

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ С ТВОРЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ

© 2012 Е.В. Милкина

Академия труда и социальных отношений, г. Москва

E-mail: mikaterina@mail.ru

Рассматриваются особенности трудовых и гражданско-правовых договоров, заключаемых с работниками концертных организаций. Приводится сопоставление данных видов договоров, выделяются отличия, которые в качестве выводов приводятся в статье.

Ключевые слова: трудовые договоры, гражданско-правовые договоры, творческие работники, концертные организации.

Необходимость регулирования творческой деятельности нормами трудового права вызвана не стремлением законодателя руководить творческими процессами в государстве через подчинение творческих работников власти работодателей, а желанием сформулировать юридические гарантии прав творческих работников на пенсионное, социальное и медицинское обеспечение творческих работников в зависимости от их участия в наиболее значимой социальной сфере - трудовой. Указанная выше связь между правами творческих работников на упомянутые виды государственного обеспечения возникает с обязанностью творческих работников вступить в трудовые правоотношения с работодателями. *Юридическим фактом, с которым действуют нормы права связывают возникновение трудового правоотношения, выступает трудовой договор.*

Трудовые правоотношения до своего возникновения при заключении трудового договора предполагают равенство сторон. Их возникновение свободным волеизъявлением порождает вступление в силу для обеих сторон обусловленных договором ограничений прав и обязанностей. И наиболее существенное из них - это добровольное подчинение работника власти работодателя. Вместе с тем особенностью является то, что творческие работники концертных организаций могут работать на условиях гражданско-правовых договоров. Так, можно оформить отношения между работодателем и работником договором подряда, например, на исполнение музыкальной импровизации к спектаклю. Отметим, что по такому договору у работодателя гораздо больше прав и меньше обязанностей. Однако если дого-

вор, названный договором подряда, фактически будет содержать все условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), то у работника при сложившихся обстоятельствах будет возможность доказать в суде, что данный гражданский правовой договор является по своей сути договором трудовым.

При оценке доказательств по делу суд будет исходить из следующих юридически значимых обстоятельств, доказанность которых позволяет сделать вывод, что с работником концертной организации был заключен именно трудовой договор.

Во-первых, согласно трудовому договору, работник обязан выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, подчиняясь при этом правилам внутреннего трудового распорядка, а исполнитель по гражданско-правовому договору должен выполнить конкретную работу (оказать конкретную услугу) на свой страх и риск, т.е. он сам решает, когда ему лучше выполнять свои обязанности по договору.

Во-вторых, работодатель по трудовому договору обязан обеспечить работнику необходимые условия труда: место работы, рабочие инструменты, материалы (для артиста, например, сцену, реквизит, костюмы, музыкальные инструменты и т.п.). Работодатель также обязан обеспечить надлежащую охрану труда. Исполнитель же по гражданско-правовому договору всем необходимым обеспечивает, как правило, себя самостоятельно. Включение этого условия в гражданско-правовой договор может быть осуществлено только на договорных началах.

В-третьих, работник по трудовому договору регулярно в установленные сроки получает зара-

ботную плату, которая не должна быть ниже установленного минимального размера (ст. 133, 133.1 ТК РФ), тогда как оплата работы по гражданско-правовому договору может быть любого оговоренного договором размера и выплачивается, как правило, по факту выполнения работ (оказания услуг).

В-четвертых, по трудовому договору работник обязан соблюдать дисциплину труда; время прихода на работу, перерывы в работе, время репетиций и т.д. - это все должно быть оговорено в договоре.

По гражданско-правовому договору исполнитель не обязан соблюдать трудовую дисциплину в том виде, как это определено Правилами внутреннего трудового распорядка у конкретного работодателя. Исполнитель может вообще не появляться, например, в концертной организации, но при этом выполнять работу качественно и в срок (скажем, проведение концертов).

В-пятых, работник по трудовому договору имеет право на установленные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением, самим договором гарантии и компенсации, в то время как исполнитель по гражданско-правовому договору на такие компенсации рассчитывать не может (предоставление каких-либо дополнительных гарантий и компенсаций, как правило, может осуществляться путем их включения в общую цену за оплату работ (оказание услуг) по договору).

В-шестых, по трудовому договору за нарушение его условий работник несет дисциплинарную и (или) материальную, а работодатель - материальную ответственность (ст. 234-236 ТК РФ), тогда как стороны гражданско-правового договора несут гражданско-правовую ответственность в объемах, установленных этим договором.

В-седьмых, за восстановлением своих нарушенных прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам, государственную инспекцию труда и суд. Трудовым кодексом предусмотрены формы самозащиты прав работников, а именно - отказ от выполнения работы в установленных случаях. Работники также могут объединяться для защиты своих прав в профессиональные союзы, инициировать процедуру коллективного трудового спора и объявить забастов-

ку (ст. 352, 356, 370, 385, 391 и 409 ТК РФ). Что касается исполнителя условий гражданско-правового договора, то за восстановлением своих прав он может обращаться только в суд.

Имеются различия и в порядке расторжения договоров: трудовой договор расторгается в случаях, предусмотренных ст. 77 ТК РФ. Гражданско-правовой договор прекращает свое действие в следующих случаях: выполнения исполнителем (подрядчиком) предусмотренных договором работ (оказания услуг) и оплаты этих работ (услуг) заказчиком; по соглашению сторон; по решению суда; вследствие действия непреодолимой силы.

Таким образом, трудовой и гражданско-правовой договоры имеют принципиальные отличия: трудовой договор определяет взаимоотношения, связанные с трудовой деятельностью (с процессом труда), а в гражданско-правовом договоре фиксируется конечный результат конкретной работы (услуги).

Заключив трудовой договор, работник концертной организации берет на себя регулярные обязанности, и тогда предметом трудового договора становится процесс непосредственной реализации своей способности к труду. Иными словами, работник принимает на себя обязанность реализовать эту способность, выразить ее в виде трудовой деятельности, а именно в виде конкретного труда определенного качества и количества. А поскольку реализация этой трудоспособности происходит в рамках трудового правоотношения, работник приобретает соответствующие юридические права, обязанности, гарантии, ответственность и т.д. Одной из таких обязанностей является подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя.

Таким образом, на каких условиях осуществлять свой труд - выбор творческого работника. Однако, только вступая в трудовые отношения, работник получает возможность использовать, как минимум, государственные гарантии по пенсионному, социальному и медицинскому обеспечению.

1. Трудовой кодекс Рос. Федерации: [федер. закон Рос. Федерации]: [от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ]. URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf>.

Поступила в редакцию 03.12.2011 г.