

# Проблемы и вопросы гражданского права

УДК 349.2  
ББК Х405.1

DOI: 10.14529/law210107

## НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СООТНОШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА И СМЕЖНЫХ ОТРАСЛЕЙ ПРАВА

**Е. В. Аббасова**

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Челябинский филиал, г. Челябинск,*

**В. А. Васильев**

*Южно-Уральский технологический университет, г. Челябинск*

Исследуется соотношение трудового права и смежных отраслей права. В условиях экономического спада прослеживается тенденция к осуществлению демонтажа трудового законодательства, в частности норм, традиционно регулирующих отношения сторон трудовых договоров, предлагается усиление административного управления в сфере труда. Авторы обосновывают позицию, в соответствии с которой ужесточение требований со стороны работодателей к наемным работникам малоперспективно. Изменения социально-трудовых отношений должны носить точечный характер с учетом реальных потребностей и возможностей сторон трудовых отношений.

**Ключевые слова:** интеграция общественных отношений, уровень трудовых гарантий, административное управление.

Вопросы соотношения трудового права со смежными отраслями права как объектов трудового регулирования достаточно широко исследовались в нашей стране. В современных условиях потребность в анализе возникающих в связи с этим проблемных вопросов теоретического и практического характера остается актуальной.

Во многих случаях экономический кризис порождает стремление работодателей к уменьшению расходов, чаще всего связанных с оплатой труда, решением социальных проблем. Нельзя не учитывать масштабный характер изменений в стране, связанных с дальнейшим развитием процесса приватизации, участием в нем иностранных предпринимателей.

Некоторыми учеными обосновывается необходимость освобождения от накопленной правоприменительной практики при выстраивании трудовых отношений. Ее использование приравнивается к попытке воссоздания «крепостного права», когда работодателя фактически закрепляют за работником. При этом делается вывод о том, что работнику и работодателю следовало бы дать право самим определять формат своих отношений [4].

Такая позиция не является новой. Речь идет не только об использовании юридического механизма обычной частноправовой сделки имущественного характера, когда в XVII–XVIII вв. работник в распоряжение работодателю предоставлял свою рабочую силу за вознаграждение. В таких ситуациях формат отношений в сфере труда определялся самими работником и работодателем. На начальном этапе развития нашей страны, как отмечал К. М. Варшавский, был двойственный характер трудового права, включающего два принципа – децентрализации (частноправовой) и централизации (публично-правовой). Он полагал возможным применение норм гражданского права в трудовых отношениях [1, с. 34]. Хотя трудовой договор и гражданско-правовой договор связаны с трудом, у каждого из них своя область применения. Основное отличие состоит в том, что первый из них регулирует процесс труда, а второй – результат труда (овеществленный труд).

Выстраивание отношений в сфере труда при наличии договоренностей между сторонами возможно. Например, при заключении и реализации договоров подряда, возмездного оказания услуг или договора поручения. В

одном случае субъектами договора могут быть заказчик – юридическое или физическое лицо и подрядчик, также являющийся юридическим или физическим лицом. В другом случае – при заключении трудового договора – работником может быть только физическое лицо. Возможно участие нескольких лиц как на стороне подрядчика, так и на стороне заказчика.

Кодекс законов о труде 1922 года предусматривал возможность заключения не только индивидуальных, но и групповых трудовых договоров. В таких ситуациях на стороне работника выступала группа физических лиц, например, бытовая артель, не являющаяся юридическим лицом. Трудовой договор порождал у работодателя трудовые отношения с каждым участником группы. Члены артели могли поручить кому-то из своей группы или другим лицам представлять их интересы в отношениях с работодателем. То есть одному или нескольким работникам делегировалось право осуществлять представительство прав и интересов остальных работников. Но условия трудового договора должны были оговариваться с каждым.

У трудового договора больше всего общего с договором возмездного оказания услуг, в соответствии с которым на исполнителя по поручению заказчика возлагается совершение определенных действий или определенной деятельности, а заказчик должен оплатить эти услуги (ст. 779 Гражданского кодекса РФ). Предмет двух названных договоров – процесс труда, а не его результат. В отличие от трудового договора, в договоре возмездного оказания услуг отсутствует подчиненность, зависимость исполнителя от заказчика. Последний не принимает на себя обязательств по решению социальных вопросов в интересах исполнителя. Заключение трудового договора предполагает включение в него социальных гарантий. Поскольку стороны в данном случае находятся в неравном экономическом положении, закон защищает работника от возможного ущемления его прав и интересов работодателем. Стороны гражданско-правовых отношений обладают равными правами и не несут дополнительных обязанностей.

Статья 15 Трудового кодекса РФ предусматривает, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником

и работодателем, не допускается. Такой договор на практике признается трудовым, что соответствует положениям Рекомендации МОТ от 15 июня 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении». Названным правовым актом определены признаки существования трудового правоотношения (интеграция работника в организационную структуру предприятия; выполнение работы исключительно или главным образом в интересах другого лица; периодическая выплата работнику вознаграждения, являющегося единственным или основным доходом работника, и др.).

Действующий ТК РФ закрепил высокий уровень трудовых гарантий. Он вобрал в себя все лучшее за истекшие десятилетия. Многие нормы первого КЗоТа РСФСР 1918 года, вошедшие в золотой фонд советского законодательства, остались в нем в настоящее время, как и ряд норм последующих кодексов.

Реформирование социально-трудовых прав должно носить точечный характер с учетом реальных потребностей как коллективов работников, так и представителей менеджмента. По справедливому мнению Н. Л. Лютова, утверждение об экономической эффективности «гибкого» трудового права обычно подается как аксиома: нормы трудового права требуют немедленных затрат работодателя «здесь и сейчас», следовательно, трудовое право – обуза для экономики [2, с. 33–34].

Определенная схожесть предмета правового регулирования отличает отрасли трудового и административного права. Общность проявляется в предмете правового регулирования. В трудовом праве это трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с ними. Последние включают в себя отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организациями и др. Предмет правового регулирования в административном праве – организационно-управленческая деятельность государственных органов. В рыночных условиях о прочном единстве в решении производственных и социальных вопросов между работодателями, их представителями, работниками, их представителями говорить не приходится. Некоторые авторы причину низкой эффективности труда в России связывают с отсутствием на предприятиях системы административного управления. С этой позицией трудно согласиться. Положительного результата нельзя добиться только административным управле-

нием. Об этом свидетельствует как международный, так и положительный российский опыт, получивший отражение в конвенциях МОТ. Вместе с тем нельзя признать обоснованным дистанцирование от трудового права государственной службы, подразделяющейся на гражданскую, военную и правоохранительную. Перспективно усиление взаимосвязи между названными отраслями права. Некоторыми учеными прогнозируется вхождение военной службы в отрасль трудового права [3, с.40]. Не исключая такой перспективы, следует отметить, что в большей степени речь может идти о распространении норм трудового законодательства на гражданскую государственную службу. Ее интегрирование с трудовым правом способствовало бы эффективности регулирования служебно-трудовых отношений, которые не имеют существенных различий с отношениями наемного труда. Отсутствие интеграции, о которой идет речь, в ряде случаев становится причиной неправомерных решений.

Характерно рассмотрение жалобы В. Ю. Боровик, которая, будучи государственной служащей и одинокой матерью ребенка в возрасте до 14 лет, была уволена в связи с сокращением замещаемой должности по п. 6 ст. 33 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Заявительница полагала, что на нее как одинокую мать должна распространяться гарантия, закрепленная в ч. 4 ст. 261 ТК РФ. Воркутинский городской суд и Верховный суд Республики Коми исковое заявление В. Ю. Боровик оставили без удовлетворения,

но Конституционный Суд РФ удовлетворил ее жалобу, признав в Постановлении от 22 ноября 2011 г. № 25-П, что Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» не соответствует Конституции РФ в части, допускающей расторжение трудовых договоров одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет. Речь идет об увольнении по сокращению численности штата [3].

В федеральных законах, регулирующих служебные отношения на государственной гражданской службе, военной службе и службе в правоохранительных органах, должно быть определено, в каких случаях на государственных служащих распространяются нормы трудового права. Речь может идти о внутренних отношениях, связанных с приемом на службу, увольнением служащих, пользующихся дополнительными гарантиями, продолжительностью отпусков, ведением трудовых книжек, режимом рабочего времени и др.

#### *Литература*

1. Варшавский, К. М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде / К. М. Варшавский. – Петроград, 1923. – 107 с.
2. Лютов, Н. Л. Социально-трудовые права в современном мире / Н. Л. Лютов // Вестник юридического университета им. О. Е. Кулафина. – 2017. – № 10. – С. 32–37.
3. Трудовое право: учебник / отв. ред. К. Н. Гусов. – М., 2015. – 562 с.
4. Почему у нас не будет «как в Норвегии»: интервью с «автором пенсионной реформы» Владимиром Назаровым // Новая газета. – 2018. – 29 июня.

**Аббасова Елена Валерьевна** – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Челябинский филиал, г. Челябинск. E-mail: vaslena@mail.ru.

**Васильев Валерий Александрович** – Заслуженный юрист РФ, кандидат юридических наук, доцент кафедры юриспруденции и гуманитарных дисциплин, Южно-Уральский технологический университет, г. Челябинск. E-mail: v\_vasiljev41@mail.ru.

*Статья поступила в редакцию 1 декабря 2020 г.*

## ON CERTAIN ISSUES OF CORRELATION BETWEEN LABOR LAW AND RELATED BRANCHES OF LAW

**E. V. Abbasova**

*Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Chelyabinsk branch, Chelyabinsk, Russian Federation,*

**V. A. Vasilyev**

*South Ural Technological University, Chelyabinsk, Russian Federation*

The correlation between labor law and related branches of law is under study. In the conditions of economic decline, there is a tendency to dismantle labor legislation, in particular, the norms that traditionally regulate relations between the parties to labor contracts, it is proposed to strengthen administrative management in the labor sphere. The authors substantiate the position that the tightening of requirements on the part of employers to employees is unpromising. Changes in social and labor relations should be of a point nature, taking into account the real needs and capabilities of the parties to labor relations.

**Keywords:** *integration of public relations, level of labor guarantees, administrative management.*

### References

1. Varshavskiy K. M. *Trudovoy dogovor po Kodeksu zakonov o trude* [Employment contract under the labor Code]. Petrograd, 1923, 107 p.
2. Lyutov N. L. [Social and labor rights in the modern world]. *Vestnik yuridicheskogo universiteta im. O. E. Kutafina* [Bulletin of the Kutafin law University], 2017, no. 10, pp. 32–37. (in Russ.)
3. usov K. N. *Trudovoye pravo* [Labour law]. Moscow, 2015, 562 p.
4. [Why we won't have "like in Norway": interview with the "author of the pension reform" Vladimir Nazarov]. *Novaya gazeta* [Novaya Gazeta], 2018, 29 iyunya.

**Elena Valeryevna Abbasova** – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Chelyabinsk branch, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: vaslena@mail.ru.

**Vasilyev Valeriy Aleksandrovich** – Honored lawyer of the Russian Federation, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the South Ural Technological University Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: v\_vasiljev41@mail.ru.

*Received 1 December, 2020.*

### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Аббасова, Е. В. Некоторые вопросы соотношения трудового права и смежных отраслей права / Е. В. Аббасова, В. А. Васильев // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2021. – Т. 21, № 1. – С. 47–50. DOI: 10.14529/law210107.

### FOR CITATION

Abbasova E. V., Vasilyev V. A. On certain issues of correlation between labor law and related branches of law. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2021, vol. 21, no. 1, pp. 47–50. (in Russ.) DOI: 10.14529/law210107.