

УДК 349.2

*М.Н. Бронникова****НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ «ТРУД»
ПО РОССИЙСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ**

Актуальность темы объясняется сложностью разграничения самостоятельного (независимого) и несамостоятельного (зависимого) труда, а также разными подходами к пониманию труда: в экономике — как к товару, а в праве — как к целесообразной и полезной деятельности. В статье обосновывается понятие труда не как процесса выполнения работы, а как достижения желаемого результата от трудовой деятельности.

Ключевые слова: самостоятельный (независимый) труд, несамостоятельный (зависимый) труд, наемный труд, заемный труд, результат труда.

В настоящее время на современном этапе экономического развития общества, сопровождающемся активным распространением информационных технологий и автоматизацией работы, исследование категории труда является особенно актуальным и относится к числу важнейших как общеэкономических, так и общеправовых проблем. Труд в условиях рыночных отношений выступает как многоплановое явление. Однако в отличие от экономистов ученые-правоведы не рассматривают его как товар. При этом утверждается, что объектом правового регулирования является процесс труда, а не его результаты [1, с. 41].

Правовое регулирование труда следует связывать с римским правом. Предметом договора найма услуг (*locatio-conductio operarum*) являлось выполнение отдельных услуг по указанию нанявшегося, что приводило к неизбежной зависимости нанявшегося от нанимателя; если же стороны стремились к появлению какого-либо готового результата работы, тогда заключался договор подряда — *locatio-conductio operis* [2, с. 189–190].

Современная организация труда характеризуется многообразием экономических связей трудящегося с элементами производства. При этом традиционно выделяются два вида труда: самостоятельный (независимый, свободный), к которому относятся

* © Бронникова М.Н., 2017

Бронникова Марина Николаевна (cl-su@mail.ru), кафедра гражданского и предпринимательского права, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

выполнение работ и оказание услуг по гражданско-правовому договору, работа адвокатов, нотариусов, членов кооператива, самозанятых лиц, а также несамостоятельный, другими словами, наемный труд, т. е. разновидность конкретного труда, который обладатель рабочей силы обязуется применять за плату в интересах, под руководством и на риск работодателя.

В настоящее время исследователи обращают внимание на формирование третьей разновидности труда – частично зависимый труд [3]. Основным критерий новой системы видится авторам в степени защищенности работающего лица от нестабильности экономической ситуации и от вытекающей из этой нестабильности его отношений с нанимателем [4].

В рамках данной статьи исследуется вопрос о понятии труда через призму социально-экономической ценности труда и его видов с учетом выявления критериев деления и определения его практического значения, которое видится в различиях правового регулирования.

Под трудом понимается работа, занятие, целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей [5, с. 814]. В правовой литературе труд рассматривается как общественное отношение – отношение трудящегося субъекта к другим людям по поводу средств и предметов его труда [6, с. 5]. В то же время труд с позиции экономистов – это товар особого рода, который обладает весьма серьезной спецификой, выделяющей его из числа всех других товаров и факторов производства, либо целенаправленная деятельность человека по созданию определенных ценностей. Труд является непременным условием функционирования экономики и основой большинства рыночных продуктов (товаров, услуг и т. п.). Он неотделим от личности работника и не обладает таким характерным для большинства других товаров качеством, как однородность. В момент, когда потенциальный работник и работодатель заключают договор, труд фактически перестает быть объектом рынка труда и превращается в объект организации и управления со стороны нанимателя (работодателя), т. е. в объект правового регулирования. Труд в праве не рассматривается как товар в соответствии с Декларацией целей и задач Международной организации труда и принципов от 10 мая 1944 года, принятой на Генеральной конференции Международной организации труда.

Труд имеет множество разновидностей. В частности, работа, осуществляемая в целях удовлетворения личных потребностей человека, например работа по дому, на приусадебном участке, не подлежит непосредственно правовой регламентации. Однако при ее выполнении необходимо соблюдать публично-правовые (конституционные) и семейно-правовые обязанности, выражающиеся в воздержании от нарушений прав соседей, членов семьи.

Представляется, что правовому регулированию подлежит лишь тот труд, который выполняется в интересах общества и (или) определенных лиц. В теории права принято различать самостоятельный (независимый, свободный) и несамостоятельный (зависимый) труд, который может быть как физическим, так и интеллектуальным. В основе классификации труда на указанные разновидности лежит отношение трудящего к используемым в процессе его труда средствам производства либо орудиям труда. По нашему мнению, данный критерий в условиях современных экономических отношений требует уточнения, поскольку лицо, выполняющее работу с помощью каких-либо инструментов, технологий или предметов производства, обязано к ним относиться бережно независимо от того, кому принадлежит указанное имущество. Важным в процессе разграничения видов труда представляется определение лица, выполняющего функции организатора работы. Соответственно, труд, который осу-

шестввается при непосредственном соединении рабочей силы человека с его же средствами производства по его усмотрению, не подвергается организационному и управленческому воздействию со стороны иного лица, является самостоятельным. Если организация трудовой деятельности осуществляется не субъектом, выполняющим работу, а иным лицом, устанавливающим задание (результат труда), при этом иное лицо передает для работы инструменты, технологии и (или) иное имущество (средства производства), управляет и контролирует хозяйственную деятельность, то и труд является управляемым и зависимым от работодателя, поэтому он считается несамостоятельным, а работодатель фактически приобретает хозяйственную (работодательскую) власть над работником. Таким образом, разграничение труда на самостоятельный и несамостоятельный проводится с учетом того, кто выполняет функции организации работы: если лицо самостоятельно организует (управляет, контролирует) свой труд, используя при этом собственное имущество, принадлежащее на праве собственности или ином праве, то такой труд является самостоятельным; если же труд выполняется под управлением, контролем и с помощью имущества, принадлежащего иному лицу, то такой труд является несамостоятельным.

Правовое значение данного деления заключается в различном правовом регулировании: самостоятельный труд регламентируется нормами гражданского права, а несамостоятельный – нормами трудового права. Правовыми формами, опосредующими выполнение работы, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры (подряда и др.).

Гражданско-правовые договоры о выполнении работ различаются в связи с тем, какую цель хотели достичь стороны договора, согласовывая его условия. Так, если для субъектов важен процесс выполнения работы без создания предмета материального мира, то правовой формой является договор оказания (найма) услуг, договор поручения – *locatio-conductio operarum*. Если стороны стремятся к появлению какого-либо овеществленного результата, тогда речь идет о договоре подряда – *locatio-conductio operis*. Представляется необходимым обратить внимание на то, что в экономической литературе, в том числе и зарубежной, работы включаются в понятие услуг и не выделяются в качестве самостоятельного объекта. Под услугами понимается изменение состояния человека или предмета, принадлежащего любому участнику экономических отношений, с их предварительного согласия [7].

По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Сторонами договора возмездного оказания услуг могут быть как физические, так и юридические лица. При этом в гражданском законодательстве России действует правило о том, если иное не предусмотрено договором возмездного оказания услуг, исполнитель обязан оказать услуги лично. Предметом рассматриваемого договора является деятельность, в результате выполнения которой, как правило, вещь не появляется. Тем не менее это не означает, что услуга не имеет своего результата. Учитывая многообразие видов услуг, содержание услуги согласовывается сторонами при заключении договора. Важно при этом четко определить в договоре тот полезный эффект, достижение которого ожидают стороны, что позволит впоследствии установить надлежащее или ненадлежащее исполнение. Учеными обоснована необходимость разграничения таких категорий, как «качество оказания услуги» и «качество результата услуги» [7]. Под качеством оказания услуг автором предлагается рассматривать соответствие действий услугодателя при оказании услуг условиям договора или обычно предъявляемым требованиям, а под результатом услуги понимается достигнутое в процессе оказания услуги такое сохранение или изменение невещественного блага, которое предусмотрено

законом, иным правовым актом, договором, обычаем делового оборота или вытекает из существа оказываемой услуги.

По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его. Подряд представляет собой осуществление действий, призванных непосредственно обеспечить получение определенного материального результата. Применительно к подряду можно утверждать, что работа — это не «делать», а «сделать»! Целью подрядной работы всегда является достижение результата. Сторонами договора могут выступать правосубъектные физические лица и юридические лица. Однако выполнение отдельных видов работ подрядчиком возможно только при наличии лицензии, т. е. специального разрешения, либо выданного саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ (ч. 3 п. 1 ст. 49 Гражданского кодекса Российской Федерации). По общему правилу ст. 706 Гражданского кодекса Российской Федерации, если из закона или договора подряда не вытекает обязанность подрядчика выполнить предусмотренную в договоре работу лично, подрядчик имеет право привлечь к исполнению своих обязательств других лиц. В этом случае подрядчик выступает в роли генерального подрядчика, а привлеченные им для выполнения отдельных работ лица именуются субподрядчиками.

Вопрос о том, что составляет предмет договора подряда, в юридической литературе является спорным. Основные подходы состоят в следующем:

— предметом является результат работы [8]; такой подход следует из анализа ст. 726 Гражданского кодекса Российской Федерации;

— подрядный договор одновременно имеет два предмета — работу и ее результат [9]); эта позиция нашла закрепление в ст. 703 Гражданского кодекса Российской Федерации и в судебной практике (Определение Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 16.12.2010 № ВАС-16461/10 по делу № А60-10198/2010-С3).

Полагаем, что предметом договора подряда является и работа, и ее результат, т. к. достижение цели подряда (передача результата работы заказчику) невозможно без выполнения работы.

Согласовывая предмет, стороны должны описать в договоре вид работы, единицы ее измерения (наименование, количество / объем) и непременно, результат работы (новая / переработанная вещь и т. п.).

Работы, не указанные в договоре подряда, но выполненные подрядчиком по необходимости, в связи с непосредственной связью с предметом договора подряда (например, увеличилось количество/объем работы), с молчаливого согласия заказчика называются дополнительными работами. Нет оснований применять к таким отношениям ранее согласованные договорные условия, однако они подлежат оплате, если результат таких работ используется заказчиком, т. е. работы фактически приняты. В судебной практике сформировалась позиция, согласно которой отсутствие дополнительного соглашения на проведение дополнительных работ не освобождает заказчика от их оплаты, если работы были приняты, либо представляют потребительскую ценность для заказчика и он намерен ими воспользоваться (см, например, Постановление Федерального Арбитражного Суда Северо-Западного округа от 19.11.2010 по делу № А56-5230/2009).

Особенностями правового регулирования прав и обязанностей сторон договора подряда являются:

Во-первых, направленность на передачу надлежащего результата работы подрядчиком заказчику. В связи с этим регулирование самого процесса исполнения договора фактически оставляется на усмотрение сторон посредством определения соответствующих правил в договоре подряда.

Во-вторых, невозможность исполнения обязательства без совместных действий сторон.

Принципиальным моментом характеристики подрядных отношений является вопрос о распределении различного рода рисков между сторонами, а именно: риска невозможности исполнения договора, случайной гибели или повреждения используемого имущества, а также результата работы.

Риск невозможности исполнения работы лежит на подрядчике, за исключением случаев недостижения результата выполнения работ вследствие действий заказчика (п. 2 ст. 718 Гражданского кодекса Российской Федерации) или, например, в связи с недостатками предоставленного заказчиком материала (п. 2 ст. 713 Гражданского кодекса Российской Федерации).

По общему правилу риск случайной гибели или случайного повреждения:

а) используемого для исполнения договора имущества несет предоставившая их сторона (риск состоит в том, что в случае их случайной гибели или случайного повреждения нет права требовать их возмещения от другой стороны;

б) результата выполненной работы до ее приемки заказчиком несет подрядчик (риск состоит в том, что при наступлении указанных обстоятельств он не вправе требовать оплаты работы).

Подрядчик, в частности, отвечает:

— за ненадлежащее качество предоставленных им материалов и оборудования, а также за предоставление материалов и оборудования, обремененных правами третьих лиц (п. 2 ст. 704 Гражданского кодекса Российской Федерации). При этом ответственность за качество материалов подчиняется правилам об ответственности продавца за товары ненадлежащего качества (п. 5 ст. 723 Гражданского кодекса Российской Федерации);

— за несохранность имущества, оказавшегося во владении подрядчика в связи с исполнением договора (ст. 714 Гражданского кодекса Российской Федерации);

— за нарушение сроков выполнения работы (п. 1 ст. 708 Гражданского кодекса Российской Федерации);

— за ненадлежащее качество работы. При этом условие договора об освобождении от ответственности за определенные недостатки не освобождает подрядчика от ответственности, если доказано, что они возникли вследствие виновных действий или бездействия подрядчика (ст. 723 Гражданского кодекса Российской Федерации).

По общему правилу, если иное не предусмотрено в законе или договоре, заказчик вправе по своему выбору потребовать:

— безвозмездного устранения недостатков в разумный срок. Однако подрядчик вправе вместо устранения безвозмездно выполнить работу заново с возмещением причиненных просрочкой убытков; заказчик в этом случае обязан возратить ранее переданный результат работы;

— соразмерного уменьшения цены;

— возмещения своих расходов на устранение недостатков, когда право на устранение предусмотрено в договоре. В судебной практике сформировалась позиция, согласно которой отсутствие такого права в договоре подряда не исключает возможности отнесения расходов заказчика на устранение недостатков по основаниям ст. 393, 15 Гражданского кодекса РФ как расходов, которые были понесены лицом на восстановление нарушенного права (см., например, п. 7 Обзора практики рассмотрения споров по договору подряда, одобрен Президиумом Федерального Арбитражного Суда Уральского округа 30.03.2007).

Еще одной разновидностью труда, регулируемого нормами гражданского права, является кооперативный труд, рассматриваемый как самостоятельная совместная про-

изводственная деятельность физических лиц, имеющая целью удовлетворение их общих потребностей. Труд в кооперативе предполагает личное трудовое участие; объединение личного имущества и других средств производства или денежных средств. Работу в кооперативе оценивают по материальным результатам труда. Работа члена производственного кооператива регламентируется Федеральным законом № 41-ФЗ от 08.05.1996 «О производственных кооперативах», осуществление прав и исполнение обязанностей участником / членом общественной организации – Федеральным законом № 82-ФЗ от 19.05.1995 «Об общественных объединениях».

Разновидностями несамостоятельного труда выступают также наемный, в том числе заемный, труд.

Следует отметить, что понятие наемного труда является разработанным и в экономике труда, и в науке трудового права, дискуссии относительно его квалифицирующих признаков практически не ведутся. Наемный труд как экономическая категория является товаром, имеющим хождение на рынке труда, и характеризуется следующими признаками: обладает потребительской ценностью, под которой понимается присущая конкретному труду способность удовлетворять чью-либо потребность в нем; может быть предложен потенциальным работником потенциальному работодателю для потребления в процессе производства либо любой другой деятельности. Наемный труд как правовая категория в юридической литературе характеризуется следующими признаками: работник обязан исполнять определенную трудовую функцию, причем конкретная работа, подлежащая исполнению в каждый данный отрезок времени, обуславливается общим ходом производственной деятельности организации, работник обязан выполнять установленную норму труда, работник обычно обязан сам распределять свой труд во времени соответственно установленному режиму работы, работник в процессе труда должен следовать технологическим указаниям руководителя / администрации / работодателя [10].

В Трудовом кодексе Российской Федерации термин «работа» раскрывается через понятие «трудовая функция», т. е. выполнение работы в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; через конкретный вид поручаемой работнику работы (ст. 15, ст. 57); через понятие «личный труд» (ст. 19.1).

В статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено: «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию *в интересах, под управлением и контролем работодателя*, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Исходя из того, что трудовая функция имеет легальное закрепление (ст. 15 Трудового кодекса РФ), а понятия «интерес», «управление», «контроль» межотраслевые, представляется необходимым раскрывать их на основе научных достижений ученых-трудовиков и экономистов. Следует заметить, что категория «интерес» (лат. interest – «иметь значение») является общенаучной, правовое содержание приобрела еще в римском праве, затем в немецком праве в значении «польза, выгода». В связи с этим в самом общем смысле под интересом следует понимать пользу, потребность субъекта. Как нам представляется, управление работой (трудом) служит современным обозначением базового, но, вероятно, устаревшего понятия трудового права «хозяйская власть»

работодателя». Вопрос об управлении трудом подвергался научному изучению еще Л.С. Талем [11]. В Трудовом кодексе Российской Федерации термин «управление» используется преимущественно в значении участия работников в управлении организацией (ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации), а когда речь идет об управлении работниками, законодатель использует понятие подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15, 189 Трудового кодекса Российской Федерации).

Однако представляется, что в современных условиях развития рыночных отношений, распространения атипичных трудовых отношений ограничиваться лишь определением работодателем вида работы, осуществляемой наемным работником, и подчинение работника лишь установленным правилам поведения не достаточно, т. к. экономическую ценность представляет не процесс выполнения работы, а ее результат, выраженный в получении материального или нематериального блага. В связи с этим, на наш взгляд, необходимо в рамках управления трудом обязать работодателя не просто определять вид работы, но и формулировать задание с конкретизацией в нем ожидаемого от наемного работника результата (блага). Такое задание будет способствовать осмысленному поведению работника в процессе труда, не ограничиваясь при этом лишь рамками установленных правил поведения, позволит избежать противоречий в оценке труда самим работником и его работодателем и обеспечит социальную защищенность работника на случай предвзятой квалификации работодателем выполненной работы или ее этапа. Таким образом, под управлением трудом предлагается понимать поручения, задания, которые конкретизируют обязанности работника, определяют требуемый от него результат.

Указание на выполнение работы под контролем работодателя как критерий наемного труда неоднократно встречается в юридической литературе. Так, например, М.А. Тангин определяет границы контроля другого человека следующим образом: «Принимает решения о том, как, когда и где должна выполняться работа» [13, с. 18]. Однако контрольные функции работодателя за выполнением работы в науке трудового права практически не изучены. Прежде всего необходимо отметить, что контроль (от франц. *controle* — «проверка») означает проверку, а также постоянное наблюдение в целях проверки или надзора. В менеджменте контроль — это составная часть управления экономическими объектами и процессами, заключающаяся в наблюдении за объектом с целью проверки соответствия наблюдаемого состояния объекта желаемому и необходимому состоянию, предусмотренному законами, положениями, инструкциями, другими нормативными актами, а также программами, планами, договорами, проектами, соглашениями. В действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации дважды встречается упоминание о контроле работодателя. В статье 209 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено: «Рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится **под контролем работодателя**». В статье 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации установлено: «Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся **под контролем работодателя**».

Вопрос о том, осуществляет ли работодатель контроль, нередко решается и в судебной практике, чаще всего по спорам о привлечении к дисциплинарной ответственно-

сти. Выводы судов о том, что работодатель не выполняет контрольных функций, основываются, например, такими обстоятельствами дела: табель учета рабочего времени работодателем не ведется, заработная плата не выплачивается (Апелляционное определение Тюменского областного суда от 27.08.2012 по делу № 33-3569/2012). Осуществление работодателем контроля над выполнением работ подтверждается, например, проведением педагогических советов (Апелляционное определение Тюменского областного суда от 15.10.2012 по делу № 33-4659/2012), выдачей задания в начале рабочего дня на территории предприятия, контроль за помещением, в котором выполняются работы (Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 24.08.2012 по делу № 33-5400/2012, Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2014 по делу № 33-7853/14). Выдача заданий и контроль их выполнения осуществлялся посредством телекоммуникационных средств: электронной почты, телефона, программно-аппаратного комплекса (Апелляционное определение Верховного Суда Чувашской Республики от 26.03.2012 г. по делу № 33-796-12). Таким образом, контроль за выполнением работы предполагает постоянное (регулярное) наблюдение за работником в целях проверки исполнения выданных ему заданий посредством фиксации факта нахождения на территории работодателя либо в ином месте при условии подключения к компьютерной программе / базе данных работодателя, в том числе и через Интернет.

Изложенное позволяет понимать под трудом (работой в трудовом праве) личное выполнение работником обязанностей, определенных соглашением сторон и обусловленных заданием работодателя в его интересе, под его контролем и управлением.

Понятие «заемный труд» заимствовано из законодательства и правоприменительной практики зарубежных стран, где заемный труд (на английском языке – *temporaguy agensy work*) понимается как труд в агентствах временной занятости). Исследователи сходятся в том, что заемный труд опосредует трехстороннее отношение, когда работник, обращаясь в агентство занятости, вступает с этим агентством в трудовые отношения и направляется для осуществления своих трудовых обязанностей к работодателям-пользователям, т. е. фактическим работодателям этого работника. Известными формами использования заемного труда являются аутсорсинг, лизинг персонала, аутстаффинг, использование временного персонала. Таким образом, заемный труд – это одна из форм применения наемного труда наряду с личным выполнением работником определенной работы.

На основании проведенного исследования труда как элемента рыночных отношений и объекта правового регулирования установлено:

– разграничение труда на самостоятельный и несамостоятельный проводится с учетом того, кто выполняет функции организации работы: если лицо самостоятельно организует (управляет, контролирует) свой труд, используя при этом собственное имущество, принадлежащее на праве собственности или ином праве, то такой труд является самостоятельным; если же труд выполняется под управлением, контролем и с помощью имущества, принадлежащего иному лицу, то такой труд является несамостоятельным;

– особенность современных экономических отношений и стоящие перед обществом задачи по достижению желаемых результатов в любой работе, как самостоятельной, так и несамостоятельной, требует описание результатов на этапе заключения соглашения о выполнении работы. Результат труда выражается в получении материального или нематериального блага;

– труд – это выполнение лицом обязанностей, определенных соглашением сторон и обусловленных заданием заказчика (работодателя) в его интересе, под его контролем и управлением.

Библиографический список

1. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс российского трудового права. М.: Статут, 2009. 879 с.
2. Новицкий И.Б. Римское право. Изд. 4-е, стереотип. М.: Ассоциация «Гуманитарное знание», 1993. 245 с.
3. Antonmattei P.H., Sciberras J.C. Le travailleur economiquement dependant: quelle protection? Rapport au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarite; Novembre, 2008.
4. Freedland M., Kountouris N. (2011) The legal characterization of personal work relations and the idea of labour law / *The Idea of Labour Law*; ed. by B. Langille, G. Davidov. Oxford: Oxford University Press, 2011. P. 190–208.
5. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. 4-е изд., доп. М.: ООО «ИТИ Технологии», 2003. 944 с.
6. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2009. 336 с.
7. Санникова Л.В. Обязательства об оказании услуг в российском гражданском праве. М.: Волтерс Клувер, 2007. 120 с.
8. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг. Изд. испр. и доп. Кн. 3. М.: Статут, 2002. 1055 с.
9. Иоффе О.С. Избранные труды: в 4 т. Т. III. Обязательственное право. СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004. 837 с.
10. Бронникова М.Н. Наемный и заемный труд по законодательству Российской Федерации: проблемы квалификации // *Юридический вестник Самарского университета*. 2015. Т. 1. № 2. С. 80–86.
11. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006. 539 с.
12. Тангин М.А. Практическое отражение теоретических критериев квалификации трудового договора // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2014. № 2. С. 18–20.

References

1. Lushnikova M.V., Lushnikov A.M. *Kurs rossiiskogo trudovogo prava* [Course of Russian labor law]. M.: Statut, 2009, 879 p. [in Russian].
2. Novitsky I.B. *Rimskoe pravo. Izd.4-e, stereotipnoe* [Roman law. 4th edition, stereotype]. M.: Assotsiatsiia «Gumanitarnoe znanie», 1993, 245 p. [in Russian].
3. Antonmattei P.H., Sciberras J.C. Le travailleur economiquement dependant: quelle protection? Rapport au Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarite; Novembre, 2008 [in French].
4. Freedland M., Kountouris N. (2011) The legal characterization of personal work relations and the idea of labour law. In: *The Idea of Labour Law*. Ed. by: B. Langille, G. Davidov. Oxford University Press, 2011, pp. 190–208 [in English].
5. Ozhegov S.I., Shvedova N.Yu. *Tolkovyi slovar' russkogo iazyka: 80 000 slov i frazeologicheskikh vyrazhenii* [Explanatory dictionary of the Russian language: 80 000 words and phraseological expressions]. V.V. Vinogradov Russian language Institute of the Russian Academy of Sciences. 4th edition, enlarged. M.: ООО «ИТИ Технологии», 2003, 944 p. [in Russian].
6. Alexandrov N.G. *Trudovoe pravootnoshenie* [Employment relationship]. M.: Prospekt, 2009, 336 p. [in Russian].
7. Sannikova L.V. *Obiazatel'stva ob okazanii uslug v rossiiskom grazhdanskom prave* [Obligations on rendering of services in the Russian civil law]. M.: Volters Kluver, 2007, 120 p. [in Russian].
8. Braginsky M.I., Vitryansky V.V. *Dogovornoe pravo. Dogovory o vypolnenii rabot i okazanii uslug. Izd. ispr. i dop. Kn. 3* [Contract law. Contracts on performance of works and rendering of services. Edition revised and enlarged. Book 3]. M.: Statut, 2002, 1055 p. [in Russian].
9. Ioffe O.S. *Izbrannye trudy: v 4 t. T.III. Obiazatel'stvennoe pravo* [Selected works: in 4 Vols. Vol. III. Law of obligation]. SPb.: Izdatel'stvo «Iuridicheskii tsentr Press», 2004, 837 p. [in Russian].

10. Bronnikova M.N. *Naemnyi i zaemnyi trud po zakonodatel'stvu Rossiiskoi Federatsii: problemy kvalifikatsii* [Wage and temporary agency labor under the legislation of the Russian Federation: problems of qualification]. *Iuridicheskii vestnik Samarskogo universiteta* [Juridical Journal of Samara University], 2015, no. 2, pp. 80–86 [in Russian].

11. Tal L.S. *Trudovoi dogovor: Tsivilisticheskoe issledovanie* [Contract of employment: Civilized study]. M., 2006, 539 p. [in Russian].

12. Tangin M.A. *Prakticheskoe otrazhenie teoreticheskikh kriteriev kvalifikatsii trudovogo dogovora* [Issues of interrelation between legal and factual relations in the hired labor regulation]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad], 2014, no. 2, pp. 18–20 [in Russian].

*M.N. Bronnikova**

SOME PROBLEMS OF DEFINITION OF THE CONCEPT «LABOUR» ACCORDING TO THE RUSSIAN LAW

The relevance of the topic can be attributed to the complexity in distinguishing independent and non-independent (dependent) labor, as well as different approaches to the understanding of labor concept: in economics, labor is considered as a commodity, and in law – as a viable and useful activity. The article explains the concept of labor is not how the process works, but as the achievement of the desired result from labour activity.

Key words: independent labor, non-independent (dependent) labor, wage labor, temporary agency work, labor result.

* *Bronnikova Marina Nikolaevna* (cl-su@mail.ru), Department of Civil and Entrepreneurial Law, Samara National Research University, 34, Moskovskoye Shosse, Samara, 443086, Russian Federation.