

УДК 349.22

**АДМИНИСТРАТИВНО-ВЛАСТНЫЕ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ НАЧАЛА
В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ****О. Н. Савельев****А. Г. Федоров**

*Заместитель директора,
АО «ОКБ МЭЛ»,
кандидат юридических наук, доцент,
Институт истории и права,
Калужский государственный университет
им. К. Э. Циолковского,
г. Калуга, Россия*

**ADMINISTRATIVE AUTHORITIES AND CIVIL LEGAL BEGINNINGS
IN THE REGULATION OF LABOR RELATIONS****O. N. Savelyev****A. G. Fedorov**

*Deputy Director,
JSC OKB MEL,
Candidate of Historical Sciences,
Institute of History and Law,
Kaluga State University named after
K. E. Tsiolkovsky,
Kaluga, Russia*

Abstract. The article analyzes the correlation of administrative-power and civil law principles that allow the state in the process of legal regulation of labor relations, on the one hand, protect the interests of workers and employers as efficiently as possible, ensure state control of labor protection and workers' health safety, and, on the other, improve privately -legal methods of labor regulation, allowing their participants, on the basis of mutual interest, to optimize labor relations on an innovative basis, in involve workers in the enterprise management process.

Keywords: labor relations; imperative and dispositive methods; legal norms; civil and labor legislation.

На современном этапе развития рыночной экономики существуют достаточно сложные проблемы, связанные с правовым регулированием общественных отношений, в том числе проблемы собственности, организационно-правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Конечно, все это очень важные элементы рыночной экономики. Но рынок не может существовать без рынка труда, а рыночная экономика не может существовать без использования этого труда. Можно констатировать, что сфера труда во многом является основой экономики. Все остальное зависит и выводится из эффективности его применения. Непонимание этого создает почву для социальных конфликтов в основной сфере человеческой деятельности. Это становится особо «актуальными в совре-

менных условиях, когда ярко проявляются тенденции самоидентификации российского общества, в том числе определяющие меру дозволенного воздействия государства на конкретный субъект права. В таких отношениях не обязателен непосредственный контакт гражданина с представителями власти» [9, с. 67].

В реальных условиях государство воздействует на человека, регламентируя практически все его действия в обществе. В последнее время часто предпринимаются попытки урегулировать отношения в области трудового права нормами и элементами гражданского права. Так бывает, когда работодатели заключают гражданско-правовые договоры с физическими лицами на выполнение определенной работы. На фоне общей тенденции усиления правового взаимодействия гражданского и

трудового законодательства актуализируется научное понимание трудового права в виде индивидуальной отрасли права с возможностью приложения норм гражданского права к различным проявлениям трудовых отношений. Самостоятельность отрасли трудового права попирается на различные аспекты преодоления недочетов посредством определенного набора механизмов и правовых регуляторов, смысл которых заключается в межотраслевой аналогии областей гражданского и трудового права.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) носит главенствующее положение относительно иных нормативных актов, регулирующих трудовые правоотношения, то есть любые законодательные и иные нормативные акты, имеют подчинительный характер нормам ТК РФ, они не должны ему противоречить, а в случае возникновения такой коллизии, должны применяться исключительно нормы ТК РФ. Таким образом, в случаях, когда предпринимается попытка реальные трудовые отношения регулировать с помощью гражданско-правового договора, такие действия судом признаются неправомерными и выносятся судебное решение о признании таких отношений трудовыми, регулируемых трудовым законодательством. Аналогично, если между субъектами права возникают отношения, имеющие характер гражданско-правовых, то такие правоотношения должны регулироваться нормами гражданского законодательства, а не нормами трудового права [11].

В подобной ситуации для правовой аудитории нет смысла даже намекать на то, какие нормы должны применяться. Несмотря на всю очевидность отмеченной ситуации, представляет интерес проанализировать различные точки зрения на данный вопрос профессиональных специалистов гражданско-правовой сферы. Если учитывать то, что, к примеру, Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) равно, как и тот же ТК РФ полагают

допустимым фактическое использование их правовых норм применительно к сфере гражданско-правовых отношений, то, ведь, само истолкование известной в данной ситуации статьи 2 ГК РФ не настолько может являться очевидным, поскольку трудовые отношения между работником и работодателем подразумевают, помимо прочих ситуаций, однозначное повиновение любого работника лидерству работодателя. Подобное категорическое суждение специалистов по гражданскому праву вызвано историческим и строгим разделением права на частное право и публичное право, с применением присущих лишь им инструментов правового паритета сторон взаимоотношений и безусловного подчинения власти. Имея в виду единство метода как гражданского права, так и трудового права, ряд известных ученых высказали суждение о том, что само по себе трудовое право не следует рассматривать в качестве самостоятельной отрасли права. В то же время такие ученые, как О. С. Иоффе заняли заведомо нейтральную точку зрения и допустили возможным «считать область трудового права не столько самостоятельной отраслью права, сколько самостоятельной отраслью в целом юридического знания» [2, с. 14].

На самом деле необходимо признать, что трудовое право по своей правовой конструкции является пограничным правовым институтом, включающим как частноправовые, так и публично-правовые начала, широко использующие различные методы правового воздействия, включающие жесткие императивно-властные предписания государства в части защиты законных интересов участников трудовых отношений, в том числе, охраны труда и защиты здоровья, так и диспозитивные меры поведения договаривающихся сторон при согласовании особых условий заключаемого трудового договора.

При этом необходимо отметить, что в современных тенденциях децентрализации публичной власти, все же наблюдает-

ся доминирование публичных начал при правовом регулировании особо значимых правоотношений различных отраслей права.

Таковыми примерами могут быть судебная сделка в уголовно-процессуальном законодательстве, налоговые кредиты - в налоговом, отсрочка и рассрочка таможенных платежей в таможенном праве. Этот перечень примеров можно и далее продолжить. То есть проявляется определенная закономерность, противоречащая основным положениям гражданского права. Субъекты трудового права не являются участниками гражданских правоотношений, они не связаны соответствующими обязательственными и имущественными отношениями, их отношения не имеют паритетных начал. Диспозитивные отношения между работником и работодателем заканчиваются в тот момент, когда работник приступает к трудовой деятельности. С этого момента начинаются административно-властные отношения труда, что кардинально противоречит началам гражданско-правовых договорных отношений.

В условиях административно-командного «подчинения» работники «обречены» быть вовлеченными во всевозможные трудовые отношения, потому что иначе они потеряют возможность существования, они не обладают какой-либо имущественной самостоятельностью, ибо всевозможные орудия труда представлены лишь работодателем, а заработанный доход служит единственным способом существования наемных работников.

По этому поводу А. М. Куренной отмечает, что «сам по себе труд не есть товар в известном классическом смысле данного слова и только с помощью элемента двусмысленности можно лишь утверждать, что труд, это «особый вид товара» [3, с. 28].

Властный характер обеспечения таких трудовых отношений обеспечивается нормами права, легитимизированными в форме закона.

Многими учеными ставится под сомнение практическая значимость слияния норм трудового и гражданского права посредством включения трудового права в пятую часть ГК РФ. Более того, они считают, что результат такого слияния будет явно непродуктивен и в результате от этого «потеряет» как трудовое, так и гражданское право.

Так, например, Р. И. Капелюшников считает, что «даже если законодатель распространит действие всех предшествующих частей ГК РФ на вновь введенную часть (части) кодекса, то это будет ничем иным как откатом к более раннему праву конца XIX в. – начала XX в.. Давайте вспомним, что уже в те времена правоведом было столь очевидно, что регламентировать отношения в сфере труда не представляется возможным в классических реалиях гражданского права. Подобный поворот событий в области права привел бы не просто стагнации в данной сфере, но и отбросил бы прогрессивную юридическую мысль на много назад» [4, с. 106–107].

При этом звучат мнения других ученых, которые считают, что вопросы трудовых правоотношений не должны регулироваться государством в такой степени как сейчас, что это должна быть сфера договорных гражданско-правовых отношений. Так, А. М. Лушников считает, что «в научной литературе неоднократно высказывалось мнение, что трудовое право выделилось из гражданского. Это, по существу неверно, как и утверждение о его выделении из административного права» [7, с. 18].

С этими мнениями отдельных ученых нельзя однозначно согласиться уже хотя бы потому, что наряду с чисто трудовыми отношениями «работник – работодатель» в процессе труда возникают отношения его обеспечивающие, связанные с охраной труда и техникой безопасности, защитой конституционных прав работника как человека и гражданина, регулирование трудовых отношений для таких категорий граждан, как несовершеннолетние, инва-

лиды, пенсионеры, матери, обеспечивающие уход за малолетними детьми.

По этому поводу необходимо отметить, что даже в странах с англо-американской правовой системой, позиционирующих себя как государства с повышенной либерализацией права, жестко контролируют трудовые правоотношения, понимая, что только государство может защитить права работника от диктата работодателя. «В Соединенных Штатах Америки значимая доля трудовых прав и регулятор их правового обеспечения содержится в Конституции США. А, например, в Калифорнии в сфере трудовых отношений принят Трудовой кодекс. Не говоря уже о Labor Law, то есть, в первую очередь, о коллективном трудовом праве, которое не имеет аналогии в гражданском праве. В этих странах отсутствует явное разделение на отрасли права, а обширное трудовое законодательство и совокупность прецедентов сравнимы по объему с налоговым правом» [1, с. 570–587].

По этому поводу необходимо отметить, что рассматриваемая американская правовая конструкция при всей ее внешней ориентированности на диспозитивные, по сути гражданско-правовые отношения в сфере труда, четко разграничивает частно-правовые начала трудовых отношений с государственной защитой граждан как пассивной стороны в этих отношениях. С одной стороны в США работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником в любое время без какого-либо обоснования, а с другой, есть масса нормативных запретов такого увольнения, если они афро-американки, воспитывающие детей или ухаживающие за инвалидами. Очень сложно уволить работников по дискриминационным признакам, связанным с возрастом, полом, расой человека, принадлежностью к сексуальным меньшинствам, членством в профсоюзах и т. д. «Данная ситуация не кажется идеальной, но, как отмечают американские правоведы, сво-

бода договора в определенном смысле применима лишь к потенциальным работникам белой расы, являющимся мужчинами, средних лет и традиционной сексуальной ориентации. Даже в индивидуальном трудовом праве различных западных государств имеется множество общественных ограничений и норм, которые не содержатся в классическом гражданском праве» [12, с. 25].

По этому поводу, можно согласиться с авторами, которые считают, что и у России в будущем могут возникнуть подобные проблемы, но, признавая, что любые «структурные реформы призваны обеспечить переход к обществу с высоким уровнем человеческого капитала, свободы». Это обусловлено в первую очередь тем, что «новый тип глобализации требует инновационных подходов к организации государственного управления и преобразований, которые достигаются путем гармонизации отношений власти, бизнеса и общества» [6, с. 113].

Признавая дуалистичность подхода к межпредметной связи трудового права с гражданским «позицию «мягких» цивилистов о необходимости сближения трудового и гражданского законодательства при сохранении отраслевых отличий между ними поддерживают не только некоторые трудовики (Б. Р. Карабельников), но и цивилисты (П. В. Крашенинников)» [7, с. 18].

В связи с этим можно согласиться с мнением отдельных ученых, что трудовое право по своей сути не может быть отнесено ни к частному праву, ни к публичному, а представляет собой частно-публичную отрасль, неся в себе начала и публичного и частного права [8].

Анализируя вопросы «поглощения» гражданским правом трудового, необходимо обратить внимание и на такой аспект, как возможность регулирования нормами гражданского законодательства деятельности таких публичных формирований, как профсоюзные организации и иные формы самоорганизации трудящих-

ся, а также контрольно-надзорных структур и должностных лиц, призванных, как защищать интересы работников во взаимоотношениях с работодателями, так и обеспечивать охрану труда и технику безопасности. Как в рамки гражданского законодательства могут быть вписаны такие специфические процедуры, как, например, заключение коллективных договоров, согласование изменения условий труда и пр.

На современном этапе ряд ученых выдвигают и другие обоснования в поддержку «ультрацивилистической позиции». К примеру, Н. Д. Егоров считает, что: «по мере перехода к рыночной экономике и формирования рынка труда все явственнее просматривается товарный характер отношения, возникающих по поводу трудовой деятельности человека» [10, с. 15]. Исходя из этого, он также утверждает, что данные отношения обязаны быть составной частью гражданского права и подлежать регулированию соответствующими подразделами гражданского права, в которых существенное воздействие оказывают различные публично-правовые аспекты и нормы, которые призваны создавать необходимую защиту для категории работающих.

Можно выразить мнение, что данное предположение ученого довольно спорно и только последовательные конструктивные научные исследования анализируемых правоотношений поставят точку в споре ученых о том, быть ли трудовому праву самостоятельной отраслью права или стать подинститутом гражданского права. Какая позиция возобладает в будущем трудно предположить, но анализируя последовательность «поглощения» гражданским правом наследственного права, международного частного права, ряда самостоятельных отраслей права, представленных в настоящее время единым понятием «право интеллектуальной собственности», можно констатировать, что такое «поглощение» трудового права может отрицательно сказаться на защите прав трудящихся. Так как трудовые отношения это

особо уязвимый сектор социальных отношений, и, как показывает практика, трудовые споры, особенно если они носят надличностный коллективный характер, как правило трудно разрешимы и даже вынесение судебного решения по трудовым спорам, довольно часто не устраняет противостояния между работниками и работодателем, а конфликт приобретает латентный характер, который в любой момент может разгореться вновь. Именно для локализации и устранения таких «непростых» трудовых конфликтов и должно активно участвовать третьей стороной государство, как защитник, законодатель, контролер и арбитр.

Библиографический список

1. Бернам У. Правовая система Соединенных Штатов Америки. – М., 2006. С. 570–587, 946–968; Черняева Д. В. Трудовое правоотношение в странах англосаксонской правовой семьи: Автореф. ... дис. канд. юрид. наук. М., 2007 и др.
2. Иоффе О. С. Советское гражданское право. – Л., 1958. – С. 14.
3. Киселев И. Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. – М., 2001. – С. 286–287.
4. Капелюшников Р. И. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформы трудовых отношений. – М., 2003. – С. 106–107.
5. Крутиков В. К., Дорожкина Т. В., Федоров А. Г. Современные вызовы интеграционным процессам в Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС). Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. Научный журнал. – Киров: Изд. «Интеллект-бизнес-групп». – № 12 (ч.1), 2017. – С. 112–114.
6. Лушников А. М. Трудовое право и гражданское право: конфронтирующее партнерство.
7. Томашевский К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский; науч. ред. О. С. Курьлева – Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. – С. 108; Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: история, теория и практика (сравнительно-правовое исследование). – Ярославль, 2001.
8. Федоров А. Г. Предоставительно-обязывающий характер правового воздействия государства на субъект права в целях обеспе-

чения его правомерного поведения. Научный журнал. Вестник Поволжской института управления. – Саратов: Поволжский институт управления имени П. А. Столыпина – филиал РАНХиГС. Том 19. – № 6. – 2019. – С. 66–73.

9. Гражданское право / под ред. Ю. К. Толстого, А. П. Сергеева. – М., 2005. – 776 с.
10. См., например, Решение Баргузинского районного суда (Республика Бурятия) № 2-821/2019 2-821/2019~М-761/2019 М-761/2019 от 27 сентября 2019 г. по делу № 2-821/2019 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/3YY9hZZCjfZL/> ; Решение Московского районного суда г. Каза-

ни (Республика Татарстан) № 2-1521/2019 2-1521/2019~М-1655/2019 М-1655/2019 от 27 сентября 2019 г. по делу № 2-1521/2019 // URL:

<https://sudact.ru/regular/doc/LncZNAZ6myC/>
(дата обращения: 12.04.2020).

11. Трудовое право России // под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М., 2007. – С. 25.

*© Савельев О. Н.,
Федоров А. Г., 2020.*