



УДК 341
DOI 10.34076/2658_512X_2023_4_3

Бандурина Дарья Александровна

bandurina2002@gmail.com
Студент Института государственного
и международного права Уральского государственного
юридического университета им. В.Ф. Яковлева

Янковский Виталий Алексеевич

vitaliy.yankovskiy@inbox.ru
Студент Института государственного
и международного права Уральского государственного
юридического университета им. В.Ф. Яковлева

Научный руководитель:

Лунёв Андрей Алексеевич

Преподаватель кафедры международного
и европейского права Уральского государственного
юридического университета им. В.Ф. Яковлева

**Особенности взаимодействия
права о конкуренции
и трудового права в
Европейском союзе**

Бандурина Д.А., Янковский В.А. / Особенности
взаимодействия права о конкуренции и трудового
права в Европейском союзе // Уральский журнал
правовых исследований. 2023. № 4. С. 3–10. DOI
10.34076/2658_512X_2023_4_3

Аннотация:

В Европейском союзе распространена практика заключения гражданско-правовых, а не трудовых договоров. Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, называются самозанятыми. Авторами проводится анализ рынка рабочей силы в Европейском союзе, делается вывод о том, что за последние двадцать лет на рынке труда изменилось соотношение «традиционных» наемных работников и «самозанятых» работников из-за развития технологий, в том числе информационных, которые позволяют работникам осуществлять свои трудовые функции в условиях, которые не требуют постоянного присутствия на рабочем месте, жесткого контроля со стороны работодателя, строго установленного рабочего времени. Поскольку самозанятые осуществляют экономическую деятельность самостоятельно, на них распространяется законодательство Европейского союза о конкуренции. Вместе с тем, таким лицам предоставляются и основные гарантии реализации трудовых прав, предусмотренные трудовым законодательством. В настоящей статье поднимаются вопросы взаимодействия трудового права и права о конкуренции Европейского союза. Проводится анализ позиций Комитета по свободе объединения МОТ, а также решений Суда Европейского союза, затрагивающих права «самозанятых» работников. Предлагается несколько подходов решения проблемы регулирования объема трудовых прав самозанятых работников. Рассматривается возможность введения нового легального определения понятия «наемный работник» для наиболее точного определения круга лиц, которым должны быть предоставлены трудовые права и социальные гарантии. Анализируется понятие «ложно самозанятых» работников – лиц, которые вынуждены находиться в статусе самозанятых ввиду недобросовестных действий работодателя,

УДК 341
DOI 10.34076/2658_512X_2023_4_3

Daria A. Bandurina

bandurina2002@gmail.com
Ural State Law University named after V. F. Yakovlev
Institute of State and International Law, Student

Vitaliy A. Yankovskiy

vitaliy.yankovskiy@inbox.ru
Ural State Law University named after V. F. Yakovlev
Institute of State and International Law, Student

Academic Supervisor:

Andrey A. Lunev

Lecturer of the Department of International
and European Law Ural State Law University
named after V. F. Yakovlev

**Features of the Interaction
of Competition Law and Labor
Law in the European Union**

Daria A. Bandurina, Vitaliy A. Yankovskiy / Features of
the interaction of competition law and labor law in the
European Union // Ural Journal of Legal Studies. 2023.
No. 4. P. 3–10. DOI 10.34076/2658_512X_2023_4_3

Abstract:

In the European Union, the practice of concluding civil law rather than employment contracts is widespread. Persons working under civil law contracts are called self-employed. The authors analyze the labor market in the European Union, and conclude that over the past twenty years, the ratio of «traditional» employees and «self-employed» workers has changed in the labor market due to the development of technologies, including information, which allow employees to perform their labor functions in conditions that do not require constant presence at the workplace, strict control by the employer, strictly established working hours. Since the self-employed carry out economic activities independently, they are subject to the competition legislation of the European Union. At the same time, such persons are also provided with basic guarantees of the exercise of labor rights provided for by labor legislation. This article discusses the issues of interaction between labor law and competition law of the European Union. The article analyzes the positions of the ILO Committee on Freedom of Association, the decisions of the Court of Justice of the European Union affecting the rights of «self-employed» workers. Several approaches to solving the problem of regulating the scope of labor rights of self-employed workers are considered. The possibility of introducing a new legal definition of the concept of «employee» is being considered for the most accurate definition of the circle of persons to whom labor rights and social guarantees should be provided. The concept of «falsely self-employed» employees – persons who are forced to be in the status of self-employed due to unfair actions of the employer, who forces the employee to work not under an employment contract, but under a civil contract – is analyzed. Examples of solving the problem of interaction between labor law and competition law from foreign legislation are given. The points of view of legal scholars of the European Union regarding the

который вынуждает работника работать не по трудовому договору, а по договору гражданско-правового характера. Приводятся примеры решения проблемы взаимодействия трудового права и права о конкуренции из зарубежного законодательства. Исследуются точки зрения ученых-правоведов Европейского союза относительно нынешнего положения самозанятого работника и предоставляемых ему трудовых прав.

Ключевые слова:

право о конкуренции, трудовое право, самозанятый, наёмный работник, Европейский союз.

current situation of a self-employed employee regarding the labor rights granted to him are given.

Keywords:

competition law, labor law, self-employed, employee, European Union.

В современном мире экономические отношения между субъектами хозяйственной деятельности играют ключевую роль в обеспечении благосостояния общества и государства. В условиях рыночной экономики конкуренция является одним из основных факторов, стимулирующих развитие производства и повышение его эффективности. Однако когда конкуренция становится недобросовестной, она может привести к нарушению прав потребителей и других участников рынка. Для предотвращения и пресечения таких действий в Европейском союзе действует законодательство о конкуренции, которое является неотъемлемой частью правового регулирования данного интеграционного объединения.

Трудовое право, регулирующее отношения между работниками и работодателями, также занимает важное место в системе европейского права. Его основная задача – обеспечение справедливых и благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников, а также предотвращение возможных нарушений этих прав со стороны работодателей.

Взаимодействие права о конкуренции и трудового права имеет особое значение для функционирования экономики Европейского союза, поскольку обе отрасли права направлены на поддержание баланса интересов различных социальных групп и обеспечение стабильности экономической системы. Вместе с тем между этими двумя отраслями права могут возникать противоречия, требующие своевременного и адекватного разрешения.

Деятельность в сфере трудового права государств-членов Европейского союза на национальном уровне и взаимодействие этих государств на уровне Европейского союза позволяет выделить из системы международного трудового права отдельно трудовое право Европейского союза. На сегодняшний день трудовое право Европейского союза охватывает сферы индивидуальных трудовых отношений в области свободного передвижения работников, занятости, равенства и запрета дискриминации, индивидуальных трудовых договоров, здоровья и безопасности на рабочем месте, условий труда, прав работников в рамках реструктуризации предприятий, а также коллективных трудовых отношений в области свободы объединения, права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных соглашений, участия работников в управлении предприятием [1, с. 194].

На территории Европейского союза распространена практика работы не по трудовому договору, а на основе гражданско-правовых договоров. Лица, осуществляющие трудовую деятельность на основе таких договоров, называются самозанятыми.

Из-за самостоятельного характера экономической деятельности самозанятых работников на них распространяется законодательство о конкуренции, в частности, запрет проведения коллективных переговоров и заключения коллектив-

ных договоров между самозанятыми. Считается, что реализация данных прав самозанятыми ведет к нарушению добросовестной конкуренции на рынке. В то же время, это препятствует самозанятым осуществлять свои трудовые права.

Целью настоящего исследования является анализ особенностей взаимодействия права о конкуренции и трудового права Европейского союза, а также выявление возможных проблем и противоречий, возникающих в процессе их применения.

В трудовом законодательстве понятия «наемные работники» и «самозанятые» обычно разграничиваются. При этом в законодательстве ряда государств-членов Европейского союза (далее – ЕС), например, Испании, Великобритании, Италии, Германии, Австрии содержатся положения о промежуточных категориях «полузависимых» работников. «Полузависимые» работники обычно понимаются как подкатегории самозанятых. В законодательстве же других государств-членов ЕС, например, Франции, Бельгии, Швеции не содержатся промежуточные категории, но понятие «наемный работник» в этих странах понимается очень широко и включает в себя ряд категорий работников, которые в других правовых системах рассматривались бы как «самозанятые» лица.

Как правило, определение самозанятости в законодательстве подробно не раскрывается и определяется по остаточному принципу: если лицо не соответствует требованиям, предъявляемым к «наемным работникам», то лицо считается «самозанятым». Вследствие использования данного подхода в понятие «самозанятый» включается очень широкий и разнородный круг лиц, оказывающих услуги [2, с. 23-24].

В одном из своих решений Суд ЕС выявил определяющий признак трудовых отношений – факт выполнения лицом в течение определенного периода времени для другого лица и под его руководством определенной деятельности в обмен на вознаграждение¹.

Вследствие развития информационных технологий и распространения, так называемой, «онлайн-работы» возникает неопределенность в формулировке критериев, которые позволили бы судам и органам государственной власти разграничивать «наемных работников» и «самозанятых».

Большинство государств-членов ЕС признают, что даже самозанятые должны быть защищены от дискриминации. Несколько государств-членов ЕС также признают, что свобода собраний и право на ведение коллективных переговоров являются основополагающими, они часто закреплены на конституционном уровне, все работники, в том числе самозанятые, должны пользоваться ими в равном объеме [3, с. 16]. В некоторых странах, например, во Франции, четко выраженные юридические презумпции распространяют основную часть трудовых прав на различные категории самозанятых, таких как внештатные журналисты, артисты-исполнители, модели и т.д. Объем прав, которые гарантируются в странах ЕС категориям «полузависимых» работников, может значительно варьироваться, но в целом объем трудовых прав этой промежуточной категории шире, чем объем прав непосредственно самозанятых, но уже, чем объем прав обычных наемных работников.

Ни один из этих аспектов не отражен в положениях трудового законодательства ЕС. Единственным исключением является право не подвергаться дискриминации, которое распространяется на «условия доступа к работе, самозанято-

1 Решение Суда Европейского Союза по делу C-518/15 «Ville de Nivelles v Rudy Matzak» от 21 февраля 2018 года // EUR-Lex. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0518_SUM (дата обращения: 13.10.2023).

сти и к различным родам деятельности»².

Трудовое законодательство стран ЕС предоставляет широкие возможности для обеспечения создания объединений работников для проведения коллективных переговоров и согласования с работодателями основных условий работы, включая оплату труда и рабочее время. Объяснение такого регулирования обычно сводится к рассуждениям о неспособности работников в ходе индивидуальных переговоров достичь с работодателем согласия относительно установления справедливой оплаты труда: сам факт того, что они являются работниками и вынуждены постоянно продавать свой труд, чтобы зарабатывать на жизнь, свидетельствует о том, что наемные работники в конечном счете находятся в неравном положении в переговорах с работодателем об условиях занятости.

Согласно позиции Комитета по свободе объединения МОТ в силу принципов свободы собраний все работники – за единственным исключением военнослужащих и сотрудников полиции – должны иметь право добровольно создавать объединения и вступать в них, следовательно, основание для определения круга лиц, на которых распространяется это право, не основывается на факте наличия или отсутствия трудовых отношений. Реализация данного права часто ограничивается в отношении самозанятых работников, но это не свидетельствует о том, что данные категории работников должны быть лишены свободы собраний. Согласно позиции Комитета по свободе объединения МОТ право на ведение коллективных переговоров распространяется на самозанятых работников, и ожидается, что государства-члены МОТ примут необходимые меры для: обеспечения того, чтобы самозанятые работники в полной мере пользовались свободой собраний, в частности, правом добровольно вступать в профсоюзы; проведения переговоров по данному вопросу со всеми заинтересованными сторонами с целью нахождения компромисса, чтобы гарантировать самозанятым работникам в полной мере профсоюзные права для продвижения и защиты своих интересов, в том числе путем проведения коллективных переговоров в соответствии с Конвенциями МОТ № 87 и № 98; консультации с заинтересованными сторонами социального партнерства, чтобы определить особенности статуса самозанятых работников, участвующих в коллективных переговорах, что, в свою очередь, позволит при необходимости разработать конкретные механизмы ведения коллективных переговоров с участием самозанятых работников.

Считается, что законодательство о конкуренции может применяться к так называемым «предприятиям», то есть, согласно праву ЕС, субъектам, осуществляющим экономическую деятельность. Под это определение также подходят отдельные лица, предлагающие товары или услуги на рынке, где они несут финансовый риск, связанный с оказанием этих услуг. При этом наемный работник не может быть «предприятием», поскольку он не осуществляет самостоятельную экономическую деятельность. В отличие от наемных работников, самозанятые могут рассматриваться как «предприятия», а их объединения по смыслу законодательства о конкуренции являются объединением предприятий.

В соответствии со статьей 101(1) Договора о функционировании Европейского Союза (в редакции Лиссабонского договора 2007 года)³ и согласно сложившемуся подходу, которого придерживаются суды ЕС, организация, действующая от имени самозанятых лиц, должна рассматриваться как объединение предприятий.

2 Директива Совета Европы № 2000/43/ от 29 июня 2000 года // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/2569865/> (дата обращения: 13.10.2023).

3 Договор о функционировании Европейского Союза (в редакции Лиссабонского договора 2007 года) // Право Европейского союза. URL: <https://eulaw.ru/treaties/tfeu/> (дата обращения: 13.10.2023).

Это приводит к тому, что законодательство о конкуренции распространяется на самозанятых работников – антимонопольные органы и суды рассматривают их как «предприятия» в случае, когда: самозанятые стремятся коллективно договориться об условиях предоставления своих услуг; когда в коллективных соглашениях, заключаемых профсоюзами в отношении наемных работников, содержатся положения о минимальной оплате труда, которые также применяются к самозанятым работникам.

В последние годы распространяется идея о том, что трудовое законодательство необходимо применять к некоторым категориям самозанятых работников в процессе коллективных переговоров или в отношении результатов данных переговоров. Это является следствием того, что за последние двадцать лет доля самозанятых на рынке труда ЕС значительно возросла.

Европейский комитет по социальным правам в своем решении по делу № 123/2016 «Ирландский конгресс профсоюзов против Ирландии» указал, что сфера трудовых отношений активно и основательно изменяется из-за распространения гражданско-правовых договоров, которые зачастую заключаются с явной целью избежать заключения трудовых договоров, чтобы переложить экономические риски с работодателя на работника. Это приводит к увеличению числа работников, не подпадающих под определение наемного работника. Эти изменения должны быть приняты во внимание при определении сферы применения норм о конкуренции в отношении самозанятых работников. Это лишь один из примеров, когда на международном уровне подчеркивается то, что в отношении самозанятых должно исключаться применение законодательства о конкуренции.

Законодательство о конкуренции основывается на делении всех субъектов экономической деятельности на «работников» и «предприятия». Если лицо не является экономически зависимым работником, то лицо обязательно будет предприятием. Разрешение предприятиям объединяться друг с другом и устанавливать свои цены справедливо рассматривается как противоречащее фундаментальным принципам законодательства о конкуренции, нарушающее добросовестную конкуренцию, и наносящее ущерб бизнесу и потребителям. Это еще раз говорит о важности определения случаев, когда самозанятых необходимо рассматривать не как «предприятия», а как «работников».

Можно выделить несколько подходов относительно взаимодействия между законодательством о конкуренции и трудовым законодательством.

Известные британские юристы Дагмар Шик и Андреа Гидеон утверждают, что в ряде секторов рынка труда «международные компании стремятся переложить коммерческий риск на экономически зависимых самозанятых лиц», и «при подлинно экономическом подходе к понятию наемного работника признавалось бы, что это перекладывание риска является выражением экономической зависимости со стороны работника или субъекта малого предпринимательства», что непосредственно бы влияло на определение лица как наемного работника [4, с. 13-14]. Иными словами, в случае, если организация-работодатель умышленно заключает гражданско-правовой договор с работником, несмотря на то, что характер деятельности работника предусматривает заключение трудового договора, необходимо обеспечить распространение на такого работника трудового законодательства и не рассматривать такого «вынужденно самозанятого» работника в качестве «предприятия» для применения в отношении него законодательства о конкуренции.

Иной подход подразумевает разработку критериев определения лица как «ложно самозанятого», то есть на самом деле находящегося в положении наемного работника, однако трудящегося на основе гражданско-правового договора, а не трудового.

Например, в Ирландском законе о конкуренции «ложный самозанятый работник»⁴ определяется как физическое лицо, которое:

выполняет для нанимателя в соответствии с договором ту же деятельность или услугу, что и другие работники нанимателя;

находится в отношении подчинения по отношению к нанимателю в течение срока действия договорных отношений;

обязан следовать инструкциям нанимателя относительно времени, места и содержания работы;

не разделяет коммерческий риск нанимателя;

не обладает независимостью в отношении определения графика, места и способа выполнения возложенных на него задач.

Тогда как самозанятый работник определяется как физическое лицо:

которое оказывает услуги другому лицу (независимо от того, является ли лицо, для которого выполняется услуга, также работодателем других работников) в соответствии с договором;

чей основной доход в связи с оказанием таких услуг по договору получен не более чем от 2 человек.

По мнению Европейского Комитета по социальным правам, возможность заключать коллективные договоры и вести коллективные переговоры в сфере труда оправданы сравнительно слабой переговорной позицией отдельного работника при определении сроков и условий их трудового договора. В ситуации, когда самозанятые не имеют существенного влияния на определение содержания договорных условий, им должна быть предоставлена возможность вести коллективные переговоры.

Одним из вариантов решения данной проблемы может быть расширение понятия «наемный работник» для всех областей законодательства ЕС. По сути, для определения того, что лицо является наемным работником, требуется, чтобы работа выполнялась под руководством другого (критерий подчиненности), была оплачиваемой (критерий оплаты) и приравнивалась к подлинной экономической деятельности (критерий подлинной экономической активности).

Ряд правоведов ЕС предлагают следующее определение: «Наемный работник – это лицо, которое нанимается другим для выполнения в течение определенного периода времени в основном личной работы или предоставления услуг, в обмен на которые он получает вознаграждение. Такая работа или услуги могут выполняться под прямым или косвенным контролем работодателя или включать обязанность подчиняться прямым или косвенным указаниям работодателя» [5, с. 321].

Стоит добавить, что в ряде дел Суд ЕС отметил, что не каждое соглашение между предприятиями или соглашением ассоциации предприятий, которое ограничивает свободу действий сторон или одного из них, обязательно подпадает под ограничения законодательства о конкуренции. Для целей применения этого положения к конкретному случаю, прежде всего, необходимо учитывать общие обстоятельства дела, при которых было заключено такое соглашение или то, при каких обстоятельствах проявились последствия такого соглашения. Затем следует рассмотреть вопрос о том, способствуют ли достижению этих целей косвенные последствия, ограничивающие конкуренцию.

4 Закон Ирландии о конкуренции от 10.04.2002 // WIPO Lex. URL: <https://www.wipo.int/wipolex/ru/legislation/details/8073> (дата обращения: 14.10.2023).

Уже на основе результатов анализа того, ограничивают ли конкуренцию на конкретном сегменте рынка коллективные переговоры самозанятых работников в конкретной сфере, которые по своей юридической конструкции, исходя из понимания самозанятых работников как «предприятия», схожи с юридической конструкцией сговора компаний на рынке, необходимо делать вывод о допустимости ограничения действия законодательства о конкуренции в данном случае, так как главной целью такого ограничения конкуренции в результате коллективных переговоров будет обеспечение надлежащей защиты прав самозанятых работников.

Таким образом, постепенно на практике складывается подход, согласно которому недопустимо распространять на самозанятых работников законодательство о конкуренции без предварительного анализа того, не являются ли такие самозанятые работники по своей сути работниками, экономически зависящими от нанимателя, то есть не находятся ли они в положении, равном положению наемных работников. Данный подход помогает обеспечить предоставление самозанятым необходимого объема трудовых прав.

В заключение стоит отметить, что анализ существующего состояния трудового права ЕС и судебной практики касательно положения самозанятых работников показывает, что постепенно государства-члены ЕС подходят к тому, чтобы ограничивать распространение действия законодательства о конкуренции на самозанятых. Данная тенденция получает распространение ввиду того, что положение самозанятых почти тождественно положению наемных работников, что требует обеспечения самозанятых работников тем же объемом трудовых прав и социальных гарантий, который имеют наемные работники, чтобы предотвратить дискриминацию самозанятых.

Несмотря на то, что чисто юридическая конструкция коллективных переговоров и коллективных договоров самозанятых схожа с монополистическим сговором экономических субъектов, на наш взгляд, самозанятых не стоит рассматривать как «предприятия», равно как и объединения самозанятых не стоит рассматривать как «объединения предприятий», поскольку объем прав работника не должен зависеть от основания возникновения правоотношений (трудовой или гражданско-правовой договор). Объем прав работника и гарантий, предоставляемых работнику, должен зависеть непосредственно от характера его деятельности.

Таким образом, особенность взаимодействия законодательства о конкуренции и трудового законодательства заключается в ЕС в том, что на данном этапе не выработано единого подхода в вопросе о том, в каких случаях к самозанятым должно применяться законодательство о конкуренции, а в каких случаях трудовое законодательство.



4 (25) 2023



@law_journal



lawresearch.ru



2658-512X

Библиографический список:

1. Европейское право: учебник и практикум для вузов / под редакцией А. И. Абдуллина, Ю. С. Безбородова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. 282 с.
2. *Countouris Cf. N., Stefano V. De.* New Trade Union Strategies for New Forms of Employment // ETUC. 2019. 67 p.
3. *Countouris N., Freedland M.* The Personal Scope of EU Sex Equality Directives // European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. 2013. 267 p.
4. *Schiek D., Gideon A.* Outsmarting the gig-economy through collective bargaining - EU competition law as a barrier? // CETLS Working Paper Series. 2018. 19 p.
5. *Lianos I., Countouris N., Stefano V. De.* Rethinking the Competition Law/ Labour Law. Interaction Promoting a Fairer Labour Market // European Labour Law Journal. 2019. № 3. pp. 291-334.

References:

1. *Abdullin A. I., Bezborodov Yu. S.* (ed.). (2023). European Law: Textbook and workshop for universities. Moscow: Yurayt Publishing House. p. 282
2. *Countouris Cf. N., Stefano V. De.* (2019). New Trade Union Strategies for New Forms of Employment. ETUC. p. 67
3. *Countouris N., Freedland M.* (2013). The Personal Scope of EU Sex Equality Directives. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. p. 267
4. *Schiek D., Gideon A.* (2018). Outsmarting the gig-economy through collective bargaining - EU competition law as a barrier? CETLS Working Paper Series. p. 19
5. *Lianos I., Countouris N., Stefano V. De.* (2019). Rethinking the Competition Law/ Labour Law. Interaction Promoting a Fairer Labour Market. European Labour Law Journal. 3. pp. 291-334