9. Указ Президента РФ от 22 декабря 1993 г. № 2253 «Об отнесении таможенных органов к государственным военизированным организациям» // Собрание актов Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, 1993. № 52. Ст. 5065.
10. Указ Президента Российской Федерации от 09.03.2004 № 314 (ред. от 28.09.2017) «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» // Собрание законодательства РФ, 15.03.2004. № 11. Ст. 945.
11. Указ Президента Российской Федерации от 14 августа 1996 г. № 1177 (в ред. Указа Президента РФ от 9 августа 2000 № 1476) «Об отнесении таможенных органов к числу органов исполнительной власти» // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 34. Ст. 4082.
12. Агишева Е.Н. Правовые организационные аспекты административной деятельности таможенных органов Российской Федерации. Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 218 с.
13. Азаров Ю.Ф. Комментарий к «Таможенному кодексу РФ» [Текст] / Ю.Ф. Азаров // М.: НОРМА, 2004. 624 с.
14. Бакаева О.Ю. Правовое регулирование финансовой деятельности таможенных органов Российской Федерации: автореф. Дисс. Докт. Юрид. Наук. Саратов, 2005, стр. 24.
15. Габричидзе Б.Н., Сулов Н.А. Таможенные органы Российской Федерации: правовой статус и пути его совершенствования // Государство и право. 1995. №3. С.24.
16. Габричидзе Б.Н., Чернявский А. Г. Административное право РФ. /Учебник. М.: Дело и Сервис, 2001. 620 с.
17. Заседателев Д.В. Финансово-правовой статус таможенных органов Российской Федерации. Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2002. С. 53.
18. Сандровский К. К. Таможенное право [Текст] / К.К. Сандровский // Киев, 1974. 175с.
19. Тимошенко И. В. Таможенное право России [Текст] / И. В. Тимошенко // Ростов н/Дону: Феникс, 2007. 317 с.

Триандафилиди Н.Г.

К вопросу о сходстве и отличиях трудового и гражданско-правового договора

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т.

Трубилина»

(Россия, Краснодар)

doi: 10.18411/lj-10-2019-96

idsp: ljjournal-10-2019-96

Аннотация

На основании анализа норм гражданского и трудового законодательства выявляются черты сходства и имеющиеся отличия между трудовым договором и договорами подряда, возмездного оказания услуг. Делаются выводы о наличии значительного объема общих черт между данными договорами, несмотря на признание их институтами самостоятельных отраслей права, а также о наличии существенных отличий, которые не только обосновывают самостоятельность названных институтов, но и отраслей, к которым они относятся.

Ключевые слова: трудовой договор, договор подряда, договор возмездного оказания услуг.

Abstract

On the basis of the analysis of norms of the civil and labor legislation features of similarity and available differences between the labor contract and contracts of the contract, paid rendering of services are revealed. Conclusions are drawn about the presence of a significant amount of common features between these agreements, despite the recognition of their institutions as independent branches of law, as well as about the presence of significant differences that not only justify the independence of these institutions, but also the industries to which they belong.

Keywords: employment contract, work contract, contract of compensated providing of services.

Гражданско-правовой договор принципиально отличается от трудового. Для установления того, в чем заключаются эти различия, необходимо, прежде всего, сравнить нормы права, определяющие названные категории.

Определение понятия «трудовой договор» содержится в ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). В этой норме трудовой договор определяется через категорию «соглашение». Это соглашение заключается между работником и работодателем. В дефиниции перечисляются обязанности каждой из сторон. Обязанностями работодателя признаются: обеспечение работой по обусловленной трудовой функции, предоставление условий труда, установленных нормативно-правовыми актами и договором, своевременная и в полном объеме выплата заработной платы. На работника возлагаются обязанности по личному выполнению трудовой функции в интересах и под контролем работодателя и по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка [1].

В соответствии со статьей 420 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее - ГК РФ) договор также определяется как соглашение. Однако если трудовой договор является двухсторонним соглашением, договор согласно гражданскому законодательству может заключаться двумя и более лицами. Помимо этого, легальное определение договора указывает на правовые последствия его заключения - установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей [2].

Следует также сравнить определение трудового договора с определениями договора подряда и договора возмездного оказания услуг (ст.ст. 702, 779 ГК РФ). Договор подряда является двухсторонним, при заключении этого договора у подрядчика возникает обязанность выполнить по заданию заказчика определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. Заключение двухстороннего договора возмездного оказания услуг возлагает на исполнителя обязательство совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность по заданию заказчика, а последний обязан оплатить эти услуги.

Иными словами, договор подряда предполагает овеществленный результат деятельности подрядчика, который подлежит оплате, а по договору возмездного оказания услуг оплате подлежит сама по себе деятельность исполнителя.

Общими признаками для исследуемых трудового и гражданско-правовых договоров являются: определение каждого из договоров с применением термина «соглашение», что подразумевает согласование волеизъявления субъектов; наличие двух сторон в каждом из договоров; возмездность (платность) результата (деятельности) одной из сторон заключаемого договора; осуществление одной стороной деятельности в интересах иной стороны; перечисление в легальных определениях договоров обязанностей, возникающих у каждой из сторон; наличие взаимных прав и обязанностей сторон; возможность привлечения стороны, причинившей ущерб, к имущественной ответственности; допустимость изменения и расторжения договоров по соглашению сторон, по инициативе одной из сторон.

Вероятно, наличие общих черт можно объяснить родственным характером трудового и гражданского права. Общеизвестным является факт того, что трудовое право было сформировано за счет специфичных норм гражданского права, которые отличались от прочих норм данной отрасли.

Что касается отличий между изучаемыми договорами, то исходя из содержания ст.ст. 702, 779 ГК РФ подрядчик (исполнитель) обязан достигнуть определенного результата (выполнить определенное действие или действия соответственно), то есть речь идет о весьма конкретной задаче, поставленной перед этой стороной заказчиком. Работник исполняет трудовую функцию, которая предполагает комплекс задач, требующих решения (исполнения) данным субъектом в течение продолжительного периода времени.

Следующее различие заключается в том, что исполнять возложенные на него обязанности работник должен лично, иного ТК РФ не предусмотрено. ГК РФ допускает исполнение договоров не только подрядчиком (исполнителем), но и иными лицами. Данный вывод подтверждается содержанием статей 706, 780 ГК РФ.

Особенностью трудового договора является также признание стороной, именуемой «работник», как это следует из ст. 20 ТК РФ, только физического лица. В качестве подрядчика и исполнителя могут выступать как физические, так и юридические лица.

Различия между рассматриваемыми договорами проявляются и в том, что участники отношений, регулируемых гражданским законодательством, являются равноправными и не подчиняются друг другу. Указанный принцип в полной мере относится к сторонам договоров подряда и возмездного оказания услуг. В отличие от сторон гражданско-правовых договоров работник подчиняется власти работодателя, об этом упоминается в легальном определении трудового договора через указание на выполнение работы под контролем и управлением работодателя и на подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, которые являются локальным нормативным актом. То есть законодатель в легальном определении обозначил нормативную и директивную власть работодателя. Кроме того, ТК РФ включает в себя нормы о дисциплинарной ответственности, к которой может быть привлечен работник, и наличие которых подтверждает дисциплинарную власть работодателя.

Работодатель обязан обеспечить условия труда, что также следует из законодательного определения трудового договора. Подобная обязанность у заказчика отсутствует, напротив, подрядчик (исполнитель) по общему правилу выполняет работу (осуществляет деятельность) своими силами и за счет имеющихся материалов и средств (ст. 704, 783 ГК РФ). Таким образом, труд сторон гражданско-правового договора является самостоятельным, а труд работника таковым не может признаваться, соответственно, считается несамостоятельным.

Причинение ущерба имуществу контрагента, как отмечалось выше, влечет имущественную ответственность и в силу норм гражданского права, и на основании норм трудового права. Исходя из ст. 15 ГК РФ убытки включают в себя не только реальный ущерб, но и упущенную выгоду. Размер ответственности работника ограничен его средним месячным заработком и лишь в случаях, предусмотренных федеральным законом, наступает полная материальная ответственность. Материальная ответственность работника не означает возмещения упущенной выгоды. В ТК РФ предусмотрены особые обстоятельства, позволяющие освободить работника от обязанности возместить ущерб: нормальный хозяйственный риск, неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества. Допускается возмещение работником ущерба с рассрочкой платежа, которое не является приоритетным способом восстановления нарушенного права [3, С. 46]. Кроме того, действия работника, перечисленные в ст. 249 ТК РФ, которая регламентирует возмещение затрат, связанных с обучением работника, относятся к числу деяний, за совершение которых предусмотрена материальная ответственность [4, С. 27].

Компенсация морального вреда, причиненного гражданину, возможна в случае нарушения его неимущественных прав. Либо когда имелось посягательство на принадлежащие ему нематериальные блага (ст. 151 ГК РФ). Согласно положениям ТК РФ и разъяснениям Пленума Верховного Суда России компенсация морального вреда причитается работнику и в том случае, когда были нарушены его имущественные права [5]. Например, право на своевременное и в полном объеме получение заработной платы.

Принципиальным отличием последствий заключения трудового, а не гражданско-правового договора является право работника на гарантии и компенсации, которыми не наделены подрядчик и исполнитель. Например, только работающему по трудовому договору предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, право на который закреплено в ст. 37 Конституции Российской Федерации.

Если гражданско-правовой договор может быть расторгнут по требованию одной сторон в случаях, перечисленных в законе (ст. 450 ГК РФ), то трудовой договор по инициативе работника может быть расторгнут в любое время. В силу ст. 80 ТК РФ работник лишь обязан заблаговременно предупредить о своем намерении работодателя. Что же касается работодателя, то случаи расторжения трудового договора по инициативе данного субъекта трудового права также предусмотрены в законе, однако они отличаются от тех, что закреплены в гражданском законодательстве. Например, прогул, совершенный работником, позволяет прекратить трудовые отношения.

Таким образом, несмотря на имеющиеся черты сходства, трудовой договор и гражданско-правовые договоры имеют существенные отличия, которые проявляются на стадии заключения, исполнения договора, а также его расторжения. Особенности, присущие трудовому договору, представляется, обусловлены защитной функцией трудового права, а также экономическими нуждами работодателя, который заинтересован в исполнении обязанностей работником по трудовому договору в течение, по общему правилу, неопределенного срока.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Гражданский кодекс, часть первая от 30.11.1994 № 51-ФЗ, часть вторая от 26.01.1996 № 14-ФЗ (с изм. и доп.) // СПС «КонсультантПлюс».
3. Новикова Ю.А. Соглашение сторон трудового договора о возмещении с рассрочкой платежа ущерба, причиненного работником // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 46-49.
4. Дивеева Н.И., Новикова Ю.А. О некоторых проблемах, возникающих при возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 24-27.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

Фирсова Н.В., Вагнер В.Р.

Договорной режим ответственности супругов по обязательствам

*ФГБОУ ВО Башкирский государственный университет
(Россия, Уфа)*

doi: 10.18411/lj-10-2019-97

idsp: ljjournal-10-2019-97

Аннотация

В статье исследуются вопросы ответственности супругов по обязательствам в рамках договорного режима. Оценивается целесообразность введения обязательной регистрации брачного договора.

Ключевые слова: договорной режим, ответственность супругов, обязательства, брачный договор, должник, кредитор.

Absrtact

The article is devoted to the contractual regime of liability of spouses for obligations. The article deals with the obligations of spouses, their classification. The article also explores