трудовому договору работодатель обязан своевременно (как правило, дважды в месяц) оплачивать труд работника по установленным нормам в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Заработная плата устанавливается на базе заранее определенной системы оплаты, размера тарифной ставки или должностного оклада, различного вида выплат. Получаемая заработная плата не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Договор подряда и другие гражданско-правовые договоры предполагают оплату по окончании работы за ее конечный результат (произведенные товары, оказанные услуги и пр.) в соответствии с ценой, обусловленной договором, при условии, что работа выполнена надлежащим образом и в согласованный срок, либо с согласия заказчика досрочно. Исполнителю выплачивается вознаграждение, которое не делится на основную и дополнительную части, оплата осуществляется на основании акта приемки выполненных работ, производится по расходному ордеру или в безналичном порядке с указанием в назначении платежа «за выполненные работы по договору подряда».

Все эти различия опять-таки являются следствием различий в законодательном регулировании различных форм отношений, и ориентация на сроки выплат вознаграждения может привести к неверным выводам о характере отношений между работником и работодателем. Ведь в договоре подряда могут быть предусмотрены выплаты аванса и установлены любые сроки оплаты работы по согласию сторон. Стороны могут договориться и о премиальных выплатах исполнителю в случае высокого качества произведенной работы.

6. Одним из признаков трудовых отношений, четко сформулированных в Трудовом Кодексе РФ, является использование личного труда (а не привлечение других лиц). Но личное выполнение работы не может служить основным критерием выделения отношений найма, так как в договоре подряда в соответствии со ст. 706 Гражданского кодекса РФ также может быть

предусмотрена обязанность подрядчика выполнить предусмотренную в договоре работу лично.

7. Юристы предлагают для отделения договора подрядного характера, смежного с трудовым, от «чисто» гражданско-правовых договоров использовать наряду с другими такой признак как «длящийся характер отношений, систематическое выполнение работы одним лицом в пользу другого» [3; С. 131]. Что касается продолжительности отношений, то, действительно, отношения найма, как правило, длятся дольше, чем договор подряда, но это лишь вспомогательный фактор, который можно использовать при определении характера отношений между субъектами. Его использование как основного критерия разграничения отношений найма и подряда способно ввести в заблуждение. Независимый подрядчик может предоставлять те или иные услуги (юридические, компьютерные, консультационные, транспортные и пр.) фирме на протяжении длительного времени, сохраняя свою автономию и не вступая в отношения найма. И, наоборот, стороны могут заключить одноразовый срочный трудовой договор.

Таким образом, практически все предложенные юристами и экономистами критерии не позволяют совершенно четко и однозначно разделить трудовые и подрядные отношения. Поэтому представляется недопустимым положение, когда трудовое законодательство защищает интересы одних работников, а именно занятых по трудовому договору, и игнорирует проблемы других субъектов трудовой деятельности. Поскольку в настоящее время практика заключения договоров гражданско-правового характера получила столь широкое распространение и работающие по гражданско-правовым договорам чаще всего оказываются на «периферии» рынка труда, представляется необходимым урегулировать проблемы использования их труда в трудовом законодательстве.

Список литературы:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2005.
2. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения // Журнал российского права, 2003, № 8.