

совершеннолетия, в соответствии с ч. 3 ст. 57 КоБС влечет юридические последствия, например, наследование имущества в соответствии со ст. 1057 Гражданского кодекса Республики Беларусь.

На основании вышеизложенного предлагаем дополнить ч. 3 ст. 57 КоБС, которая в настоящее время не содержит положения о невозможности установления отцовства в судебном порядке по заявлению совершеннолетнего ребенка, который был рожден в результате применения ВРТ. Предлагаем ч. 3 ст. 57 КоБС изложить следующим образом: «Установление отцовства в судебном порядке производится по заявлению одного из родителей или опекуна, попечителя ребенка, а также самого ребенка по достижении им совершеннолетия, за исключением ребенка, рожденного в результате применения вспомогательных репродуктивных технологий».

Савельев О. Н.

ПРИМЕНЕНИЕ ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Савельев Олег Николаевич, магистрант 3 курса Калужского государственного университета им. К. Э. Циолковского, г. Калуга, Россия, sawelewokbmel@yandex.ru

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Федоров А. Г.

В настоящее время в России существует проблема применения гражданского законодательства в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. В связи с этим у работодателя возникает вопрос о возможности оформления соглашений с работником, которые не вписываются в трудовой договор. Можно ли урегулировать такие отношения одновременно и трудовым договором, и гражданским законодательством на взаимоисключающей основе? Подобная ситуация нередко возникает в юридической практике. Очевидно, по этой причине с января 2014 г. Трудовой кодекс Российской Федерации дополнен ст. 15, которая устанавливает, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Работодатель вправе заключать гражданско-правовые договоры со своими работниками (на оказание услуг или по договору подряда), которые уже работают по трудовому договору, что не будет являться нарушением законодательства о труде, однако отношения сторон по данным договорам не могут носить характера трудовых.

Многогранность ситуаций в области применения гражданского законодательства в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений влечет за собой массу нюансов в рассмотрении подобных дел в судах Российской Федерации и, как следствие, порождает различия в принимаемых решениях.

Важно понимать разницу между работой по гражданско-правовому договору и работой по трудовому договору и что будет, если будет установлен факт подмены трудовых отношений гражданско-правовыми? Данный нюанс может иметь отрицательные правовые последствия, особенно для работодателя. Если суд установит, что договор гражданско-правового характера фактически регулирует трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, т. е. гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой договор (ч. 4 ст. 11, ст. 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации; п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2).

Сфера применения трудового права напрямую обозначена в ст. 11 Трудового кодекса Российской Федерации, где подчеркивается, что во всех случаях, когда доказано, что гражданско-правовые договоры регулируют трудовые отношения, к ним должны применяться нормы трудового законодательства.

Позиция Верховного Суда Российской Федерации по проблеме применения гражданского законодательства в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений следующая. Верховный Суд РФ отметил, что целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата, который может быть передан заказчику. Согласно же трудовому договору работник принимает на себя обязательство выполнять работу по определенной трудовой функции (Постановление Верховного Суда РФ от 22.04.2019 № 43-КГ19-2).

Позиция Федеральной налоговой службы по проблеме применения гражданского законодательства в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений следующая. Федеральная налоговая служба России указывает, что гражданско-правовые договоры между работодателями и самозанятыми гражданами в некоторых случаях могут быть переквалифицированы в трудовые договоры. Это касается случаев, когда организация или индивидуальный предприниматель, заключая гражданско-правовые договоры с самозанятыми гражданами, фактически нанимает их в качестве работников (информация Федеральной налоговой службы России).

Всегда существует риск, что взятые работником в дополнение к трудовому договору гражданско-правовые обязательства могут быть затем оспорены либо самим работником, в том числе в суде, либо в Государственной инспекции труда. Это может создать для работодателя отрицательные правовые последствия в виде судебных издержек, штрафов, внеплановых проверок.