



ВОПРОСЫ
ТРУДОВОГО
ПРАВА



12/2007

ПРЕДЕЛЫ И ОСНОВАНИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА К СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ

Игорь КАПЛИН, *кандидат юридических наук,
доцент Томского
Государственного университета*

Субсидиарное применение норм трудового и гражданского права подтверждает общесистемный принцип, согласно которому системы, в том числе, гражданско-правовых, социально-трудовых отношений и соответствующие системы регулирующих их норм, не существуют изолированно друг от друга. Всегда наблюдается определенное взаимодействие, взаимопроникновение этих систем, обусловленное единством общественных отношений, возникающих в сфере жизнедеятельности человека. Вместе с тем, рассматриваемые системы самостоятельны, поскольку каждая из них имеет свои системообразующие признаки.

При анализе проблем соотношения трудового и гражданского права следует исходить из того, что объективно «гражданское право, наряду с административным, сыграли роль базовых, опорных пунктов при формировании специальных отраслей права»¹. В отношении трудового права это верно хотя бы потому, что если гражданское право зародилось еще в Древнем Риме, то термин «трудовое право», которым обозначались законы, регулирующие труд на промышленных предприятиях, появился в современном обществе во Франции только в середине XIX века². В России в это же время были приня-

ты первые нормативные правовые акты, регулирующие труд наемных, уже не крепостных, работников³.

Основателем отечественной науки трудового права, которая берет свой отсчет в России с конца XIX – начала XX века, справедливо считают Л.С. Талья, который указывал, что «специальное законодательство о труде поставило себе целью нормировать договоры о труде, устанавливающие отношения власти и подчинения как самостоятельный договорной тип, отдельный и отличный от найма предпринимательского труда»⁴. Он один из первых в отечественной юридической науке не только выде-

лил трудовой договор среди гражданско-правовых договоров, которыми прежде регулировался труд фабрично-заводских рабочих, но и обосновал наличие в гражданском праве института трудового права, указав, что «в него входят только нормы, определяющие внутренний порядок промышленных предприятий, коему подчиняется лицо, отдающее свой труд по договору. Этот порядок отчасти устанавливается хозяином предприятия как главой и собственником, нормируется государством, и в этой части он составляет предмет юридической дисциплины, именуемой то рабочим, то фабричным законодатель-

¹ Алексеев С.С. Структура советского права. М.: ЮЛ, 1975. С.117–118.

² Коллан Ф., Докуа Р., Гутьер П., Жаммо А., Мон – Канн Ж., Рудиль А. Трудовое право в капиталистическом государстве. М.: Наука, 1980. С.21.

³ См., например: «Высочайше утвержденное мнение Госсовета «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» от 24 мая 1835 г. ПСЗ. II собрание. СПб., 1836. Т.Х. С.447–448. №8157; от 7 августа 1845 г. Высочайше утвержденное положение Комитета министров (закон) «О воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12 лет». ПСЗ. II. СПб., 1846. Т.ХХ. С.591. №19262; от 31 марта 1861 г. «Положение», предписывавшее отправлять заболевших рабочих казенных, общественных и горных заводов в больницы, а при предприятиях с 100 рабочими устраивать лазареты, а также обязывавшее эти предприятия платить рабочим при увечье двойную за весь наемный срок плату. ПСЗ. II. СПб., 1863. Т.ХХХVI. №36793.

⁴ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд. М.: Московское научное издательство, 1918. С.153.

ством, то промышленным, то промысловым, то социальным правом»⁵.

С конца XX века в науке трудового права отмечаются попытки объявить трудовой договор гражданско-правовым. Причем апологеты этого тезиса в качестве объективных реалий к такому шагу называют обычно становление в России рыночной экономики, дальнейшему развитию которого якобы мешает действующее трудовое законодательство. При этом игнорируется тот непреложный факт, что выделение на рубеже XIX – XX веков трудового права из права гражданского, как раз и было обусловлено промышленным переворотом, бурным развитием экономики, появлением субъектов ранее неизвестных обществу трудовых отношений – свободных (не крепостных) работников, и работодателей-фабрикантов, заводчиков.

Это уже само по себе свидетельствует о том, что реализация на практике цивилистического подхода к трудовому праву приведет к возврату современной юридической науки и трудового законодательства более чем на столетие назад. Следствием признания трудового договора гражданско-правовым, в конечном счете, станет ликвидация трудового права как отрасли российского права, самостоятельность которой в настоящее время всерьез никем не оспаривается.

Одним из доводов в пользу рассматриваемого подхода является то, что «признание услуги предме-

Следствием признания трудового договора гражданско-правовым, в конечном счете, станет ликвидация трудового права как отрасли российского права, самостоятельность которой в настоящее время всерьез никем не оспаривается.

т является объективным основанием для отнесения договора найма труда к числу гражданско-правовых договоров. Трудовой договор следовало бы возратить на свое место, т.е. в качестве вида договора найма труда, опосредующего отношения по применению труда в крупном промышленном производстве»⁶. Предлагаемое обоснование представляется достаточно надуманным, поскольку основано только на сходстве терминологии, и не предполагает различия между предметами трудового и гражданско-правового договоров. Кроме того, «возвратить трудовой договор на свое место», признав его гражданско-правовым, – значит, проигнорировать объективные законы развития общества, общественных, в том числе социально-трудовых отношений.

Не уделяет должного внимания значению предметов правового регулирования трудового и гражданского права и М.И. Брагинский, когда отмечает, что такие признанные критерии разграничения этих отраслей, как предмет договора (в трудовом договоре – труд как таковой, в гражданском – результат деятельности), его срок (в трудовом договоре – как правило, неопределенный, в гражданском – определен-

ный) постепенно перестают работать. Это приводит его к выводу о том, что единственного остающегося критерия разграничения – административного подчинения (наличествующего в трудовом договоре и отсутствующего в гражданском) – недостаточно, чтобы сохранить трудовой договор вне рамок гражданского права⁷.

Достаточно даже беглого сравнения гражданско-правового договора оказания услуг и трудового договора, чтобы выявить их принципиальные различия. В первом стороны находятся в равноправном положении, отсутствуют отношения подчиненности одной стороны другой. Заказчика услуги не интересует сам процесс труда исполнителя, важен только конечный результат, который он оплачивает. Также «за скобками» гражданско-правового договора остаются вопросы охраны труда исполнителя, поскольку заказчик не отвечает за его безопасные условия труда. Это уже обязанности работодателя или же самого исполнителя, если он является индивидуальным предпринимателем. В рамках гражданско-правового договора невозможно представить себе отношения социального партнерства. На стороне исполнителя, действительно, может существовать множе-

⁵Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. С.1.

⁶Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М.: МТ-Пресс, 1999. С.90.

⁷Брагинский М.И. Договор подряда и подобные ему договоры. М.: Статут, 1999. С.238.

Сходство природы трудового договора и гражданско-правового договора состоит в том, что в момент их заключения стороны свободны заключить договор или не заключать его. Никто не может быть понужден к заключению договора кроме как в случаях, предусмотренных федеральным законом.

ственность субъектов. Однако и в таких случаях ни о каких отношениях социального партнерства, коллективных трудовых спорах речи быть не может.

Согласно Закону РФ «О защите прав потребителей»⁸, рассмотрение индивидуальных трудовых споров и споров, вытекающих, например, из нарушения прав потребителей, может иметь определенное, хотя только внешнее сходство. В соответствии с Преамбулой названного Закона, исполнителем может быть только организация, независимо от ее организационно-правовой формы, а также индивидуальный предприниматель, выполняющие работы или оказывающие услуги потребителям по возмездному договору, но никак не гражданин-физическое лицо, которое, как это установлено ст.20 Трудового кодекса РФ, только и может быть работником.

Не менее серьезное различие между рассматриваемыми спорами заключается, в частности, в объеме ответ-

ственности. В соответствии с п.2 ст.13 указанного Закона, убытки, причиненные потребителю, подлежат возмещению в полной сумме сверх неустойки (пени), установленной законом или договором. В то время как трудовое законодательство предусматривает полную материальную ответственность работника в случаях, прямо указанных в Трудовом кодексе РФ и связанных, как правило, с его виновным поведением. Примечательно, что полная материальная ответственность возлагается на работника, в частности, при причинении ущерба не при исполнении им своих трудовых обязанностей. Таким образом, законодатель подчеркивает различие гражданско-правовых и трудовых отношений, возникающих при использовании (приложении) рабочей силы.

М.И. Брагинский, как указывалось, считает административное подчинение (наличествующее в трудовом договоре и отсутствующее в гражданском) недостаточным для

разграничения трудового и гражданско-правового договора. С таким утверждением сложно согласиться. Во-первых, едва ли есть достаточно оснований полагать, что подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, другим локальным нормативным актам организации, принимаемых работодателем как единолично, так и по согласованию с представителями работников, является административным подчинением. Отсутствие государственно-властного подчинения, каким является подчинение административное, и наличие особой, «хозяйской» власти, подчеркивал еще Л.С. Таль, указывая при этом, что такая власть «принадлежит главе предприятия не только в его личном интересе, но также для блага занятых в нем лиц»⁹.

Работник «подпадает» под хозяйскую власть не в силу ее государственно-властного и, тем самым, общеобязательного характера, а потому, что он, как в своих интересах, так и в интересах работодателя, свободно и добровольно соглашается на такое подчинение. Единственное, пожалуй, сходство природы трудового договора и гражданско-правового договора состоит в том, что в момент их заключения стороны свободны заключить договор или не заклю-

⁸Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1992. №15. Ст. 766 (с изм. от 25 ноября 2006 г.).

⁹Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.2. (внутренний порядок хозяйственных предприятий). Ярославль, 1918. С.147, 153.

¹⁰Исключительные случаи, при которых работник обязан вступать в трудовые отношения, исчерпывающе перечислены в ст.4 Трудового кодекса РФ. При этом отношения, связанные с применением труда, входят в предмет трудового права, поскольку, как справедливо полагает А.В. Губенко, «на работников, отбывающих наказание в виде лишения свободы, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами». Губенко А.В. Особенности правового регулирования труда осужденных к лишению свободы. Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Челябинск, 2005. С.6; см. также: Лядов Э.В. Исправительные работы и применение трудового законодательства // Законодательство. 2007. №2. С.49.

чать его. Никто не может быть понужден к заключению договора кроме как в случаях, предусмотренных федеральным законом¹⁰. В дальнейшем же правовое положение сторон договоров кардинально меняется.

Если стороны гражданско-правового договора связаны только условиями самого договора, то работник обязан выполнять не только условия трудового договора. Уже самим заключением такого договора гражданин (работник) обязуется подчиняться обязательным для него указаниям работодателя, закрепляемых им в локальных нормативных правовых актах организации. Более того, в ряде случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, при принятии локальных нормативных правовых актов, регулирующих их труд, работники через своих представителей участвуют в определении содержания этих правовых актов. Тем самым работники не только добровольно принимают на себя обязанность подчиняться требованиям локальных нормативных правовых актов, но и сами, в известной степени, определяют для себя правила своего трудового поведения. В таком случае говорить об «административном» подчинении работника работодателю необоснованно.

Именно эту ключевую, отличительную особенность трудового договора, по сравнению с гражданско-правовыми, старательно игнорируют представители науки гражданского права. Или, по мень-

шей мере, неоправданно понижают ее значение. Поэтому совершенно справедливо замечание Ю.П. Орловского о том, что «в основе сближения трудового и гражданского права лежит неправильное представление о работнике и работодателе как равноправных сторонах трудового договора»¹¹.

Восприятие законодателем «ультрацивилистического», по меткому выражению Б.Р. Карабельникова¹², подхода к трактовке трудового договора приведет не только к утрате достижений отечественной, в том числе дореволюционной науки гражданского и трудового права. В XIX – начале XX веков ущерб, который работник мог причинить имуществу работодателя, был сравнительно невелик, поскольку промышленность только начинала развиваться. В настоящее же время даже незначительное нарушение работником технологического процесса может привести к такому материальному ущербу для работодателя, за который, при условии привлечения работника к гражданско-правовой ответственности, будет рассчитываться не только он сам, но и его наследники¹³.

В ст.37 Конституции РФ указано, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск. Тем самым уже на конституционном уровне проводится разграничение между трудо-

вым договором и иными договорами, связанными с применением труда. В определении же трудового договора, данном в Трудовом кодексе РФ, приводятся все признаки, позволяющие отграничить его от любого гражданско-правового договора. Помимо этого, законодательное признание трудового договора гражданско-правовым приведет к тому, что соответствующие нормативные установления трудового законодательства будут противоречить Конституции Российской Федерации. Вносить же такие изменения в Основной закон страны, которые, во-первых, не имеют под собой социально-экономического обоснования, во-вторых, не востребованы обществом, едва ли приемлемо.

Наличие в трудовом договоре, как и в гражданско-правовых, таких общих категорий, как предмет договора, срок его действия¹⁴, обязанности сторон, условия действительности и недействительности договора и некоторых других, сами по себе не свидетельствуют об идентичности их правовой природы. Используя приведенные правовые конструкции, трудовое право субсидиарно заимствует нормы гражданского права, но лишь в тех пределах, которые обусловлены природой трудового договора как соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия

¹⁰ Орловский Ю.П. Сфера действия трудового законодательства и практика его применения // Право и экономика. 1998. С. 10.

¹² См. подробнее: Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в акционерных обществах. М.: «Статус», 2001.

¹³ Наследники, правда, будут отвечать в пределах перешедшей к ним от работника-наследодателя наследственной массы.

Наличие в трудовом договоре, как и в гражданско-правовых, таких общих категорий, как предмет договора, срок его действия, обязанности сторон, условия действительности и недействительности договора и некоторых других, сами по себе не свидетельствуют об идентичности их правовой природы.

труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 Трудового кодекса РФ).

По мнению В.М. Лебедева, гражданскому праву нет смысла выработать свои, например, такие, используемые в ГК РФ понятия, как «работодатель», «работник», «минимальный размер оплаты труда», «заработная плата». В то же время сложно говорить, например, о реквизициях доверенности на получение заработной платы, о работодателе как юридическом лице, о кабальном или мнимом трудовом договоре и других недействительных сделках, не обращаясь к соответствующим нормам гражданского права. Разре-

шение проблем субсидиарного применения норм гражданского права в трудовом праве должно привести не к объединению этих отраслей, а, напротив, к более детальной разработке отдельных институтов трудового права¹⁵.

В соответствии со ст.1068 ГК РФ работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), а также граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ. Однако такое расширительное, по сравнению с ТК РФ, толкование понятия работника лишь свидетельствует об особенностях субъектного состава лиц, привлекаемых к гражданско-правовой ответственности за вред, причиненный работодателю его работником.

Субсидиарно могут применяться не только нормы гражданского права в трудовом праве. Регулирование обеими отраслями права отноше-

ний, связанных с трудом, предполагает взаимное субсидиарное применение норм одной отрасли права в другой отрасли.

В соответствии со ст.14 Федерального закона «О коммерческой тайне»¹⁶, работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, может нести дисциплинарную ответственность. Дисциплинарная ответственность за разглашение коммерческой тайны предусмотрена трудовым законодательством. В соответствии с пунктом «в» ст.81 Трудового кодекса РФ, основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя является разглашение охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Пункт 3 ст.69 Федерального Закона «Об акционерных обществах»¹⁷, регулирующий отношения между единоличным исполнительным органом общества и членами коллегиального исполнительного органа общества, действие законодательства Российской Федерации о труде распространяет на эти отношения в части, не противоречащей указанному закону. В данном случае субсидиарно может применяться ст.277 Трудового кодекса РФ, предусматривающая полную материальную ответственность руководителя организации за

¹⁴ О понятии, видах, способах определения и исчисления сроков в трудовом праве и их роли в повышении эффективности труда и обеспечения охраны труда см. подробнее: Комков С.А. Сроки в трудовом праве Российской Федерации. Монография. Иркутск, 2006.

¹⁵ Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Часть первая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. С.246.

¹⁶ Федеральный закон «О коммерческой тайне» // Парламентская газета от 5 августа 2004 г. (с изм. от 18 декабря 2006 г.).

¹⁷ СЗ РФ. 1996. №1. Ст.1 (с изм. от 24 июля 2007 г.).

причиненный им прямой действительный ущерб.

В свою очередь и ст.277 Трудового кодекса РФ требует субсидиарного применения норм гражданского права, поскольку содержит норму, в соответствии с которой в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Вместе с тем, возможность взаимного субсидиарного применения норм трудового и гражданского права не исключает наличия в законодательстве требующих разрешения коллизий. Так, согласно п.2 ст.139 ГК РФ работники, разгласившие служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору, в том числе контракту, обязаны возместить причиненные убытки. Эта норма находится в противоречии с п.7 ч.1 ст.243 Трудового кодекса РФ, предусматривающим полную материальную ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, но не обязанность возместить убытки.

В российском трудовом законодательстве нет понятия недействительности тру-

В российском трудовом законодательстве нет понятия недействительности трудового договора. Трудовой кодекс РФ содержит ряд положений о недействительности отдельных трудовых сделок.

дового договора. Трудовой кодекс РФ содержит ряд положений о недействительности отдельных трудовых сделок¹⁶. Так, в соответствии с ч.2 ст.50 Трудового кодекса РФ условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. Согласно ст.206 Кодекса условия ученического договора, противоречащие Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Сходным образом вопрос о действительности или недействительности договоров в трудовом праве решен в трудовом законодательстве Эстонии. В ст.15 Закона о трудовом договоре Республики Эстония условия трудового договора, худшие для работника по сравнению с предусмотренными в законе, административном акте или коллективном договоре, считаются недействительными. Если стороны не придут к соглашению о новых условиях, вместо недействительных условий трудового договора применяется закон, админи-

стративный акт или коллективный договор.

Статья 22 Трудового кодекса Республики Беларусь содержит основания недействительности трудового договора. Согласно ей трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения: 1) под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств; 2) без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор); 3) с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия; 4) с лицом моложе 14 лет; 5) с лицом, достигшим 14 лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

В соответствии со ст.93 Трудового кодекса Кыргызской Республики, трудовой договор признается судом недействительным, если он заключен: 1) под влиянием обмана, угрозы, а также на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых об-

¹⁶ Вопрос об обоснованности и необходимости применения в науке трудового права понятия «трудовые сделки» учеными-трудовиками поднимался не раз. См., например, Лебедев В.М. Сделки в трудовом праве // Состояние и проблемы развития российского законодательства. Томск, 1998. С.141; его же: Трудовое право: проблемы Общей части. Томск, 1998. С.105; Дивеева Н.И. Роль договора в трудовом праве (теоретические аспекты). Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С.12; ее же: Договорные основы трудового права России. Барнаул, 1999. С.70, и др. В.М. Лебедев определяет трудовые сделки как волевые действия физических или юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей в сфере наемного, договорного труда. Она (сделка), как правило, представляет собой юридический факт, с которым нормы трудового права связывают возникновение, изменение или прекращение социально-трудовых правоотношений. (Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Часть первая / под ред. В.М. Лебедева. С.249).

Двусторонняя реституция, установленная п.2 ст.167 ГК РФ, предусматривает возвращение сторонами друг другу всего полученного по сделке, а в случае невозможности возвращения полученного в натуре (если полученное выражается в пользовании имуществом, выполненной работе или предоставленной услуге) – возмещение его стоимости в деньгах.

стоятельств; 2) для вида, без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор); 3) лицом, не способным понимать значение своих действий; 4) гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия.

Таким образом, трудовое законодательство в двух из трех приведенных республик постсоветского пространства субсидиарно заимствует нормы гражданского законодательства. В российском гражданском законодательстве в таких случаях возможно субсидиарное применение ст.ст. 170, 171, 172, 175, 177, 179 Гражданского кодекса РФ, содержащих основания недействительности сделок. Видимо, субсидиарно можно применять и ст.180 ГК РФ, в соответствии с которой недействительность части сделки не влечет недействительности прочих ее частей, если можно предположить, что сделка была бы совершена и без включения недействительной ее части.

В науке трудового права недействительной трудовой сделкой иногда признают действия сторон трудово-

го договора (прежде всего работодателя), не способные породить ожидаемые работником определенные правовые последствия¹⁹. С таким определением в полной мере сложно согласиться. Так, работник, не обладающий трудовой правосубъектностью, но заключивший трудовой договор, вполне может быть удовлетворен условиями труда, его оплатой. Кроме того, трудовыми сделками, кроме трудового договора, являются ученический договор, коллективный договор. С учетом этого, недействительной трудовой сделкой следует признать действия субъектов трудового права, направленные на возникновение, изменение или прекращение их прав и обязанностей, совершенные с нарушением законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Общие правила гражданского законодательства о последствиях недействительности сделок не могут применяться к трудовым сделкам. Это обусловлено прежде всего целями и задачами трудового законодательства. «В отличие от гражданского права, призванного опосредо-

вать нормальное функционирование вещественного фактора производительных сил общества, трудовое право должно, условно говоря, заботиться о нормальном функционировании социального фактора производительных сил и производства общества»²⁰. При введении в трудовое право положений о недействительности трудового договора (или его части) по причине его несоответствия требованиям трудового законодательства, надо применять особую форму трудовой реституции, специфичную именно для данной отрасли права²¹.

Двусторонняя реституция, установленная п.2 ст.167 ГК РФ, предусматривает возвращение сторонами друг другу всего полученного по сделке, а в случае невозможности возвращения полученного в натуре (если полученное выражается в пользовании имуществом, выполненной работе или предоставленной услуге) – возмещение его стоимости в деньгах. Очевидно, что работник, заключивший трудовой договор, оказавшийся впоследствии недействительным, выполнивший определенную работу и получивший заработную плату, не должен возвращать ее работодателю. Равно как и работодатель, получив в свое распоряжение овеществленные результаты труда работника и оплативший его труд и не имея возможности вернуть такие результаты, не обязан еще раз его оплачивать.

¹⁹ Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Проблема недействительности условий трудового договора // Законодательство и экономика. 2007. №6. С. 48

²⁰ Бондаренко Э.Н. Критерии разграничения разноотраслевых договоров о труде (на примере трудового договора и договора возмездного оказания услуг) // Современное право. 2003. №7. С. 29

²¹ Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Проблема недействительности условий трудового договора // Законодательство и экономика. 2007. №6. С. 48

Односторонняя реституция предполагает восстановление в первоначальное состояние лишь невинной стороны путем возвращения этой стороне исполненного ею по сделке и взыскание в доход государства полученного виновной стороной или причитавшегося этой стороне в возмещение исполненного ею по сделке. Такие последствия наступают при недействительных сделках, предусмотренных ст.ст. 169, 179 ГК РФ.

Статья 169 ГК РФ устанавливает последствия недействительности сделки, совершенной с целью, противной основам правопорядка и нравственности. Видимо, сложно представить себе трудовой договор, который был бы заключен с такой целью.

Трудовой договор может быть заключен работником под влиянием обмана, что, в соответствии со ст. 179 ГК РФ, влечет его недействительность. Статья 179 ГК РФ предусматривает недействительность сделки, совершенной под влиянием обмана, насилия, угрозы, злонамеренного соглашения представителя одной стороны с другой стороной или стечения тяжелых обстоятельств. Видимо, не все перечисленные обстоятельства могут иметь место при заключении трудового договора.

Последствием такой сделки является односторонняя реституция. Такие последствия применимы к недействительному трудовому договору лишь отчасти, и только в отношении работника, — если он, после признания договора недействительным,

отработал определенное время и не получил за это заработную плату. В этом случае, действительно, он вправе рассчитывать на вознаграждение за свой труд в размере, определенном в трудовом договоре. Взыскивать же в доход государства полученного работодателем от работника по трудовому договору возможно, видимо, только при наличии его вины с целью недопущения подобных трудовых правонарушений в будущем.

Одним из последствий недействительности сделки по гражданскому законодательству является недопущение реституции, то есть взыскание в доход государства всего полученного сторонами по сделке и, в случае исполнения сделки не всеми сторонами, причитавшегося к получению²². Это положение также неприменимо в трудовом праве, поскольку работник, в соответствии с трудовым законодательством, имеет право на оплату труда независимо от того, будет ли в дальнейшем трудовой договор признан недействительным или нет.

При определении последствий недействительности трудовых сделок следует руководствоваться следующим. Во-первых, в соответствии с трудовым законодательством работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, даже если основанием недействительности трудового договора

явились его виновные действия. Недействительность трудового договора не должна влечь для него никаких иных последствий, кроме прекращения трудового договора. Во-вторых, последствия недействительности трудового договора для работодателя должны зависеть от его вины. Отсутствие вины не может служить основанием привлечения его к имущественной ответственности. При наличии вины работодателя, например, в случае обмана работника, введения его в заблуждение, предоставления недостоверной информации, он должен нести имущественную ответственность. По аналогии с гражданским правом, размер такой ответственности можно установить, исходя из суммы заработной платы, выплаченной работнику со дня заключения трудового договора, признанного недействительным.

Трудоправовая реституция предусматривает взыскание с работодателя причитающегося работнику за весь период его работы. При наличии вины представителей работодателя с работодателя, кроме оплаты труда работника, следует взыскивать в доход государства все полагающееся работнику. Последствия недействительности трудового договора должны распространяться также и на ученический договор. Недействительность трудового, ученического договора необходимо устанавливать судом²³.

При рассмотрении дела о недействительности трудового, ученического договора

²² Постатейный научно-практический комментарий части первой Гражданского кодекса Российской Федерации под общей редакцией А.М. Эрделевского (с изменениями и дополнениями на 1 апреля 2001 г.). Агентство (ЗАО) «Библиотечка РГ». М., 2001. С.256.

Правовое регулирование труда может осуществляться нормами трудового права, нормами гражданского права, а также нормами обеих этих отраслей.

суду, видимо, следовало бы руководствоваться презумпцией вины работодателя, поскольку он находится в более выгодных условиях и, кроме того, непосредственно заинтересован в выполнении работником его трудовой функции, обладает большими возможностями в сборе и представлении в суд необходимых доказательств. Соответствующие дополнения, внесенные в Трудовой кодекс РФ, несомненно, позволили бы существенно повысить степень социальной защищенности работников, предотвратить возможные нарушения трудового законодательства.

Правовое регулирование труда может осуществляться нормами трудового права, нормами гражданского права, а также нормами обеих этих отраслей. И.В. Аленина²⁴ приводит пример, когда владелец автотранспортного средства может работать водителем как на основе гражданско-правового договора аренды транспортного средства с предоставлением услуг по управлению (ст. ст. 632-

640 ГК РФ), так и на основе трудового договора, в который включена обязанность работника использовать для выполнения своей трудовой функции собственный автомобиль. Вместе с тем, возможен и такой случай, когда работник, наряду с трудовым, заключает еще и гражданско-правовой договор аренды своего автотранспортного средства с работодателем.

С учетом исторической роли гражданского права в регулировании труда, а также принимая во внимание современные реалии, В.Н. Скобелкин высказал предложение о возможности применения, в известной мере, гражданского законодательства в регулировании труда, подчеркивая необходимость сохранения презумпции существования трудовых правоотношений во всех спорных случаях при определении характера отношений между гражданином и предпринимателем, для которого выполняется работа. С этой целью им выдвигалось предложение о введении в Трудовой

кодекс РФ отдельной главы, нормы которой бы распространяли свое действие на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, по вопросам охраны труда, времени работы и отдыха, трудового стажа²⁵.

Высказывались предложения, согласно которым договоры, содержащие условия как гражданско-правового, так и трудового договоров, следовало бы именовать смешанными, поскольку в соответствии со ст. 421 ГК РФ стороны вправе заключить договор как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами²⁶. Проводя анализ такого рода договоров, следует иметь в виду следующие обстоятельства. Во-первых, логическое толкование ст. 421 ГК РФ приводит к выводу о том, что в п. 2 указанной статьи под «законом или иными правовыми актами» понимаются нормативные правовые акты гражданского законодательства, а не иных, пусть даже смежных отраслей. Во-вторых, независимо от того, в каком документе содержатся условия трудового соглашения, природа трудовых отношений, права и обязанности работника и работодателя остаются неизменными и регулируются нормами трудового законодательства, как и гражданско-правовые отношения не претерпевают никаких изменений и регулируются нормами лишь гражданского законодательства. В данном случае имеет место лишь смешение различных по своей правовой

Вместе с тем, возможен и такой случай, когда работник, наряду с трудовым, заключает еще и гражданско-правовой договор аренды своего автотранспортного средства с работодателем.

²³ С известными уточнениями недействительность коллективного договора должна влечь те же последствия, что и недействительность трудового договора.

²⁴ Аленина И.В. Интеграция гражданско-правовых и трудовых договорных обязательств // Вестник Омского университета, 1996, Вып. 1. С. 94.

²⁵ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. С. 16-17.

природе и отраслевой принадлежности договоров.

Точно также в такой «смешанный договор» можно включить и условия, например, договора найма жилого помещения между работником и работодателем. Однако в таком случае нормы, регулирующие, соответственно, гражданско-правовые, трудовые, жилищные отношения не меняют своей отраслевой принадлежности. Об этом свидетельствует и судебная практика. Так, в п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 указано, что при возникновении спора по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, по своему характеру они являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя²⁷.

Прежним остается и метод правового регулирования соответствующих отношений, составляющих предмет правового регулирования отрасли. При этом важно не забывать, что «процесс включения новых элементов в метод регулирования трудовых отно-

Под лизингом в трудовом аспекте понимают систему отношений, возникающих в случае, когда одна организация (кадровое агентство), специализирующаяся на работе с кадрами, набирает рабочую силу для дальнейшей сдачи ее «в аренду» (лизинг) другой организации.

шений должен происходить сбалансировано в рамках отрасли с учетом особой роли трудового права в осуществлении социальной защиты работника²⁸.

В то же время, с учетом специфики правового регулирования отношений, например, по использованию сведений, содержащих охраняемую законом тайну, правовой характер условий, обеспечивающий их неразглашение, может быть различен. В качестве примера Д. Огородов приводит соглашение о неразглашении работником информации, составляющей коммерческую тайну работодателя, в случаях, когда такая обязанность действует как в период трудовых правоотношений, так и после их прекращения. Такое соглашение о неразглашении признается им полиотраслевым смешанным договором, поскольку обязанность неразглашения информации носит в период работы трудовую правовую характер, а после прекращения трудовых отношений — гражданско-правовой характер²⁹. Но и в данном случае в

условии о неразглашении нет смешения гражданско-правовых и трудовых отношений. Гражданско-правовые отношения возникают лишь после прекращения трудовых правоотношения.

Сложнее определить правовую природу так называемых договоров «лизинга труда». Под лизингом в трудовом аспекте понимают систему отношений, возникающих в случае, когда одна организация (кадровое агентство), специализирующаяся на работе с кадрами, набирает рабочую силу для дальнейшей сдачи ее «в аренду» (лизинг) другой организации³⁰. Между тем «рабочая сила» неразрывно связана с ее носителем — работником, поэтому в приведенной трактовке трудового лизинга сдача в аренду рабочей силы равносильна сдаче в аренду самого работника. Это, конечно же, несовместимо с принципами как международного, так и российского трудового, гражданского права. Фактические общественные отношения, возникающие в связи с такими формами организации труда,

²⁸ Глазырин В. Н. Гражданский кодекс и регулирование трудовых отношений // Право и экономика. 1995. №5–6. С. 99; Огородов Д. В., Челышев М. Ю. Смешанные договоры в частном праве: отдельные вопросы теории и практики // Законодательство и экономика. 2005. №10. С. 50–53; их же: К вопросу о видах смешанных договоров в частном праве // Законодательство и экономика. 2006. №2. С. 53–59. Указанные авторы предлагали смешанные договоры именовать также «полиотраслевыми».

²⁷ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6.

²⁸ Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Соотношение трудового и гражданского законодательства // Новый ГК РФ и отраслевое законодательство. М., 1995. С. 17.

²⁹ Огородов Д. Служебные объекты интеллектуальной собственности и смешанные договоры, заключаемые с работниками (соотношение гражданского и трудового права) // Коллегия. 2006. №11. С. 42.

реально существуют, и поэтому игнорировать их законодателью, правоприменителю, ученым-трудовикам невозможно. Это предопределяет необходимость выработки теоретических положений и практических рекомендаций, которые бы обеспечивали, с позиций трудового права, защиту прав и интересов как наемного работника, так и других субъектов рассматриваемых отношений.

Для того чтобы оценить природу отношений, возникающих при трудоустройстве в лизинге, необходимо обратиться к легальному определению трудовых отношений. Согласно ст. 15 Трудового кодекса РФ – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Анализ приведенного нормативного положения свидетельствует о том, что договор, заключаемый между работником и агентством, не может содержать требований о подчинении работника пра-

вилам внутреннего трудового распорядка работодателя, поскольку работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка не агентства-работодателя, а той организации, в которой он выполняет свою трудовую функцию.

Кроме того, работодатель-агентство не имеет возможности обеспечить работнику условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Это обязывает организацию-нанимателя. Более того, работник в таких условиях лишен возможности принимать участие в определении условий коллективного договора организации, в которой он работает, поскольку он не состоит в трудовых отношениях с этой организацией. В определенных условиях это может привести к серьезным ущемлениям трудовых прав работников.

Отсутствие в договоре о труде, заключаемом между работником и агентством, ряда существенных условий трудового договора, не позволяет назвать такой договор трудовым. Это дает возможность отнести такие договоры к разряду «квазитрудовых» или «псевдотрудовых». Кроме того, рассматриваемый договор содержит большинство необходимых условий, предусмотренных трудовым законодательством для трудового договора, что исключает его отнесение к гражданско-правовым дого-

ворам. Но признать такой договор трудовым, с учетом требований трудового законодательства, также невозможно.

Договор о предоставлении трудовых услуг работников агентства организации, использующей труд такого работника, иногда предлагается рассматривать как один из видов договоров о труде. В обоснование такой позиции приводится тезис о том, что Трудовой кодекс РФ допускает регулирование разнообразных отношений в сфере труда с участием работников, работодателей и их представителей, закрепляет возможность существования «иных непосредственно связанных» с трудовыми правоотношениями, особо выделяя отношения по «организации труда и управлению трудом». С формальной (научной) точки зрения такой договор относится к категории организационно-трудовых договоров³¹.

С такой позицией сложно согласиться. Законодатель, включая в число отношений, непосредственно связанных с трудовыми, отношения по организации труда и управлению трудом, подразумевает, что и организация труда, и управление трудом работников осуществляются у работодателя. Агентство не организует труд работника у нанимателя и не управляет им. Агентство заключает договор с организацией-нанимателем не о предоставлении труда, не об «аренде» работников. Такой договор следует рассматривать как гражданско-правовой, поскольку предметом этого договора является предоставление права на ис-

³¹ В.Г. Соيفер. Новые формы организации труда и вопросы их правового обеспечения // Законодательство и экономика. 2004. №2. С.44.

пользование рабочей силы, что не противоречит гражданскому законодательству.

Договоры между агентством и работником и между агентством и нанимателем связаны неразрывно: в отсутствие одного из них теряет всякий смысл существование другого. Агентство, заключив квазитрудовой договор с работником, само не нуждается в использовании его рабочей силы. Несмотря на то, что работник состоит в штате агентства, в нем он не выполняет никакой трудовой функции, не подчиняется его внутреннему трудовому распорядку. Отсутствие потребности в трудовой силе у нанимателя (нанимателей), расторжение договора между ним и агентством неизбежно будет влечь расторжение трудового договора между агентством и работником, поскольку его рабочая сила окажется невостребованной.

Такая взаимозависимость трудового договора и договора гражданско-правового позволяет, с известными оговорками, согласиться с предположением о том, что «заемный труд в правовом аспекте представляет трехстороннее трудовое правоотношение участников заемного труда, регулируемое трудовым правом, с привлечением в необходимом случае норм гражданского права»³². Следует отметить, что в данном случае речь не идет о субсидиарном применении норм гражданского или трудового права. В целях наиболее эффективного правового регулирования такого труда, учета интересов всех сто-

Договоры между агентством и работником и между агентством и нанимателем связаны неразрывно: в отсутствие одного из них теряет всякий смысл существование другого. Агентство, заключив квазитрудовой договор с работником, само не нуждается в использовании его рабочей силы.

рон нормы обеих отраслей права применяются самостоятельно, но вместе с тем, во взаимозависимости и взаимосвязи.

При этом все же не следует забывать о том, что во всех странах мира доля лиц, работающих по трудовым договорам (то есть тех, на кого распространяется трудовое законодательство), составляет не менее 80% работоспособного населения³³. Поэтому гражданское законодательство, с учетом существующих экономических реалий, хотя и может в некоторых случаях применяться для регулирования социально-трудовых отношений, но трудовое законодательство оно не должно подменять ни в настоящее время, ни в будущем.

Субсидиарное применение норм гражданского права к трудовым отношениям отнюдь не свидетельствует о поглощении трудового права правом гражданским. Напротив, такое правоприменение, как указывалось, служит целям более тщательной проработки соответствующих институтов трудового и гражданского права, поскольку, позволяя отказаться от неоправданного дублирования норм в различных отраслях права,

дает возможность законодателю сосредоточиться на построении логичного, внутренне непротиворечивого нормативного материала.

Субсидиарное применение норм трудового и гражданского права подтверждает общесистемный принцип, согласно которому системы, в том числе, гражданско-правовых, социально-трудовых отношений и соответствующие системы регулирующих их норм, не существуют изолированно друг от друга. Всегда наблюдается определенное взаимодействие, взаимопроникновение этих систем, обусловленное единством общественных отношений, возникающих в сфере жизнедеятельности человека. Вместе с тем, рассматриваемые системы самостоятельны, поскольку каждая из них имеет свои системообразующие признаки.

Действительно, в последнее время наблюдается известное сближение норм трудового и гражданского права³⁴. Однако такое сближение имеет свои пределы, обусловленные принципами, целями и задачами, обеспечивающими системность, относительную изолированность каждой из отраслей права.

³¹ Соифер В.Г. Новые формы организации труда и вопросы их правового обеспечения // Законодательство и экономика. 2004. №2. С.38.

³² Соифер В.Г. Правовое регулирование труда наемных работников: наука и практика // Законодательство и экономика. 2007. №4. С.38.

³³ Куренной А.М. Интервью редакции журнала «Законодательство» // Законодательство. 2000. №4. С3.

³⁴ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник. В 2 т. Т.1. М., 2003. С.139.