Трудовое право

УДК 349.2
JEL: K31

КУЛАКОВ Владимир Викторович
ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия», Новочеремушкинская ул., 69, Москва, 117418, Россия.
https://orcid.org/0000-0002-9702-9306
Кулаков Владимир Викторович, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой гражданского права, Москва, Россия.
E-mail: 79057327361@ya.ru

МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ СВЯЗИ ТРУДОВОГО ПРАВА[1]

Аннотация

Предмет/ тема. В статье рассматриваются особенности межотраслевых связей трудового права с отраслями частного и публичного права.

Цели/ задачи. Целью исследования является анализ межотраслевых связей трудового права, в предмете которого основными являются отношения из трудового договора, как чисто частноправовые по природе. Кроме того, их эффективное урегулирование невозможно и без соответствующих норм права публичного, создающих гарантии защиты прав работников.

Методология. Методологическую основу исследования составляют: общенаучные, частно-научные методы: диалектический, анализ, синтез, сравнительно-правовой, формально- юридический, лингвистический.

Вывод. Постулировано объективно существующее деление права на отрасли, обусловленное самостоятельностью их предметов, в основе которых лежат принципиально разные социально-экономические законы. Такая самостоятельность означает невозможность конкуренции между разноотраслевыми формами права. Самостоятельность предмета трудового права обуславливают несоподчиненность его нормам иной отраслевой принадлежности, в том числе конституционного. Межотраслевые связи внутри частного права также свидетельствуют о самостоятельности трудового права и невозможности применения по аналогии норм гражданского права к трудовым правоотношениям, а также недопустимости квалификации как гражданских трудовых договоров.

Ключевые слова: *трудовое право, межотраслевые связи, система права, частное право, публичное право, исковая давность, трудовой договор.*

Labor law

Vladimir V. Kulakov, doctor of jurisprudence, professor, head of the department of civil law, The Russian state university of justice, Professor of the department of civil law Moscow state regional University, Moscow, Russia.
E-mail: 79057327361@ya.ru

INTERSECTORAL RELATIONS OF LABOR LAW

Abstract

Subject/theme The article analyzes the features of intersectoral relations of labor law with the branches of private and public law.

[1] При написании статьи использована СПС «Консультант Плюс».

Goals/objectives The aim of the study is to analyze the intersectoral relations of labor law, in the subject of which the main are relations from the labor contract, as purely private in nature. In addition, their effective settlement is impossible without appropriate public law, which creates guarantees for the protection of workers' rights.
Methodology The methodological basis of the research consists of: general scientific, private scientific methods: dialectical, analysis, synthesis, comparative legal, formal legal, linguistic.
Conclusion Postulated objectively existing division of law into branches, due to the independence of their subjects, which are based on fundamentally different socio-economic laws. Such independence means that competition between different forms of law is impossible. The independence of the subject of labor law is caused by its non-subordination to the norms of other industry affiliation, including the constitutional one. Intersectoral relations within private law also indicate the independence of labor law and the impossibility of applying the norms of civil law to labor relations by analogy, as well as the inadmissibility of qualification as civil labor contracts.
Keywords*:* *labor law, intersectoral relations, legal system, private law, public law, statute of limitations, employment contract.*

Трудовое право наряду с отраслями гражданского и семейного права традиционно относят к частному праву, которое согласно континентально-правовой традиции противопоставлено праву публичному. Это различие обусловлено интересами, которые лежат в основе регулируемых общественных отношений. Частноправовые отношения отличаются направленностью на индивидуальные (т.е. частные) интересы их субъектов, решение об удовлетворении которых принимается субъектом самостоятельно, без понуждения. В законе они обозначаются категорией «частные дела» (ст. 1 ГК РФ). Особенность трудового права заключается в первую очередь в специфике общественных отношений, регулируемых его нормами, то есть его предмета.

Вместе с тем право в целом направлено на эффективное регулирование всех значимых общественных отношений посредством разноотраслевых правовых средств. Даже частные интересы, лежащие в основе гражданских правоотношений, в ряде случаев нашли отражение даже в уголовном праве, в частности в составе такого преступления, как злостное уклонение от погашения кредиторской задолженности (ст. 177 УК РФ), хотя, на первый взгляд, казалось бы, какое дело государству до частных дел кредитора и должника с учётом принципа невмешательства в частные дела (ст. 1 ГК РФ). Целый ряд составов преступлений предусмотрен за нарушение в сфере семейных правоотношений.

Значительный ряд нарушений в области трудового права также уголовно наказуем (ст. 143 - 145.1 УК РФ). В административном законодательстве также нашла отражение необходимость защиты трудовых прав. Ст. 5.27-5.34 КоАП РФ предусматривает ряд составов за нарушение в сфере трудового права. Таким образом, налицо межотраслевые связи трудового права с правом публичным, в частности с «репрессивными» его

нормами в части установления наказания за нарушение трудового. Говоря о связях трудового права как права частного с отраслями публичного права следует иметь в виду, что есть нормы публичного права, во-первых, предназначенные для урегулирования исключительно публичных правоотношений (например, уплаты налогов, выборы и т.п.); во-вторых, вспомогательные к частному, поскольку их назначение в конечном счёте заключается для урегулирования частных отношений, хотя в итоге предполагается достижение общего блага (публичный интерес). Это нормы о государственной регистрации, о вводе объектов в гражданский оборот, антимонопольные нормы, о государственных закупках, о банкротстве, охране труда. Эти нормы не имеют иного значения вне их связи с нормами чисто частноправовыми. Соответственно, если иметь в виду, что основными в предмете трудового права являются отношения из трудового договора, как чисто частноправовые по природе, их эффективное урегулирование невозможно и без соответствующих норм права публичного, создающих гарантии защиты прав работников[1].

Следует учитывать единство права как системы. В процессе правового регулирования трудовых правоотношений нельзя разрывать право частное и публичное. Только совокупностью разноотраслевых средств можно достичь должного эффекта. Особенность таких связей именно трудового права обусловлена необходимостью защиты заведомо «слабых» субъектов от возможного произвола стороны «сильной» - работодателя, особенно в условиях капиталистического способа производства. Развитие права в этом смысле представляет собой борьбу с частным эгоизмом. Императивное регулирование должно быть направлено на защиту таких интересов, не умаляя однако частной инициативы. Поэтому важно обеспечить разумный баланс соответствующих правовых средств.

При этом следует, однако, учитывать объективное деление права на отрасли. Право едино, но как любая система состоит из частей, которые хоть и связаны между собой, но отличаются. В основе предмета той или иной отрасли лежат принципиально разные социально-экономические законы, которые, кстати, и обусловливают сущность основных начал (принципов) той или иной отрасли права. Так, в ст. 2 ТК РФ в качестве таковых закреплены, в частности, свобода труда, включая право на труд; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного

[1]Такой вывод можно распространить и на другие отношения, в частности обосновать самостоятельность отрасли предпринимательского права. См.: Кулаков В.В. Семейное, гражданское, предпринимательское право: межотраслевые связи / Юридическая судьба бизнеса при расторжении брака и наследовании / Отв. ред. И.В. Ершова, А.Н. Левушкин. М.: Проспект, 2020. С. 68-77.

отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и т.д. Причём в отличие от ГК РФ и СК РФ, в Трудовом кодексе РФ они названы не просто основными началами (которые традиционно отождествляют с принципами отрасли), а именно основными принципами правового регулирования трудовых отношений, что, на мой взгляд, более верно. В науке нет ясности относительно природы правовых принципов, в частности, кому они адресованы (участникам правоотношений, правоприменителю или законодателю), что зачастую приводит к противоречию правовых норм. Так, например, в гл. 2 ГК РФ, посвящённой осуществлению гражданских прав, говорится о недопустимости недобросовестного поведения в форме умышленного злоупотребления правом с одновременным закреплением презумпции добросовестности, однако в гл. 1, посвящённой вопросам предмета и форм гражданского права, то есть по логике, адресованной законодателю и правоприменителю, общая обязанность всех участников гражданских правоотношений действовать добросовестно закреплена в качестве общего широкого правила. Очевидно, что принципы ст. 2 ТК РФ адресованы правотворцу как ориентир для дальнейшей правотворческой работы и правоприменителю как средство толкования уже имеющихся форм трудового права.

Таким образом, эти принципы отнюдь не декларация и должны быть применены судом при разрешении конкретного спора. Законодатель в процессе правотворчества учитывает особые цели участников трудовых правоотношений, в частности необходимость получения работниками достойного эквивалента за свой труд при обеспечении должных гарантий социальной защиты как средства от произвола работодателя в условиях сложившегося экономического уклада.

Самостоятельность предметов отраслей права (в том числе и трудового) говорит об их несоподчиненности, отсутствии конкуренции отраслей права. Вопрос о соподчинённости правовых отраслей весьма важен, поскольку связан с установлением приоритета соответствующих норм. Такой вопрос возникает, например, когда говорят о ведущем значении конституционного права. Так, М.Ю. Челышев обращал внимание на принципиальную разницу отдельных групп межотраслевых связей: *субординационные (отраслевого приоритета)* и *координационные*, приводя в качестве примера подчинение всех отраслей Конституции РФ[3]. В свою очередь, однако, предполагаю самостоятельность и несоподчиненность каждой отрасли права, что обусловлено самостоятельностью их предмета. Не следует путать вопрос о соотношении юридической силы Конституции РФ и «отраслевых» законов с вопросом о соподчинённости отраслей. Конституция РФ как правовой акт по своей природе отличается тем, что в

ней закреплены нормы не только конституционного права, но и всех остальных, в том числе права трудового. Хотя, безусловно, конституционные положения сформулированы довольно абстрактно и, так или иначе, развиваются в отраслевом законодательстве, это обстоятельство не говорит о подчинённости отраслей права друг другу. Говорить о субординационных связях можно лишь применительно к одноотраслевым формам права в целях установления их юридической силы, что может быть весьма сложной задачей, но говорить о субординации применительно к отраслям не следует в силу самостоятельности их предметов.

Соответственно нормы разных отраслей не могут конкурировать. Так, не могут конкурировать нормы ГК РФ и ТК РФ о договорах, их заключении, хотя, по сути, трудовой договор закрепляет отношения личного найма, как и в гражданско-правовых договорах подряда или оказания услуг. Однако история развития трудового права привела к необходимости чёткого разграничения данных договоров. Недобросовестные работодатели на практике зачастую гражданско-правовым соглашением или доверенностью оформляют фактически трудовые правоотношения, что ведёт к ущемлению прав и законных интересов граждан в части лишения специальных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Если в случае с таким прикрытием в гражданском праве вопрос решён введением института притворной сделки (ст. 170 ГК РФ), то применительно к трудовому праву речь должна идти именно должной отраслевой квалификации спорных отношений.

На необходимость установления отраслевой принадлежности таких отношений указывает Пленум Верховного Суда РФ: при установлении законного владельца транспортного средства как источника повышенной опасности следует учитывать, что если в обязанности лица, в отношении которого оформлена доверенность на право управления, входят лишь обязанности по управлению транспортным средством по заданию и в интересах другого лица, за выполнение которых он получает вознаграждение (водительские услуги), такая доверенность может являться одним из доказательств по делу, подтверждающим наличие трудовых или гражданско-правовых отношений[1]. В целях защиты прав граждан в ТК РФ внесена ст. 19.1, в которой, по сути, установлена презумпция трудоправовой природы отношений по найму физического лица: «неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых

[1] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26 января 2010 г. № 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина» (п. 20).

отношений».

При этом всегда нужно иметь в виду отличия гражданско-правового договора от договора трудового. Во-первых, предметом трудового договора является выполнение работником трудовой функции, определяемой в ст. 57 ТК РФ как работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Предметом договоров подряда или оказания услуг является осуществление работы или иной полезной деятельности (ст. 702, 779 ГК РФ), требующей достаточно чёткой регламентации в договоре, отсутствие которой влечёт незаключенность договора. Во-вторых, подрядчик и исполнитель самостоятельны при выполнении работы (п. 1 ст. 2, п. 1 ст. 715 ГК РФ), а работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка работодателя (ст. ст. 21, 189 ТК РФ). В-третьих, подрядчик вправе привлечь к исполнению работы третьих лиц (п. 1 ст. 706 ГК РФ), а работник должен выполнить работу лично (ст. 21 ТК РФ). Исполнитель по договору возмездного оказания услуг также обязан лично исполнить договор (ст. 780 ГК РФ), однако данная норма является диспозитивной. В-четвертых, в отличие от гражданско-правовых договоров заработная плата работника не привязана к сдаче результата работы и выплачивается не реже чем каждые полмесяца в размере не ниже МРОТ (ст. 133 ТК РФ). Тот факт, что результат не назван в легальной дефиниции договора возмездного оказания услуг, не сближает его с трудовым договором, означая лишь презумпцию невиновности исполнителя, что не исключает категории качества услуги [1].

В любом случае установление отраслевой природы отношения (то есть его правильная квалификация) не позволяет говорить о межотраслевой коллизии, коллизия же одноотраслевых норм решается с помощью известных правил о приоритете специального или позднего закона. При этом не исключено применение норм, закреплённых в статьях «отраслевых» законов к иным отношениям, однако если на это есть указание законодателя, что означает ничего иного как приём *юридической техники*, направленный на «законодательную экономию» и не меняет природы отношений.

Равным образом недопустимо применение форм гражданского права без должного указания к регулированию отношений иной отраслевой принадлежности. К примеру, при рассмотрении трудового спора суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении требований, сослался на то, что между работодателем и истцом сложился обычай делового оборота, при котором ответчик при предоставлении отпусков и их оплате не составлял каких-либо документов. Отменяя данное решение, Верховный Суд РФ указал, что в данном случае между сторонами имели место трудовые правоотношения, которые регулируются трудовым

законодательством Российской Федерации[1].

Схожесть предметов частноправовых отраслей обусловлена общими истоками, но цели правового трудовых, гражданских и семейных отношений различны, обусловленное необходимостью создания гарантий для «слабых» их участников (работников, несовершеннолетних, нуждающихся родственников и др.), что обуславливает преимущественно императивный метод в трудовом и семейном праве. Верная квалификация частноправового отношения как трудового позволит распространить отраслевые гарантии субъектам, имеющим на то право, и не допустить их применения к иным лицам.

Вместе с тем «генетическая» близость отраслей частного права позволяет, во-первых, применять нормы, закрепленные в кодексах иной отраслевой направленности, в качестве приёма юридической техники, во-вторых, унифицировать правовое регулирование близких отношений (например, связанных с компенсацией морального вреда в трудовом праве, условий действительности сделки, злоупотребления правом и т.д.).

Так, целями законодательной инициативы можно объяснить правило ст. 4 СК РФ, согласно которой к семейным отношениям нормы гражданского законодательства применяются, если это не противоречит их сущности и при отсутствии специальных норм. Соответственно, к правам из имущественных семейных отношений в силу прямого указания закона применим срок исковой давности.

К публично-правовым отношениям нормы гл. 12 ГК РФ не применяются, в соответствующих законах говорится не об исковой давности, а о сроках обращения в суд. Судя по терминологии, что немаловажно для буквального толкования текстов законов, исковая давность применима только к искам. Соответственно, она не свойственна к правоотношениям, защита прав из которых осуществляется в неисковом производстве. Кроме того, исковая давность, упоминаемая в ст. 195 ГК РФ, применяется исключительно к гражданским правоотношениям, что следует из нормы п.3 ст. 2 ГК РФ: к имущественным отношениям, основанным на административном или ином властном подчинении одной стороны другой, в том числе к налоговым и другим финансовым и административным отношениям, гражданское законодательство не применяется, если иное не предусмотрено законодательством.

В ТК РФ также не упоминается об исковой давности. Соответственно возникает вопрос о возможности применения исковой давности к трудовым правоотношениям.

В своё время Верховный Суд РФ, исследуя вопросы применения сроков на обращение в суд, установленных в трудовом законодательстве, указал следующее: «Поскольку в законодательстве не урегулирован порядок применения судом сроков на обращение в суд, установленных в ст. 392

[1] Определение Верховного Суда РФ от 26 октября 2012 г. № 18-КГ12-37.

Трудового кодекса Российской Федерации, то следует на основании ч. 3 ст. 11 ГПК РФ применять норму, регулирующую сходные отношения (аналогию закона). Такой нормой может считаться ст. 199 ГК РФ»[1].

Однако полагаю, что и близость частноправовых отраслей не должна допускать межотраслевой аналогии закона.

Если нормы СК РФ прямо допускают применение норм ГК РФ (не аналогию), то соответствующей оговорки в ТК РФ нет. В ст. 392 ТК РФ говорится о сроках обращения в суд, а не об исковой давности. Работник является слабой стороной, по сути, само появление трудового права и есть реакция не необходимость создание ему гарантий, как защиты от произвола работодателя, стремящегося любыми путями снизить свои затраты.

Полагаем, что цели исковой давности в гражданском обороте, где она служит стабильности, обеспечению баланса прав его участников, и только в малой части служит целям процесса – по истечении очень долгого срока сомнительно достижение объективной истины в связи с возможной утратой доказательств, также утрате доверия к некоторым из них (особенно свидетельским показаниям). В отношениях с заведомо слабой стороной данный подход к пониманию срока на обращение в суд не применим.

Таким образом, межотраслевые связи трудового права объективно существуют. Единство права как системы позволяет обеспечить эффективное регулирование трудовых отношений совокупностью разноотраслевых правовых средств. Вместе с тем самостоятельность предмета трудового права обуславливают несоподчиненность его нормам иной отраслевой принадлежности, в том числе конституционного. Межотраслевые связи внутри частного права также свидетельствуют о самостоятельности трудового права и невозможности применения по аналогии норм гражданского права к трудовым правоотношениям, а также недопустимости квалификации как гражданских трудовых договоров.

Список источников:

1. Кулаков (2010) - *Кулаков В.В. К проблеме определения качества услуг* // Коммерческое право. 2010. № 1 (6). С. 63 – 65.

2. Кулаков (2020) - *Кулаков В.В. Семейное, гражданское, предпринимательское право: межотраслевые связи* / Юридическая судьба бизнеса при расторжении брака и наследовании / Отв. ред. И.В. Ершова, А.Н. Левушкин. М.: Проспект, 2020. С. 68-77.

3. Челышев (2008) - *Челышев М.Ю. Основы учения о межотраслевых связях гражданского права*. Казань: КГУ, 2008.

References:

Kulakov (2010) - *Kulakov V. V. On the problem of determining the quality of services* [K probleme opredeleniya kachestva uslug]// Commercial Law. 2010. № 1 (6). P. 63 - 65.

[1] См.: Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2003 года от 3 декабря 2003 г., 24 декабря 2003 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 1.

Kulakov (2020) - *Kulakov V.V. Family, civil, business law: intersectoral relations* [Semejnoe, grazhdanskoe, predprinimatel'skoe pravo: mezhotraslevye svyazi] / Legal fate of business in the dissolution of marriage and research and / Otv. ed. I.V. Ershova, A.N. Levushkin. M.: Prospect, 2020.P. 68-77.

Chelyshev (2008) - *Chelyshev M.Y. Fundamentals of the doctrine of the intersectoral relations of civil law* [Osnovy ucheniya o mezhotraslevyh svyazyah grazhdanskogo prava]. Kazan: KSU, 2008.