

---

## ТРУДОВОЕ ПРАВО И ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

---

DOI: 10.18287/2542-047X-2018-4-3-99-106  
УДК 347.4, 349.2

Дата поступления статьи: 11/VI/2018  
Дата принятия статьи: 26/VI/2018

*С. В. Осипова*

---

### ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ ДОГОВОРЫ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОМ, И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

---

© **Осипова Светлана Валерьевна (cl-su@mail.ru)**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Тема кандидатской диссертации: «Сделкоспособность несовершеннолетних в гражданском праве России». Автор более 45 научных работ, в том числе научных статей: «Заключение срочного трудового договора в обязательном порядке», «Работа по трудовому договору на дому как форма экономической деятельности граждан».

**Область научных интересов:** гражданское право, трудовое право.

---

#### АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются вопросы использования для оформления отношений, связанных с трудовой деятельностью, как гражданско-правовых договоров, так и трудовых договоров. В литературе и в судебной практике предпринималось множество попыток выработать универсальные критерии отграничения трудовых и гражданско-правовых отношений. Но сегодня эти границы остаются нечеткими. Автором выявлены основные отличительные особенности гражданско-правовых и трудовых договоров. Однако отмечается сложность отграничения трудовых договоров от гражданско-правовых в связи с наличием сходных характеристик по предмету, правам и обязанностям и иным элементам. Анализируются правовые последствия подмены трудовых договоров гражданско-правовыми договорами. Особое внимание уделяется проблемам заключения договоров аутсорсинга и аутстаффинга в условиях запрета в трудовом законодательстве применения заемного труда. Исследуется вопрос о запрещении заемного труда. Автор приходит к выводу, что работодатели во многих случаях предпочитают заключать гражданско-правовые договоры (самые распространенные из них – подряда, возмездного оказания услуг), что не запрещено законом. Но заключение таких договоров сопровождается риском признания фактически сложившихся отношений трудовыми.

**Ключевые слова:** гражданско-правовой договор, договор подряда, договор возмездного оказания услуг, заказчик, подрядчик, исполнитель, трудовой договор, работник, работодатель, аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд.

**Цитирование.** Осипова С. В. Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, и трудовой договор // Юридический вестник Самарского университета. 2018. Т. 4. № 3. С. 99–106. DOI: <https://doi.org/10.18287/2542-047X-2018-4-3-99-106>.

---



**S. V. Osipova****CIVIL LAW CONTRACTS RELATED TO LABOUR AND EMPLOYMENT CONTRACT**

© **Osipova Svetlana Valerievna (el-su@mail.ru)**, Candidate of Legal Sciences, associate professor, associate professor of the Department of Civil and Business Law, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.

Subject of Candidate's thesis: «Transaction capacity of minors in Russian civil law». Author of more than 45 scientific works, including scientific articles: «The conclusion of a fixed-term employment contract is mandatory», «Work under an employment contract at home as a form of economic activity of citizens».

**Research interests:** civil law, labour law.

**ABSTRACT**

The article considers the issues of using both civil law contracts and employment contracts for registration of relations related to employment. In the literature and in judicial practice, many attempts were made to develop universal criteria for the delimitation of labor and civil law relations. But today, these boundaries remain unclear. The author reveals the main distinctive features of civil law and employment contracts. However, it is noted that it is difficult to distinguish employment contracts from civil contracts in connection with the presence of similar characteristics on the subject, rights and obligations and other elements. The legal consequences of substitution of labor contracts with civil law contracts are analyzed. Particular attention is paid to the problems of outsourcing and outstaffing contracts in the conditions of prohibition in the labor legislation of the using of agency work. The issue of prohibiting agency work is investigated. The author comes to the conclusion that employers in many cases prefer to enter into civil contracts, which is not prohibited by law. But the conclusion of such contracts is accompanied by the risk of recognition of the actually existing labor relations.

**Key words:** civil contract, contract for work and labour, contract of compensated rendering of services, customer, contractor, performer, employment contract, employee, employer, outsourcing, outstaffing, agency work.

**Citation.** Osipova S. V. *Grazhdansko-pravovye dogovory, svyazannye s trudom, i trudovoi dogovor* [Civil law contracts related to labour and employment contract]. *Iuridicheskii vestnik Samarskogo universiteta* [Juridical Journal of Samara University], 2018, Vol. 4, no. 3, pp. 99–106. DOI: <https://doi.org/10.18287/2542-047X-2018-4-3-99-106> [in Russian].

Действующему законодательству известны трудовая и (или) гражданско-правовая формы организации договорных отношений по поводу труда. Сфера договорного регулирования отношений по выполнению работ и оказанию услуг является в той или иной степени общей для двух отраслей права [1]. Как отмечено в Определении Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 597-О-О [2], в зависимости от сути возникающих отношений (трудовые или гражданско-правовые) стороны избирают соответствующую этим отношениям форму – трудовой или гражданско-правовой договор.

В обоих видах договоров, несмотря на их разнотраслевой характер, имеются как сходства, проистекающие от сущностного единства самого понятия «договор» (обязательность и надлежащее исполнение, общий порядок судебного толкования (ст. 431 ГК РФ [3]), так и различия. Первопричина лежит в том, что каждый из них имеет собственное юридическое пространство, созданное соответствующим правоотраслевым регулированием<sup>1</sup>.

Трудовой договор – это все, что связано со словом «труд» – процесс, функция, персональная

квалификация, дисциплина. В то время как гражданско-правовые договоры (подряд, возмездное оказание услуг, агентский договор, авторский договор, договор на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ), широко используемые в практике найма, наряду с договорами трудовыми, связаны со словом «оборот» (переход готового результата – работы, услуги от одного лица к другому). Поэтому гражданско-правовой договор – это атрибут другой сферы – гражданско-правовой, предметно отвечающей за развитые товарообменные операции. Природа такого договора, его условия, сфера действия, а главное – правовые последствия могут быть понятны только при опоре на теорию имущественных гражданско-правовых правоотношений. Так, по гражданско-правовому договору подряда (ст. 702 ГК РФ [5]), где нет работодателя и работника, а есть заказчик и подрядчик, заключают договор не по поводу труда в смысле процесса его регулирования, а для целей перехода от одного лица к другому результата выполненной работы. По договору возмездного оказания услуг есть заказчик и исполнитель и

есть результат, также переходящий от одного лица к другому, – услуга. «Решающее значение для разграничения договоров подряда и оказания услуг имеет лежащий в их основе характер интереса соответствующей стороны – заказчика. Если этот интерес сводится к совершению действий, налицо договор возмездного оказания услуг, а в случае, когда предполагается совершение действий с передачей результата, имеет место договор подряда, в котором большое внимание уделено акту сдачи-приемки работ. Результат в договоре подряда должен быть не только определенно обозначенным, но и отделимым от действий» [6, с. 51].

В трудовом договоре стороны именуется только «работодатель» и «работник», а юридическая цель его заключения состоит в выполнении процесса труда лично в рамках соответствующей трудовой функции. И это значимое свидетельство того, что предельный уровень обобщенности понятий «трудовой договор» и «гражданско-правовой договор» ограничивается соответствующей отраслью права, несмотря на то что техническое построение и процедурные формы этих договоров во многом совпадают.

Заключение гражданско-правового договора является менее затратным и более удобным для организаций, так как:

- отсутствует необходимость ведения кадрового учета работников, осуществляющих трудовые функции по гражданско-правовым договорам;
- организация не обременяется соблюдением МРОТ и режима рабочего времени;
- отсутствует необходимость соблюдения установленного порядка и процедуры увольнения работника;
- организация вправе заключать гражданско-правовой договор, а не трудовой даже при наличии вакантной должности в штатном расписании;
- отсутствует необходимость оплаты больничных, отпусков, командировочных и прочих обязательств.

Работодатель, заключая гражданско-правовой договор, освобождает себя от различного рода финансово-экономических, социальных обязательств перед работником и государством. Объем обязательств у сторон трудового договора друг перед другом намного шире, чем у субъектов гражданско-правового договора [7, с. 104]. Как отмечается в литературе, в России за последнее время очень часто встречаются на практике попытки завуалировать трудовые отношения посредством заключения с работником гражданско-правового договора [8, с. 132]. Очевидная заинтересованность организаций в расширении сферы использования гражданско-правовых договоров может привести к их незаконному применению на практике и к судебному разбирательству на предмет признания заключенного гражданско-правового договора трудовым.

Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, занимают прочное место в деятельности различных хозяйствующих субъектов. Однако заключение подобных договоров происходит не только ради ухода от соблюдения норм дей-

ствующего законодательства. Как свидетельствует практика, с помощью трудового договора не всегда удается урегулировать круг общественных отношений, возникающих под влиянием требований экономики, роста производительности труда, реальных условий, непосредственно затрагивающих социально-бытовые и материальные интересы работающих граждан. Поэтому организации и индивидуальные предприниматели в этом случае предпочитают регулировать отношения при помощи норм гражданского законодательства, а не трудового.

Хочется также подчеркнуть, что в последнее время среди отношений, регулируемых гражданско-правовыми договорами, по сути, с «трудовым» значением стали выделяться отношения аутсорсинга и аутстаффинга. Разберемся в них подробнее ввиду того, что эта сфера просто захлестнула рынок трудовых отношений. Начать следует с того обстоятельства, что в настоящее время в российском законодательстве не существуют понятия договора аутсорсинга или аутстаффинга [9]. Договоры такого вида заключаются, как правило, в форме договора возмездного оказания услуг (гл. 39 ГК РФ) или договора об оказании услуг по предоставлению персонала.

Договор аутсорсинга представляет собой договор, родственному договору возмездного оказания услуг, поэтому очень часто слово «аутсорсинг» даже и не упоминается как в тексте договора, так и в тексте судебных актов. Отличить схожие споры можно по тому, что обычно аутсорсинг подразумевает предоставление комплексной услуги, как с организацией питания, например. Кстати, споры по договорам с организацией питания – одни из самых распространенных и запутанных. Так, в деле № А59-1016/2016 суды не сразу смогли разобраться с фактической составляющей спорных отношений и применимым правом. В конечном итоге конфликт был разрешен на основе принципа добросовестности [10].

Сегодня слово «аутсорсинг» заставляет вздрагивать многих юристов, поскольку сразу перед глазами всплывает ст. 56.1 ТК РФ [11] о запрете заемного труда – уж больно схожи чем-то по звучанию аутсорсинг с аутстаффингом [12]. Между тем договор аутсорсинга позволяет решить многие проблемы с поиском и наймом персонала, организацией труда и выплат. Правда, и принести новые проблемы тоже, ведь, как и в любом другом договоре, при его заключении и исполнении могут возникать споры, особенно связанные с отказом от договора.

«В последнее время значительно сократилось число судебных споров, связанных с договорами аутсорсинга (хотя увеличились споры о признании «старых» договоров недействительными сделками в «банкротных» делах)» [13, с. 9]. Связано это не с повышением дисциплины заключения и исполнения договоров, а с неким страхом перед договором аутсорсинга. Так запрещен ли сегодня аутсорсинг? Нет, аутсорсинг не запрещен, запрещен согласно ст. 56.1 ТК РФ заемный труд – труд, осуществляе-

мый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Под это понятие как раз подходит аутстаффинг, когда в распоряжение заказчика предоставлялся персонал для выполнения определенной работы по месту нахождения заказчика, но этот персонал ни в какие правовые отношения напрямую с заказчиком не вступал.

При аутсорсинге же заказчик передает определенную, ранее реализуемую им функцию (или новую для него) сторонней организации, которая уже своими силами исполняет эту функцию (например, юридические или бухгалтерские услуги, колл-центр, обслуживание котельной, организация питания и т. п.).

Как видим, разница существенная, и аутсорсинг не подпадает под понятие заемного труда.

Чаще всего споры о признании договора аутсорсинга недействительным в части или полностью встречаются в «смешанных» спорах, связанных с вопросами задолженности сторон друг перед другом или заказчика перед исполнителем. Бывает даже такое, что из-за «денежных» вопросов сам исполнитель пытается отказаться от ранее согласованных условий договора [14]. В основном рассмотрение споров, касаемых аутсорсинга, являются компетенцией арбитража, поскольку договор заключается не между конкретными физическими лицами, с одной стороны которых исполнители, а юридическими лицами.

В материалах правоприменительной практики встречаются и споры, когда физические лица пытаются оспорить заключенные договоры аутсорсинга. Интересный пример обнаружился среди дел, рассмотренных в Восточно-Сибирском округе. Некий С., вероятно, бывший или действующий работник одной из сторон заключенного договора аутсорсинга, обратился в арбитражный суд с иском о признании договора недействительным. Однако исковое требование, как указал суд первой инстанции, непосредственно связано с трудовыми отношениями физического лица, не имеющего статуса гражданина-предпринимателя. Суд прекратил производство по делу в связи с неподведомственностью спора. Истец пытался обжаловать определение, указал на то обстоятельство, что лишен права на судебную защиту с целью отстаивания своих прав на восстановление трудового стажа и выплат страховых взносов в Пенсионный фонд, но вышестоящие инстанции остались непреклонны [15].

Говоря о проблеме соотношения гражданско-правовых и трудовых договоров, необходимо отметить, что одним из первых судебных актов, детально и последовательно разграничивших указанные договоры, стало Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 11.07.2006 [16]. Последующая судебная практика достаточно единообразно воспроизводит те пункты, по которым проходит различие гражданско-правовых и трудовых договоров: личный характер прав и обязанностей работника; обязанность работника выполнять

определенную, заранее обусловленную трудовую функцию; выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка [17–19]; особые правила исчисления оплаты труда в трудовых отношениях: тарифные ставки и должностные оклады, коэффициент трудового участия, районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним; различия в субъектах организации труда и его охране: в трудовых правоотношениях – это обязанность работодателя, в гражданских правоотношениях, связанных с трудом, исполнитель сам организует свой труд и его охрану. В основу решений суды вкладывают смысл соответствующего договора и его содержание [20; 21].

Заключение гражданско-правового договора для целей привлечения трудовых ресурсов не противоречит закону. Но в силу различия в правовых последствиях по сравнению с трудовым договором является обоснованным лишь при условии, что стороны осознают, какой вид договора они избрали, и понимают последствия такого выбора. Разрешая выбор, законодатель запрещает подмену одного договора другим. Судя по числу судебных споров, случаи подмен системных, гарантированных трудовых отношений одноразовыми гражданско-правовыми не редкость.

Отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, могут быть признаны трудовыми работодателем на основании письменного заявления исполнителя или предписания инспектора труда либо судом в случае обращения исполнителя в суд (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ). Если инспекторы Государственной инспекции труда установят факт подмены трудовых отношений гражданско-правовыми, то привлекут работодателя к административной ответственности. Важным условием межотраслевой переквалификации гражданско-правового договора в трудовой является учет мнения исполнителя (подрядчика, агента, коммиссионера, автора). Если он не желает вступать с заказчиком (принципалом, комитентом и т. д.) в трудовые отношения, то переквалификация исключена [22].

Применительно к обсуждаемому вопросу, не столь часто, но можно встретить на практике так называемый межотраслевой договор смешанного типа. Однако факт его заключения требует особого внимания к выбору и формулированию условий «трудоправовой» части такого договора – эта часть производна от факта заключения трудового договора, и гражданско-правовой части, производной от сути гражданско-правового соглашения, введенного в текст трудового договора (например, выплата кредита за работника). Каждая из частей (в виде группы условий) такого договора подпадает под сферу соответствующего правового регулирования – трудового или гражданского [23, с. 128].

Поэтому работодателям необходимо четко знать основные признаки гражданско-правовых и трудовых договоров, и, как следствие, признаки данных отношений (см. таблицу).

Таблица

**Признаки гражданско-правовых и трудовых договоров**

Критерии сравнения	Гражданско-правовые договоры	Трудовые договоры
Стороны	Подрядчик/исполнитель и заказчик	Работодатель и работник
Предмет договора	Выполнение определенной работы, целью которой является достижение конкретного результата, или услуги	Исполнение конкретной трудовой функции по должности согласно штатному расписанию <sup>2</sup>
Время действия договора	Срок, установленный договором для выполнения той или иной работы/услуги	На неопределенный срок или срочный (до пяти лет)
Способ выполнения работы	Могут привлекаться третьи лица	Лично
Время выполнения работы	Работа/услуга выполняется в любое удобное для подрядчика/исполнителя время, он не подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка	Работа осуществляется в определенное время согласно трудовому договору и правилам внутреннего трудового распорядка
Учет рабочего времени	Не ведется	Ведется табель учета рабочего времени
Оплата труда	Оплата работы/услуги (вознаграждение) осуществляется согласно договору, как правило, по окончании выполнения работы/оказания услуги	Заработная плата выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда не реже чем каждые полмесяца в соответствии с трудовым договором
Условия труда	Обеспечиваются силами исполнителя	Обеспечиваются работодателем
Гарантии и компенсации	Подрядчик/исполнитель не имеет права на гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством	Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством
Социальное страхование	Подрядчик/исполнитель не подлежит обязательному социальному страхованию, за исключением страхования от несчастных случаев на производстве, если данное условие установлено договором	Работник подлежит обязательному социальному страхованию
Прекращение договора	По окончании работы с составлением акта приема-передачи или досрочно в соответствии с гражданским законодательством	По основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами, с соблюдением соответствующей процедуры

Итак, если работодатель изначально заключил гражданско-правовой договор с условиями трудового, такой договор признается трудовым.

Однако не только это может стать причиной переквалификации данного договора в трудовой. Если в самом договоре все соответствует требованиям гражданского законодательства, а фактические отношения между исполнителем и работодателем указывают на наличие между ними трудовых отношений, переквалификация также неизбежна (например, если выплата вознаграждения исполнителю осуществляется не в зависимости от объема и характера работы, указанной в договоре, а в зависимости от количества дней, если исполнитель был включен в табель или расписывался в ведомости на выплату заработной платы, если он фактически подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка и т. д.).

Причины переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые могут быть различными. Поскольку четких критериев нет, судьи разрешают такие споры по-разному. Рассмотрим в качестве наглядного примера Определение Вер-

ховного Суда Российской Федерации [24], которым были удовлетворены требования исполнитель-работников.

Так, организация заключила с истцами договоры подряда для выполнения работ по монтажу инженерных систем и технологического оборудования.

В договоре были условия:

- о стоимости выполняемых работ и обязанности организации по их оплате в течение 10 дней с момента подписания сторонами акта выполненных работ;
- о сроке выполнения работ;
- о том, что работы подлежат выполнению с использованием материалов заказчика;
- об обязанности подрядчиков соблюдать на объекте требования техники безопасности, охраны труда, охраны окружающей среды и противопожарной безопасности;
- об отсутствии ответственности организации при несчастных случаях на производстве с работниками подрядчика в ходе исполнения договора подряда.

Перед заключением договоров исполнители прошли аттестацию по проверке знания правил безопасности при эксплуатации электроустановок потребителя, им были выданы соответствующие удостоверения. Им также были выданы пропуска с ограниченным сроком действия согласно договорам с указанием организации, к которой они относятся, и занимаемым должностям.

В процессе выполнения работ с одним из исполнителей на объекте произошел несчастный случай, после чего он обратился с жалобой в ГИТ. Инспекция провела расследование несчастного случая. В составленном по его результатам акте было указано на наличие признаков трудового договора, заключенного между сторонами.

Исполнители обратились в суд. Суд первой инстанции признал отношения между организацией и исполнителями трудовыми в силу того, что они лично выполняли работы по монтажу инженерных систем и технологического оборудования, соблюдали правила внутреннего трудового распорядка, доведенные до их сведения, а в договоре подряда были определены трудовая функция исполнителей, место их работы, порядок оплаты труда.

Суд апелляционной инстанции отменил данное решение. В свою очередь, Верховный Суд РФ с этим не согласился и отменил определение суда апелляционной инстанции, направив дело на новое рассмотрение.

По мнению Верховного Суда РФ, суд апелляционной инстанции отдал приоритет юридическому оформлению отношений между сторонами, не выясняя при этом, имелись ли в действительности между ними признаки трудовых отношений, названные в ст. 15 и 56 ТК РФ, и не было ли со стороны организации злоупотребления при заключении договора подряда вопреки намерению работников как экономически более слабой стороны заключить трудовой договор.

Также не было произведено сравнение содержания и признаков договора подряда с трудовым договором, не был исследован предмет договора подряда (в частности, целью договора подряда является получение конкретного результата, а не выполнение работы как таковой).

Суд апелляционной инстанции не обратил внимания на доводы исполнителей о том, что:

- они работали как члены коллектива организации;
- в договорах и выданных им удостоверениях были определены место работы и должности, порядок оплаты труда;
- они подчинялись установленному трудовому распорядку;
- их деятельность контролировал работодатель;
- с ними был проведен инструктаж, они прошли стажировку, аттестацию по проверке знания правил безопасности при эксплуатации электроустановок потребителя.

В результате апелляционное определение было признано Верховным Судом РФ незаконным и принятым с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, и было отменено.

Подводя итог, хочется подчеркнуть, что наиболее часто гражданско-правовыми договорами, заключаемыми для своего рода трудовой цели, выступают подряд и оказание услуг. Заключение с физическими лицами гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, не запрещено законом. Во многих организациях, особенно в сфере малого бизнеса, для осуществления тех или иных возникающих в процессе их деятельности задач руководителям зачастую бывает более выгодно не увеличивать штат своих работников, а привлекать в этих целях граждан, заключая с ними соответствующие договоры гражданско-правового характера, так как обязательства работодателя перед лицом, которое трудится у него по гражданско-правовому договору, значительно меньше, чем перед теми, с кем заключен трудовой договор. Однако, как было показано выше, существуют риски признания фактически сложившихся отношений трудовыми и, как следствие, применения к ним трудового законодательства. В действующей системе правового регулирования именно работнику предоставляется максимальный уровень правовой защиты как в процессе выполнения трудовой функции, так и в периоды неосуществления трудовой деятельности по причинам, имеющим юридическое значение [25, с. 14]. Необходимо различать ситуации, когда нужно заключать трудовые договоры с гражданами, а в каких случаях достаточно и возможно заключить только гражданско-правовой договор. Следует учитывать все имеющиеся признаки договора и применять их в совокупности, что позволит в сложных ситуациях провести их разграничение.

### Примечания

<sup>1</sup>В литературе при исследовании вопроса о применении к трудовым отношениям гражданского права выделяют три основных подхода. Первый – гражданское право не регулирует трудовые отношения, поскольку законом это прямо не предусмотрено и имеется трудовое законодательство. Второй – гражданское право регулирует трудовые отношения и имеет приоритет над трудовым законодательством. Третий – гражданское право регулирует трудовые отношения в порядке межотраслевой аналогии закона только в случае пробела в трудовом праве и с иными ограничениями (см.: [4, с. 18]).

<sup>2</sup>Описание трудовой функции в трудовом договоре может быть и в виде конкретного вида поручаемой работнику работы, но в большинстве случаев трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации.

### Библиографический список

1. Сафин Р. Р. Межотраслевые связи гражданского права при осуществлении договорного регулирования отношений по выполнению работ и оказанию услуг // Вестник экономики, права и социологии. 2016. № 1. С. 180–185. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25778648>.

2. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации». Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.

4. Ершова Е. А. Гражданское право – источник трудового права? // Трудовое право. 2004. № 12. С. 18–25.

5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 5. Ст. 410.

6. Накушнова Е. В. Место обязательств по возмездному оказанию услуг в системе гражданско-правовых договоров // Юрист. 2007. № 6. С. 51–52. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12810449>.

7. Тимонина И. В. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров // Вестник Московского университета им. С. Ю. Витте. Серия 2: Юридические науки. 2014. № 2(5). С. 102–105. URL: <https://www.mui.v.ru/vestnik/yn/chitatelnyam/poisk-postatyam/8050/42102>.

8. Кораблина О. В. Правовые механизмы выявления отличительных особенностей трудовых и гражданско-правовых особенностей // Гуманитарные исследования. 2013. № 1 (45). С. 131–138. URL: <http://humanities.asu.edu.ru/?articleId=410>.

9. Хорват О., Севастьянова Ю. Аутсорсинг и аутстаффинг в банке – экономический эффект или социальные и налоговые риски? Доступ из СПС «КонсультантПлюс». 2014.

10. Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 08.02.2017 № Ф03-6563/2016 по делу № А59-1016/2016. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

12. Белова Е. В. Аутсорсинг и аутстаффинг: особенности применения // Отдел кадров коммерческой организации. 2013. № 6. URL: <http://hr-portal.ru/article/outsourcing-i-autstaffing-osobennosti-primeneniya> (дата обращения: 05.06.2018).

13. Слесарев С. Первым делом самолеты, или О том, запрещен ли сегодня аутсорсинг? // Административное право. 2017. № 1. С. 9–14. URL: <http://www.top-personal.ru/adminlaw.html?32>.

14. Постановление Арбитражного суда Московского округа от 23.11.2016 № Ф05-17198/2016 по делу № А40-220326/2015. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

15. Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 16.03.2016 № Ф02-1243/2016 по делу № А10-5196/2015. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

16. Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 11.07.2006 № А33-19664/05-Ф02-2961/06-С1 по делу № А33-19664/05. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

17. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.01.2012 № 33-82/2012. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

18. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 12.12.2013 по делу № 33-6293/2013, принятое с учетом положений

Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

19. Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 25.09.2013 по делу № А05-2450/2013. Доступ из СПС «КонсультантПлюс»..

20. Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 20.06.2014 по делу № А33-11367/2013. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

21. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Башкортостан от 27.08.2015 по делу № 33-14748/2015. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

22. Апелляционное определение суда Еврейской автономной области от 26.06.2015 по делу № 33-307/2015. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

23. Бычков А. Смешанный трудовой договор: диктует практика // Новая бухгалтерия. 2016. № 2. С. 126–144. URL: <https://www.eg-online.ru/article/303916>.

24. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 25.09.2017 № 66-КГ17-10. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

25. Аكوпова Е. М., Степанова Е. А. Трудовой договор и иные договорно-правовые формы реализации права на труд: теория, законодательство и судебная практика // Terra Economicus. 2009. Т. 7. № 4 (часть 3). С. 14–18. URL: <http://te.sfedu.ru/arkhiv-nomerov/2009/236-te-evrgu-n4-ch-3.html>.

## References

1. Safin R. R. Mezhotraslevye svyazi grazhdanskogo prava pri osushchestvlenii dogovornogo regulirovaniia otnoshenii po vypolneniiu rabot i okazaniiu uslug [The Inter-branch Relations in Civil Law in the Exercise of Contractual Regulation of Relations on Performing Work and Rendering Services]. Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii [The Review of Economy, the Law and Sociology], 2016, no. 1, pp. 180–185. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25778648> [in Russian].

2. Opredelenie Konstitutsionnogo Suda RF ot 19.05.2009 № 597-O-O «Ob otkaze v priniatii k rassmotreniiu zhaloby grazhdanki Ravinskoi Larisy Vadimovny na narushenie ee konstitutsionnykh prav stat'iami 11, 15, 16, 22 i 64 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii» [Definition of the Constitutional Court of the Russian Federation as of 19.05.2009 № 597-O-O «On refusal to accept the complaint of the citizen Ravinskaya Larisa Vadimovna for violating her constitutional rights by the Articles 11, 15, 16, 22 and 64 of the Labor Code of the Russian Federation»]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

3. Grazhdanskii kodeks Rossiiskoi Federatsii (chast' pervaya) ot 30.11.1994 № 51-FZ [Civil Code of the Russian Federation (part One) as of 30.11.1994 № 51-FZ]. Sbranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii [Collected Legislation of the Russian Federation], 1994, no. 32, Article 3301 [in Russian].

4. Ershova E. A. Grazhdanskoe pravo – istochnik trudovogo prava? [Is the civil law the source of labor law?]. Trudovoe pravo [Labour law], 2004, no. 12, pp. 18–25 [in Russian].

5. Grazhdanskii kodeks Rossiiskoi Federatsii (chast' vtoraya) ot 26.01.1996 № 14-FZ [Civil Code of the Russian Federation (part two) as of 26.01.1996 № 14-FZ]. Sbranie zakonodatel'stva Rossiiskoi

Federatsii [Collected Legislation of the Russian Federation], 1996, no. 5, Article 410 [in Russian].

6. Nakushnova E. V. Mesto obiazatel'stv po vozmezdnomu okazaniyu uslug v sisteme grazhdansko-pravovykh dogovorov [Place of obligations on rendering of services in the system of civil-legal contracts]. *Iurist* [Jurist], 2007, no. 6, pp. 51–52. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12810449> [in Russian].

7. Timonina I. V. Otlichie trudovogo dogovora ot grazhdansko-pravovykh dogovorov [The difference of the employment contract from civil contracts]. *Vestnik Moskovskogo universiteta im. S.Iu. Vitte. Seriya 2: Iuridicheskie nauki* [Moscow Witte University Bulletin. Series 2: Law], 2014, no. 2 (5), pp. 102–105. Available at: <https://www.muiv.ru/vestnik/yn/chitatel'nyam/poisk-po-statyam/8050/42102> [in Russian].

8. Korablina O. V. Pravovye mekhanizmy vyiavleniia otlichitel'nykh osobennosti trudovykh i grazhdansko-pravovykh osobennosti [Legal mechanisms of identification of distinctive features of labor and civil-legal features]. *Gumanitarnye issledovaniia* [Humanitarian researches], 2013, no. 1 (45), pp. 131–138. Available at: <http://humanities.asu.edu.ru/?articleId=410> [in Russian].

9. Khorvat O., Sevastyanova Yu. Outsorsing i autstaffing v banke – ekonomicheskii effekt ili sotsial'nye i nalogovye riski? [Are outsourcing and outstaffing in the bank an economic effect or social and tax risks?]. Available at legal reference system «ConsultantPlus», 2014 [in Russian].

10. Postanovlenie Arbitrazhnogo suda Dal'nevostochnogo okruga ot 08.02.2017 № F03-6563/2016 po delu № A59-1016/2016 [Decree of the Arbitration Court of the Far Eastern District as of 08.02.2017 № F03-6563/2016 with regard to case № A59-1016/2016]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

11. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ [Labor Code of the Russian Federation № 197-FZ as of 30.12.2001]. *Sobranie zakonodatel'stva Rossiiskoi Federatsii* [Collected Legislation of the Russian Federation], 2002, no. 1 (part 1), Article 3 [in Russian].

12. Belova E. V. Outsorsing i autstaffing: osobennosti primeneniia [Outsourcing and outstaffing: features of application]. *Otdel kadrov kommercheskoi organizatsii*, 2013, no. 6. Available at: <http://hr-portal.ru/article/outsorsing-i-autstaffing-osobennosti-primeneniya> (accessed 05.06.2018) [in Russian].

13. Slesarev S. Pervym delom samolety, ili O tom, zapreshchen li segodnia outsorsing? [First of all, the aircrafts, or whether outsourcing is prohibited today?]. *Administrativnoe pravo* [Administrative law], 2017, no. 1, pp. 9–14. Available at: <http://www.top-personal.ru/adminlaw.html?32> [in Russian].

14. Postanovlenie Arbitrazhnogo suda Moskovskogo okruga ot 23.11.2016 № F05-17198/2016 po delu № A40-220326/2015 [Decree of the Arbitration Court of the Moscow District № F05-17198/2016 as of 23.11.2016 with regard to case № A40-220326/2015]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

15. Postanovlenie Arbitrazhnogo suda Vostochno-Sibirskogo okruga ot 16.03.2016 № F02-1243/2016 po delu № A10-5196/2015 [Decree of the Arbitration Court of the East Siberian District as of 16.03.2016 № F02-1243/2016 with regard to case № A10-5196/2015]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

16. Postanovlenie Federal'nogo arbitrazhnogo suda Vostochno-Sibirskogo okruga ot 11.07.2006 № A33-19664/05-F02-2961/06-S1 po delu № A33-19664/05 [Decision of the Federal Arbitration Court of the East Siberian District № A33-19664/05-F02-2961/06-S1 as of 11.07.2006 with regard to case № A33-19664/05]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

17. Opredelenie Sankt-Peterburgskogo gorodskogo suda ot 12.01.2012 № 33-82/2012 [Definition of St. Petersburg City Court as of 12.01.2012 № 33-82/2012]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

18. Apelliatsionnoe opredelenie Verkhovnogo suda Respubliki Komi ot 12.12.2013 po delu № 33-6293/2013, priinotie s uchetom polozhenii Postanovleniia Plenuma VS RF ot 17.03.2004 № 2 «O primeneniі sudami Rossiiskoi Federatsii Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii» [Appeal determination of the Supreme Court of the Republic of Komi as of 12.12.2013 with regard to case № 33-6293/2013, adopted taking into account the provisions of Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation № 2 as of 17.03.2004 «On the Application of the Labor Code of the Russian Federation by the Courts of the Russian Federation»]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

19. Postanovlenie Chetyrnadtsatogo arbitrazhnogo apelliatsionnogo suda ot 25.09.2013 po delu № A05-2450/2013 [Decision of the Fourteenth Arbitration Appeal Court as of 25.09.2013 with regard to case № A05-2450/2013]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

20. Postanovlenie Federal'nogo arbitrazhnogo suda Vostochno-Sibirskogo okruga ot 20.06.2014 po delu № A33-11367/2013 [Decision of the Federal Arbitration Court of the East Siberian District as of 20.06.2014 with regard to case № A33-11367/2013]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

21. Apelliatsionnoe opredelenie Verkhovnogo Suda Respubliki Bashkortostan ot 27.08.2015 po delu № 33-14748/2015 [Appealation decision of the Supreme Court of the Republic of Bashkortostan as of 27.08.2015 with regard to case № 33-14748/2015]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

22. Apelliatsionnoe opredelenie suda Evreiskoi avtonomnoi oblasti ot 26.06.2015 po delu № 33-307/2015 [Appealation decision of the court of the Jewish Autonomous Region as of 26.06.2015 with regard to case № 33-307/2015]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

23. Bychkov A. Smeshannyi trudovoi dogovor: diktuet praktika [Mixed employment contract: practice dictates]. *Novaia bukhgalteriia* [New accounting], 2016, no. 2, pp. 126–144. Available at: <https://www.eg-online.ru/article/303916/> [in Russian].

24. Opredelenie Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii ot 25.09.2017 № 66-KG17-10 [Definition of the Supreme Court of the Russian Federation as of 25.09.2017 № 66-KG17-10]. Available at legal reference system «ConsultantPlus» [in Russian].

25. Akopova E. M., Stepanova E. A. Trudovoi dogovor i inye dogovorno-pravovye formy realizatsii prava na trud: teoriia, zakonodatel'stvo i sudebnaia praktika [Employment contract and other contractual-legal forms of realization of the right to work: theory, legislation and judicial practice]. *Terra Economicus*, 2009, Vol. 7, no. 4 (part 3), pp. 14–18. Available at: <http://te.sfedu.ru/arkhiv-nomerov/2009/236-te-evrgu-n4-ch-3.html> [in Russian].