

Отделение трудового права от гражданского права

В научной литературе неоднократно высказываются различные мнения по поводу выделения трудового права из гражданского права. Одни ученые считают, что трудовое право никогда не отделялось от гражданского права, а входило и входит в гражданское право (Н.Д. Егоров, М.М. Агарков, Ю.К. Толстой). Другая группа ученых придерживается точки зрения, что трудовое право отделилось от гражданского права и сейчас существует как самостоятельная отрасль права (Л.С. Таль).

1. Против. К сторонникам позиции о включении трудового права в гражданское право относится Николай Дмитриевич Егоров. Он утверждает, что «по мере перехода к рыночной экономике и формирования рынка труда ***все явственнее просматривается товарный характер отношений***, возникающих по поводу трудовой деятельности человека. Поэтому указанные отношения, в принципе, должны входить в предмет гражданского права и регулироваться соответствующим структурным подразделением гражданского законодательства, в котором значительное влияние имеют публично-правовые нормы, обеспечивающие необходимую защиту интересов работника»¹.

Интересную точку зрения имеет Борис Романович Карабельников. Он подмечает, что сейчас происходят изменения в гражданском праве. В частности, они касаются выделения нескольких суботраслей, которым свойственно ограничения свободы действий сторон договора средствами защиты прав экономически слабой стороны: это законодательство о защите прав потребителей, о правах вкладчиков банков. Отсюда предположение о том, что трудовое право могло бы быть первым среди этих ***суботраслей гражданского права***. Данный тезис не совсем верен. Начнем с того, что названные автором суботрасли гражданского права являются скорее *институтами гражданского законодательства и не призваны регулировать договорные отношения, а, наоборот, защищают права экономически более слабой стороны в уже сложившихся договорных гражданско-правовых отношениях*. При этом так же остается непонятным, каким образом в рамках гражданского права будут регулироваться деятельность профсоюзов, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, охрана труда и некоторые другие институты, не имеющие аналогов в гражданском праве.

¹ Гражданское право / Под ред. Ю.К. Толстого, А.П. Сергеева. М., 2004. – С. 15.

2. За. Доводы в пользу ученых, которые считают трудовое право самостоятельной отраслью российского права весьма убедительны.

Субъекты. Участники трудового отношения не являются участниками гражданского оборота и их не связывают имущественные или обязательственные отношения. Между ними нет равенства (работодатель экономически сильнее и обладает работодательской властью), их воля неавтономна (работодатель не может обойтись без наемного труда, а работник вынужден вступать в трудовые отношения, ибо в противном случае он лишится источника существования), они не имеют имущественной самостоятельности (орудия труда предоставляет работодатель, а заработная плата является единственным источником существования работника).²

Предмет. Предметом является социальная ценность труда, не как овеществленного предмета, а как процесса. А.М. Куренной обоснованно подчеркивает, что труд не является товаром в классическом понимании этого слова и только с применением кавычек все-таки можно назвать, что рабочая сила является «товаром особого рода».³

В.А. Пресняков и С.Е. Чанов также дают несколько различий между отношениями, возникающими в трудовом праве и гражданском праве. Основное содержание гражданских отношений - имущественные отношения, возникающие по поводу результата труда, тогда как трудовое право регулирует имущественные отношения лишь в качестве элемента трудовых отношений. Следовательно, можно выделить следующие отличия таких общественных отношений.

Во-первых, участники гражданско-правовых отношений, возникающих в связи с выполнением трудовой деятельности, выполняют индивидуально определенное задание, а не трудовую функцию. Например, построить дом, а не выполнять трудовую функцию каменщика.

Во-вторых, участники гражданско-правовых отношений самостоятельно организуют свою трудовую деятельность в соответствии с заключенным договором. От них не требуется соблюдения каких-либо правил трудового распорядка и за нарушение своих обязательств они несут не дисциплинарную, а гражданско-правовую ответственность (возмещение убытков).

В-третьих, оплачивается результат труда, то есть выполнение индивидуального задания. Такая оплата устанавливается соглашением сторон и в отличие от заработной платы может выплачиваться единовременно (по выполнении работы). Кроме того, законодатель не ограничивает размер вознаграждения по гражданско-правовому договору, который может и не достигать минимального размера оплаты труда.

² Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудовое право: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.

³ Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. – М., 2004. – С. 28.

Еще одной отличительной характеристикой трудовых отношений от гражданско-правовых отношений является **активное вмешательство государства в трудовые отношения**. Это проявляется, например, в *обеспечении охраны труда работников, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, минимальный оплачиваемый отпуск, минимальная оплата труда* и т.д. Частную сферу регулирования трудовых отношений необходимо отделять от сферы общего (публичного) интереса. Нельзя отдать на усмотрение сторон правила технической безопасности, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, пороговых условий труда для всех (минимальный оплачиваемый отпуск, нормальное рабочее время, минимальная оплата труда и др.).

Еще один тезис который доказывает обособленность, самостоятельность и невозможность включения трудового права в гражданское право является **метод правового регулирования**. Пашков писал: «В трудовом праве применяются многообразные приемы регулирования, в том числе и те, которые присущи другим отраслям права, но они трансформируются в нем под влиянием специфики предмета и вследствие этого утрачивают прежние черты».

Метод трудового права весьма специфичен, так как включает в себя сочетание частных и публичных начал.

Л.С. Таль в этой связи выделял:

- частное промышленное (трудовое) право, предмет которого включает в себя отношения, связанные с хозяйской властью, нормативными соглашениями и трудовым (рабочим) договором;

- публичное промышленное (трудовое) право, предмет которого составляют отношения, связанные с применением законов, касающихся условий охраны труда, организацией надзора за промышленностью и др.⁴

Способы, входящие в метод гражданского права, основаны на равноправии и отсутствии подчинения сторон гражданско-правовых договоров, они исключают возможность контроля за процессом выполнения договорных обязательств. Способы, определяющие особенности метода трудового права, наоборот, построены на отсутствии равноправия и подчинении работников работодателям.⁵

В настоящее время имеет место тенденция сближения трудового и гражданского права без взаимного поглощения.

Субсидиарное применение норм гражданского права к отношению смежной отрасли права допустимо постольку, поскольку соответствующие отношения не охватываются полностью регулированием со стороны смежной отрасли. Иными словами, отсутствие нормы смежной отрасли, регулирующей то или иное отношение (например, отсутствие в трудовом праве нормы о компенсации морального

⁴ Таль Л.С. Очерки промышленного права. – М., 1916. – С. 1-2;

⁵ Миронов В.И. Трудовое право. Учебник. – М., 2008.

вреда), является основанием применения нормы гражданского права (ст. ст. 151, 1099-1101 ГК РФ).⁶

На сегодняшний день **наиболее востребованной является точка зрения, согласно которой трудовое право является самостоятельной отраслью права**, имеющая свои, отличные от других отраслей права, предмет, метод, принципы, источники, социальное назначение и функции, а так же особое место в системе российского права. К тому же самостоятельность трудового права как отрасли не должна подвергаться сомнению, так как это исторически сложившееся и социально необходимое, зрелое правовое явление.

История. Как самостоятельная отрасль права трудовое право начало формироваться сразу же после Октябрьской революции 1917 года. Но предпосылки возникновения трудового права начали складываться еще в Средние века. (статьи в Русской правде, Псковской судной грамоте, Соборном Уложении 1649г., указах Петра I).

Первый этап развития – этап **подотраслевого правового регулирования**, в течение которого формировалось фабрично-трудовое законодательство. Оно брало свое начало с принятия **«Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму»** утвержденное 24 мая 1835 г. Этот Закон регулировал взаимоотношения хозяев фабрик и наемных работников, которые должны были строиться на началах добровольности и на основании гражданского законодательства о личном найме. На данном этапе трудовое право в виде фабричного права **входило в гражданское право**. Но Положение от 24 мая 1835 г. правильнее отнести к пред- или прототрудовым, так как оно было казуистично, *большинство его норм имели полицейский (административный) характер.*

Первым фабричным законом был **Закон от 1 июня 1882 г.** "О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах". **Закон от 3 июня 1885 г.** "О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах" воспрещал в виде опыта на три года для женщин и подростков, не достигших 17 лет, ночные работы (с 21.00 до 5.00) на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках. **Закон от 3 июня 1886 г.** "Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции" определял, во-первых, порядок найма, увольнения и оплаты труда рабочих. Во-вторых, в целях поддержания должного порядка предписывалось заводским и фабричным управлениям составлять Правила внутреннего распорядка. В-третьих, закон возлагал надзор за соблюдением фабричного порядка на местное губернское

⁶ Сафин А.Ф Основания субсидиарного применения норм гражданского права к отношениям иных отраслей // "Вестник экономики, права и социологии". - №2. – 2007. Ст. 102.

начальство. Осуществлять его должны были губернские по фабричным делам присутствия, чины фабричной инспекции и полиции.⁷ По сути, закон от 3 июня 1886 г. заложил правовые основы формирования института трудового договора.

Второй этап – этап *комплексного отраслевого правового регулирования* (с 1913 – 1918 гг.).⁸

В комплексном регулировании соединялись различные нормы о найме рабочих, которые входили в Свод законов. На этом этапе произошла *инкорпорация* фабричного производства, результатом которой стал Устав о промышленном труде 1913 г.. Необходимость в этом обосновывалась *разбросанностью положений о найме рабочих по отдельным статьям Свода законов и затруднительностью их использования*. Его вполне обосновано можно считать прообразом будущих российских законов о труде и своеобразным каркасом всего будущего трудового законодательства, так как он содержал зачатки практически всех основных институтов трудового права. В УПТ содержался перечень оснований (законных поводов) для расторжения трудового договора работодателем и работником, двухнедельный срок взаимного предупреждения об увольнении, регламентация найма на конкретный срок, бессрочно и на время исполнения какой-либо определенной работы.⁹

Третий этап генезиса отечественного трудового права – этап *автономного отраслевого регулирования* (с 1918 – 1991 гг.). Данный этап характеризовался *выделением трудового права в самостоятельную отрасль*.

Первыми декретами Советской власти в области труда стали *Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г.* о восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени, *Декрет от 8 ноября 1917 года* «Об увеличении пенсии пострадавшим от несчастных случаев на 100%», *Декрет от 22 декабря 1917 года* «О страховании на случай болезни». Таким образом уже первые декреты ознаменовали коренную ломку царского законодательства о найме труда как *разновидности имущественного найма*, положили начало обособленной правотворческой деятельности государства в области преобразования трудовых отношений. Этот опыт лег в основу Кодекса закона о труде 1918 г.

Кодекс законов о труде 1918 года:

- а) провозглашал, что все трудоспособные граждане имеют право на применение труда по своей специальности и за вознаграждение, установленное для этого рода работы;
- б) подробно регламентировал порядок привлечения работника к работе;
- в) закреплял принцип равной оплаты за равный труд, устанавливая, то вознаграждение должно определяться с учетом характера работы и условий труда;

⁷ Договоры о труде в сфере действия трудового права: Учебное пособие/ Под ред. К.Н. Гусова, 2010. С.29.

⁸ Джиоев В.Г. Соотношение трудового права с отраслями гражданского и административного права: дис. канд. психол. наук. Москва, 2013.

⁹ Договоры о труде в сфере действия трудового права: Учебное пособие/ Под ред. К.Н. Гусова, 2010. С.32.

г) устанавливал меру труда, не меньше нормы выработки, исходя из продолжительности рабочего дня и закрепления обязанности выполнять определенное количество работы при нормальных условиях;

д) закреплял систему мероприятий в области охраны труда и техники безопасности;

Советское трудовое право уже изначально сложилось как самостоятельная отрасль права, не имея на этом этапе кодифицированного акта. Оно было обособлено от других отраслей и имело свой предмет регулирования – трудовые отношения.

Четвертый этап – этап *автономного отраслевого правового регулирования* (постсоветский период с 1992г по настоящее время). Этот этап характеризуется *реформированием отрасли трудового права, усилением частноправового влияния на отрасль, инкорпорированием международно-правовых норм, регулирующих наемный труд, расширением договорного регулирования правоотношений*¹⁰.

Вывод. Подводя итог можно сказать, что, несомненно, история подтверждает изначальное нахождение трудового права в составе гражданского права. Но вследствие развития государства, смены власти, картина меняется: трудовое право постепенно отделяется от гражданского права и приобретает свои собственные характеристики, которые необходимы для признания любой отрасли права самостоятельной. Причиной же выделения трудового права от гражданского права явилось *государственное воздействие*, в частности, принятие законодателем отдельных нормативных правовых актов, которые регулировали разные стороны трудовой отношений, инкорпорация и, наконец, создание Кодекса законов о труде, а в дальнейшем Трудового кодекса Российской Федерации.

¹⁰ Джиоев В.Г. Соотношение трудового права с отраслями гражданского и административного права: дис. канд. психол. наук. – М., 2013.