

3. Центр государственно-частного партнерства при Министерстве экономики Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ppp.gov.kg/projects>. – Дата доступа: 29.09.2023.

4. Дорожная карта инвестора [Электронный ресурс] // Национальное агентство инвестиций и приватизации. – Режим доступа: https://map.investinbelarus.by/?name=&industry%5B7022%5D=7022&sum_invest1=&sum_invest2=. – Дата доступа: 27.09.2023.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ТРУДУ (ЗАНЯТОСТИ) ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ И НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

К. К. Уржинский

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
ул. Московская, 17, 220007, г. Минск, Беларусь,
dekan1966@mail.ru*

Е. А. Реуцкая

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
ул. Московская, 17, 220007, г. Минск, Беларусь,
reutckovich@mail.ru*

Процессы инновационного развития экономики, ее цифровизации, происходящие в Республике Беларусь, постепенно приводят к изменению структуры занятости населения, сопровождаются возникновением новых ее видов, перераспределением работников по различным секторам экономики, что, в свою очередь, обуславливает необходимость адаптации и совершенствования правовых форм привлечения физических лиц к труду применительно к изменяющимся социально-экономическим условиям. Вместе с тем, указанные тенденции не должны негативно сказываться на социально-правовой защищенности работающих лиц, приводить к снижению её уровня. В этой связи значительную актуальность представляет научно-практический анализ правовых форм привлечения граждан к общественно полезному труду. Настоящая статья посвящена анализу некоторых аспектов

гражданско-правовых форм занятости, выработке предложений по их оптимизации.

Ключевые слова: гражданское право; гражданско-правовой договор; физическое лицо; труд; трудовые отношения; занятость.

Актуальность рассматриваемой нами проблематики обусловлена тем, что одним из существенных факторов стабильного экономического, социального, политического благополучия и развития государства и общества является трудовая деятельность физических лиц, осуществляемая ими самостоятельно или в рамках организованного процесса, направленная на создание различного рода духовных и материальных благ. Указанные общественные отношения ввиду их значительного количественного и качественного многообразия являются предметом правового регулирования целого ряда отраслей права: гражданского, трудового, административного, уголовно-исполнительного и др. Однако наибольший интерес представляют гражданско-правовые и трудовые средства.

Важную роль в современных условиях играет активное государственное регулирование указанной сферы, поскольку государство в силу упомянутых обстоятельств в значительной степени заинтересовано в упорядочении, совершенствовании распределения и перераспределения миграционных потоков трудовых ресурсов между отдельными отраслями экономики, регионами, нанимателями (работодателями), профессиями и т.д. В этой связи правовые проблемы трудоустройства рассматривались в научных публикациях даже в СССР, т.е. в период существования плановой экономики, конституционно закрепленной обязанности трудиться, юридической ответственности за тунеядство и т.п., когда рынок труда был максимально упорядочен и прогнозируем [1].

В действующем законодательстве отсутствуют такие дефиниции, как «труд», «трудовая деятельность». В философской, филологической литературе труд определяется как целесообразная деятельность человека, направленная на созидание материальных и духовных благ, необходимых для существования индивида и общества; главная предпосылка человеческого существования, общая всем формам общественной жизни [2, с. 581–582].

Анализ контента норм национального и международного права позволяет сделать вывод о том, что схожим по своему содержанию

используется понятие «занятости», закрепленное в законодательстве целого ряда государств, в том числе и Беларуси, которое в некоторой степени можно определить как синоним понятия «труд». Согласно ст. 1 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон «О занятости населения») под занятостью понимается деятельность физических лиц (граждан), связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, вознаграждение за выполненную работу (оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности), иной доход (заработок).

В ст. 2 Закона «О занятости населения» определен перечень видов занятости, который носит открытый характер. Так, занятыми считаются граждане:

работающие по трудовому договору или выполняющие работы у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности), за исключением граждан, занятых на оплачиваемых общественных работах по направлению органов по труду, занятости и социальной защите;

являющиеся учредителями (участниками, членами) юридических лиц, за исключением учредителей (участников) акционерных обществ и членов некоммерческих организаций;

зарегистрированные в установленном законодательством порядке в качестве индивидуальных предпринимателей;

осуществляющие деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленную деятельность;

проходящие военную или альтернативную службу, а также службу в органах внутренних дел, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям;

обучающиеся в дневной форме получения образования в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, иных организациях, у индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с

законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность;

осуществляющие уход за ребенком в возрасте до 3 лет, ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, а также за ребенком в возрасте до 18 лет, инфицированным вирусом иммунодефицита человека или больным СПИДом;

занимающиеся иной не запрещенной законодательством деятельностью, приносящей заработок.

Указанные виды деятельности достаточно многообразны и относятся к предмету регулирования различных отраслей права. Из указанного выше списка к гражданско-правовой сфере можно отнести следующие общественные отношения:

связанные с выполнением работ у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам, осуществлением предпринимательской деятельности без образования юридического лица (индивидуальные предприниматели)

по оказанию услуг в сфере агротуризма;

ремесленную деятельность;

деятельность, связанную с учреждением (участием, членством) юридических лиц, за исключением учредителей (участников) акционерных обществ и членов некоммерческих организаций;

связанные с осуществлением иной хозяйственной деятельности, не относящейся к предпринимательской. В данном случае мы, прежде всего, имеем в виду виды деятельности, указанные в ст. 1 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК).

Попытаемся выделить некоторые специфические черты указанных видов деятельности, которые позволяют объединить их под эгидой гражданско-правовых форм.

Обратимся к истории вопроса. Здесь можно отметить, что в сравнении с трудовым правом гражданское право гораздо раньше стало регулировать общественные отношения в сфере применения труда, что неоднократно отмечалось в литературных источниках. Так, например, Е. Б. Хохлов считал, что в Древнем Риме применение труда было урегулировано в рамках и средствами гражданского права [3, с. 12-20]. Приблизительно схожую точку зрения высказал и К. Л. Томашевский, который соглашается с тем, что

трудоправовые институты окончательно сформировались, в частности, в Беларуси и России только ко второй половине XIX и даже к началу XX века [4, с. 11].

Отметим также, что гражданско-правовые средства привлечения к труду обладают рядом особенностей, по сравнению с другими отраслями, но, тем не менее, имеют и определенное сходство с некоторыми из них, главным образом, с трудовыми средствами.

Важнейшей чертой гражданского права, в том числе, и в отношениях, связанных с привлечением к труду физических лиц, является договорная свобода, с которой тесным образом связаны такие свойства, как диспозитивность и добровольность гражданско-правовых средств, что, в свою очередь, обусловлено равенством субъектов гражданского оборота и автономией их воли. Примером здесь, в первую очередь, могут служить гражданско-правовые договоры на выполнение работ, оказание услуг, создание объектов права интеллектуальной собственности. В данном случае это значительным образом сближает их с трудовыми договорами. Как трудовые, так и гражданско-правовые договоры заключаются исходя из принципа свободы волеизъявления: свободы договора (гражданское право) и свободы труда (трудовое право). В этой связи принципы свободы труда, запрета применения принудительного (обязательного) труда, закрепленные в нормах международного права и адаптированные во многих национальных законодательствах, могут и должны применяться и при использовании труда физических лиц на основе гражданско-правовых форм.

В гражданском праве свобода заключения договора с точки зрения практики правоприменения тесным образом связана с целым рядом моментов, в частности, условиями действительности гражданско-правовых сделок, в качестве одного из которых выступает соответствие воли субъекта его волеизъявлению. Соответственно сделки (договоры) с пороками воли могут быть признаны недействительными. Важно отметить, что гражданско-правовые договоры как правовая форма занятости достаточно широко применяются в Беларуси, в связи с чем неслучайно был принят адресный нормативный правовой акт – Указ Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» (далее – Указ 314). Указом 314 установлены важные нормы, направленные на

обеспечение прав физических лиц, привлекаемых юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями для выполнения работ, оказания услуг и т.д. по гражданско-правовым договорам. Согласно подп. 1.1 Указа 314 такие договоры заключаются в письменной форме, а также должны включать, предусмотренные данным подпунктом существенные условия, помимо предусмотренных законодательством, в частности: порядок расчета сторон по гражданско-правовым договорам, включая суммы, подлежащие выплате; обязательство заказчика – юридического лица или индивидуального предпринимателя, предоставляющего работу гражданам по гражданско-правовым договорам (заказчика), по уплате за них в установленном порядке обязательных страховых взносов на государственное социальное страхование в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь и ряд других. Вместе с тем, здесь имеется некоторый проблемный момент, в том случае, если по каким-либо причинам в договор не будет включено одно или более из тех существенных условий, которые обозначены в качестве такового (таковых) в данном нормативном правовом акте, поскольку формально согласно ст. 402 ГК такой договор будет считаться не заключенным, что вряд ли будет способствовать оптимизации защиты интересов физического лица, выполняющего работу, оказывающего услугу и т.д. В этой связи полагаем уместным внести в Указ 314 соответствующие корректировки, которые будут более соответствовать аналогам трудового законодательства (ст. 25 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), согласно которой фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен). Полагаем, что в данном случае соответствующий договор должен быть признан заключенным, т.е. фактически состоявшимся, а по требованию физического лица, привлеченного на его основании к трудовой деятельности, либо по требованию соответствующего органа в указанный договор должны быть внесены соответствующие существенные условия.

Что касается дальнейшего функционирования трудовых отношений после заключения гражданско-правового договора, то здесь правовое положение работающего с точки зрения действующего законодательства весьма благоприятно и стабильно. Согласно ст. 420 ГК изменение и

расторжение договора возможно по соглашению сторон, если иное не предусмотрено ГК и иными актами законодательства или договором. По требованию одной из сторон договор может быть изменен или расторгнут по решению суда только: при существенном нарушении договора другой стороной; в иных случаях, предусмотренных ГК и иными актами законодательства или договором. При этом, существенным признается нарушение договора одной из сторон, влекущее для другой стороны такой ущерб, в результате которого она в значительной степени лишается того, на что была вправе рассчитывать при заключении договора. Кроме того, согласно ст. 421 ГК изменение (расторжение) гражданско-правового договора возможно в связи с существенным изменением обстоятельств, из которых стороны исходили при его заключении, если иное не предусмотрено договором или не вытекает из его существа. Изменение обстоятельств признается существенным, если они изменились настолько, что, если бы стороны могли это разумно предвидеть, договор вообще не был бы ими заключен или был бы заключен на значительно отличающихся условиях.

Таким образом, гражданское законодательство в определенном смысле более ориентировано в направлении договорного характера изменений условий труда, (что, безусловно, предпочтительнее для работающего физического лица) нежели трудовое, последнее же, фактически подстраивается под производственные, организационные, экономические нужды нанимателя. Так, в трудовом праве в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном ст. 32 ТК, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенными в трудовом договоре. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц. Собственно говоря, договорная свобода здесь отодвигается на задний план и заменяется интересами нанимателя (работодателя), а все условия трудового договора, за исключением трудовой функции фактически могут меняться без согласия работника. В качестве ремарки укажем, что в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрен более длительный срок для предупреждения работника об изменении существенных условий труда – два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Что касается прекращения трудовых отношений, то, согласно трудовому законодательству, они могут быть прекращены только по основаниям, предусмотренным ТК (ст. 35 ТК). Основания расторжения гражданско-правового договора помимо законодательства могут быть определены в нем самом (ст. 420 ГК, п. 1 Указа 314).

Договорная свобода, автономия воли также в полной мере присутствует и в отношениях, связанных с созданием, реорганизацией, прекращением деятельности юридических лиц различных организационно-правовых форм, при осуществлении физическими лицами предпринимательской деятельности без образования юридического лица, а также иных видов хозяйственной (экономической) деятельности, не относящихся к предпринимательской. Так, например, согласно ст. 67 Закона Республики Беларусь от 09.12.1992 г. № 2020-XII «О хозяйственных обществах» (далее – Закон «О хозяйственных обществах») учредители акционерного общества заключают договор о создании акционерного общества в письменной форме. К договору о создании акционерного общества применяются общие положения гражданского законодательства о договорах и других обязательствах, если из существа договора не вытекает иное. В договорном порядке также утверждается устав хозяйственного общества (ст. 12 Закона «О хозяйственных обществах»). В процессе деятельности участники хозяйственного общества могут заключать различного рода корпоративные договоры (соглашения), например, акционерное соглашение (ст. 90-1 Закона «О хозяйственных обществах»), договор об осуществлении прав участников общества (ст. 111-1 Закона «О хозяйственных обществах»).

Гражданско-правовым формам осуществления трудовой деятельности физических лиц присущ также такой признак, как самостоятельность, подразумевающий самоорганизацию процесса труда, что делает их в ряде случаев более оперативными по сравнению со средствами трудового права: отсутствие необходимости утверждения штатного расписания, организации учета рабочего времени, целого ряда локальных правовых актов и т.д. Однако в противовес этому гражданское законодательство не предоставляет тех социально-правовых гарантий работающим, которые имеются в арсенале трудового права, например, минимальный размер оплаты труда, ограничение рабочего времени, время отдыха и т.п.

Резюмируя сказанное, представляется возможным сделать следующие выводы. Институт занятости носит межотраслевой характер, а привлечение физических лиц к трудовой деятельности осуществляется, в том числе, в рамках правовых форм гражданского законодательства: гражданско-правовых договоров, индивидуального предпринимательства, иной хозяйственной деятельности, не относящейся к предпринимательству и некоторых других. Указанная ситуация в целом благоприятна в контексте гарантий обеспечения реализации права на труд. Вместе с тем, в целях оптимизации исследуемого сегмента национальной правовой базы целесообразно рассмотреть возможность внесения в него соответствующих корректировок, о которых шла речь в нашей статье, в частности, в Указ Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам».

Список использованных источников:

1. Уржинский, К. П. Трудоустройство граждан в СССР / К. П. Уржинский. – М. : Юрид. лит., 1967. – 144 с.
2. Философский словарь / А. И. Абрамов [и др.] ; под ред. И. Т. Фролова. – М. : Республика, 2001. – 719 с.
3. Курс российского трудового права : Часть общая : в 3-х т. / А. В. Гребенщиков, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов ; под ред. С. П. Маврин, А. С. Пашков, Е. Б. Хохлов – С.-Пб. : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1996. – Т. 1. – 573 с.
4. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский ; науч. ред. О. С. Курылева – Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.