

Научная статья

УДК 349.222.2

DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(4).514-521

EDN PCBRHN



## К вопросу об отраслевой природе трудового договора (памяти профессора В.М. Лебедева)

**Сергей Александрович Комков***Иркутский государственный университет, Иркутск, Россия**misterkomkov@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6039-8386>*

### АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена необходимостью осуществления самостоятельного правового регулирования нормами трудового права социально-трудовых отношений, учитывая современную парадигму трудового права, в частности особенности технологического процесса в конкретных организациях. Утверждается самостоятельность трудового договора и трудового права. Отмечается, что включение трудового договора в число гражданско-правовых договоров не способствует развитию производственных отношений и не соответствует правам и интересам работников. Замечается, что регулирование трудовых отношений источниками гражданского законодательства не может учитывать ни специфику деятельности определенных организаций, ни права и интересы отдельных работников. Делается вывод, что трудовой договор можно считать своеобразным источником трудового права, так как он действует лишь в отношениях между работником и работодателем. Замечается, что отношения между работником и работодателем не являются отношениями двух юридически равных субъектов, обязательством одного из которых является обязательство по приложению усилий (обязательство трудиться, исполняя указания работодателя), а обязательством второго — платить деньги за прилагаемые усилия. Это не частноправовые отношения. В них есть власть и подчинение, которые характерны для публичных отношений. Указывается, что в трудовом законодательстве должным образом не регламентируются вопросы об условиях действительности трудовправовых сделок и о правовых последствиях их недействительности. Обращается внимание, что сама дискуссия об отраслевой принадлежности трудового договора должна иметь в первую очередь практическое значение. Утверждается, что необходимость субсидиарного применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям не обуславливает поглощение гражданским правом трудового. Это лишь говорит о механизме «правовой экономии», который использует законодатель.

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

трудовой договор, гражданско-правовой договор, частное право, сделки в трудовом праве, субсидиарное применение

### ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ

Комков С.А. К вопросу об отраслевой природе трудового договора (памяти профессора В.М. Лебедева) // Академический юридический журнал. 2023. Т. 24, № 4. С. 514–521. DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(4).514-521. EDN PCBRHN

Original article

## On the issue of the sectoral nature of the employment contract (in memory of Professor V.M. Lebedev)

**Sergey A. Komkov***Irkutsk State University, Irkutsk, Russia**misterkomkov@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-6039-8386>*

### ABSTRACT

The relevance of the study is due to the need to implement independent legal regulation of social and labor relations by the norms of labor law, taking into account the modern paradigm of labor law, in particular the features of the technological process in specific organizations. The independence of the employment contract and labor law is affirmed. It is noted that the inclusion of an employment contract among civil contracts does not contribute to the development of industrial relations and does not correspond to the rights and interests of workers. It is noted that the regulation of labor relations by sources of civil legislation cannot take into account either the specifics of the activities of certain organizations, or the rights and interests of individual workers. It is concluded that the employment contract can be considered a unique source of labor law, since

© Комков С.А., 2023

it is valid only in the relationship between the employee and the employer. It is noted that the relationship between an employee and an employer is not a relationship between two legally equal entities, the obligation of one of which is the obligation to make efforts (the obligation to work, following the instructions of the employer), and the obligation of the second is to pay money for the efforts made. This is not a private law relationship. It involves the power and subordination that characterize public relations. It is indicated that labor legislation does not properly regulate issues of the conditions for the validity of labor transactions and the legal consequences of their invalidity. Attention is drawn to the fact that the discussion itself about the sectoral affiliation of the employment contract should, first of all, have practical significance. It is argued that the need for subsidiary application of civil law to labor relations does not determine the absorption of labor law by civil law. This only presents the mechanism of “legal economy” that the legislator uses.

**KEYWORDS**

employment contract, civil contract, private law, transactions in labor law, subsidiary application

**FOR CITATION**

Komkov S.A. On the issue of the sectoral nature of the employment contract (in memory of Professor V.M. Lebedev). *Akademicheskij yuridicheskij zhurnal = Academic Law Journal*. 2023;24(4):514–521. (In Russian). DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(4).514-521. EDN PCBRHN

**Введение**

Владимир Максимович Лебедев (1937–2023) являлся одним из самых известных и талантливых ученых в науке российского трудового права. Его научные труды в области стимулирования дисциплины труда, воспитательной функции трудового права и т. д. внесли значительный вклад в развитие отечественной доктрины трудового права. Им была основана Томская школа трудового права. Одна из существенных особенностей данного научного направления — новаторский подход к исследованию проблем общей части трудового права России [1]. В.М. Лебедев рассматривал традиционные вопросы науки трудового права с помощью, в частности, системно-структурного, сравнительно-правового методов познания. Его работы всегда отличал глубокий научный, философский взгляд на ту или иную проблематику. Он разработал акрибологию — науку о воспитании адаптивного, инициативного наемного работника [2]. Его идеи и научные взгляды живут и продолжают в учениках. Они трудятся в учебных заведениях Томска, Новосибирска, Красноярска, Барнаула, Иркутска. В своих работах Владимир Максимович затрагивал и вопрос о стремлении некоторых представителей науки гражданского права признавать трудовой договор договором гражданско-правового характера и даже «поглотить» трудовое право гражданским правом. Между тем включение трудового договора в состав гражданско-правовых договоров разрушает всю систему трудового права, так как лишает ее основного института особенной части отрасли. Регулирование трудовых отношений с помощью гражданско-правовых методов не позволяет учитывать существенные особенности общественных отношений, обусловленных содержанием технологического процесса в конкретных организациях.

Данная статья посвящена светлой памяти моего Учителя — Владимира Максимовича Лебедева.

Самостоятельность трудового права как отрасли российского права обычно не подвергается сомнению. Объективные закономерности развития общественных отношений в сфере наемного, подчиненного работодателю труда обусловили необходимость разработки норм трудового законодательства. К таким закономерностям относятся предотвращение чрезмерной эксплуатации наемных граждан со стороны собственников средств производства, рост профсоюзного и стачечного движения, учет особенностей технологического процесса в конкретной организации и т. д.

Трудовой договор исторически возник как гражданско-правовой. Еще в римском частном праве выделялся такой договор найма услуг, как *locatio-conductio operarum* [3, с. 417]. Это был договор найма рабочей силы свободного человека на срок, по которому одно лицо, *locator*, отдавало в распоряжение другого, арендатора, свою рабочую силу, свой труд (*operae*) за известное вознаграждение (наем рабочего, кучера и т. д.).

До 40-х годов прошлого века договор наемного труда рассматривался учеными-юристами исключительно как гражданско-правовой договор. В учебниках по трудовому праву указывалось, что трудовое право — это подотрасль гражданского права. При этом преобладающими методами правового регулирования трудовых отношений были административно-правовые [4, с. 102–109]. Такое понимание трудового права в прошлом является сегодня одним из аргументов для авторов, утверждающих о необходимости включения трудового договора в систему гражданско-правовых обязательств. Известный представитель науки гражданского права Р.С. Бевзенко отмечает, в частности, что «главная книга всех «трудови-

ков» — работа профессора Таля — называется так: «Трудовой договор. Цивилистическое исследование» [5]. При всем уважении к творчеству выдающегося российского ученого Льва Семёновича Таля утверждение о «главной книге всех «трудовиков» представляется спорным. Думается, что наиболее важный вклад в развитие науки трудового права внесли труды таких ученых, как Н.Г. Александров, К.П. Горшенин, А.Е. Пашерстник, В.С. Андреев, Л.Я. Гинцбург, К.Н. Гусов, В.М. Лебедев и др. Работа Л.С. Таля представляет для науки трудового права интерес в первую очередь как исследование истории развития правового регулирования отношений наемного труда. Л.С. Таль с учетом правовых реалий начала XX века и своей научной специальности не мог не рассматривать трудовой договор как гражданско-правовой. В то же время им было обосновано научное и практическое значение термина «договоры о труде» для обозначения особой категории сделок. В качестве существенной особенности таких договоров выделялось обещание труда как неотделимого от личности работника. При этом под трудом, как предметом договора, понималась «юридически релевантная деятельность в чужом интересе, отправляемая обещавшим ее лично и им организуемую» [6, с. 84–117]. Личностный характер трудового правоотношения является одной из существенных его особенностей. В трудовых отношениях, в отличие от гражданских, не допускается представительство. Работник, как правило, не может поручить выполнение своих трудовых обязанностей другому лицу. Возможность или необходимость передачи части своих правомочий у субъектов трудового права возникает в тех случаях, когда они вступают или уже находятся в отношениях: 1) имущественного характера; 2) процедурных; 3) процессуальных. В этих случаях закон не всегда требует обязательного личного участия субъекта в их реализации. Допускается возможность замены одного лица другим без ущерба содержанию и участникам этих отношений.

Вместе с тем заключение трудового договора с малолетним лицом или выплата заработной платы ограниченно дееспособному лицу допустимо в соответствии с трудовым законодательством через представительство. Но работником в данном случае является малолетний или ограниченно дееспособный гражданин соответственно. Аналогичные требования закреплены в зарубежном законодательстве. Только в Великобритании работник может в качестве исключения поручить выполнение своей работы другому

лицу. При этом оплата данному субъекту производится из средств работника, которому работодатель ничего не выплачивает [7]. Рассмотрение социально-трудовых отношений рядом цивилистов как *особой системы* частноправовых отношений учитывает зарубежный опыт. Положения о трудовом договоре, как договоре личного найма, содержатся в положениях Германского гражданского уложения (параграфы с 611 по 630)<sup>1</sup>.

Трудовое право отнесено, согласно действующей номенклатуре научных специальностей, к частноправовым (цивилистическим) наукам<sup>2</sup>.

Рассмотрение вопроса об отраслевой природе трудового договора представляется актуальным. Утверждение о самостоятельности трудового договора и трудового права в целом позволяет, в том числе осуществлять правовое регулирование социально-трудовых отношений с помощью норм именно трудового права, учитывающих права и интересы работника и работодателя, а также особенности технологического процесса в конкретных организациях.

### Результаты исследования

Предположим, что трудовой договор признается одним из гражданско-правовых договоров. Тогда возникает вопрос — что делать с правилами поведения, регулирующими рабочее время и время отдыха, дисциплину труда, охрану труда и т. д. В гражданском законодательстве, в отличие от трудового, не устанавливаются нормы, запрещающие дискриминацию в сфере оплаты труда [8, с. 344–370]. Оставление трудового права без института трудового договора, как отмечалось выше, «рушит» всю систему данной отрасли права.

Рассмотрим утверждение, что «трудовое право — это раздел частного права». Оно является спорным. Отношения, регулирующие рабочее время и время отдыха, дисциплину труда, охрану труда и т. д., не могут входить в систему отношений между физическими и юридическими лицами в рамках гражданского оборота.

<sup>1</sup> Гражданское уложение Германии от 1900 г. // oceanlaw.ru. URL: [http://oceanlaw.ru/wp-content/uploads/2018/02/1900-Гражданское\\_уложение-1.pdf](http://oceanlaw.ru/wp-content/uploads/2018/02/1900-Гражданское_уложение-1.pdf). (дата обращения: 31.10.2023).

<sup>2</sup> Об утверждении номенклатуры научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени, и о внесении изменения в Положение о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук, утвержденное приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 ноября 2017 г. № 1093 : Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24 февр. 2021 г. № 118. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_381578/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_381578/). (дата обращения: 31.10.2023).

Согласно статье 3 Гражданского кодекса Российской Федерации<sup>3</sup> (далее — ГК РФ), к источникам гражданского законодательства относятся только федеральные нормативные правовые акты. В соответствии со статьями 5, 8, 9 и 10 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>4</sup> (далее — ТК РФ) источниками трудового права являются международные, федеральные, региональные и муниципальные нормативные правовые акты, а также акты социального партнерства и локальные нормативные правовые акты. При этом локальных нормативных правовых актов среди всех источников трудового права — подавляющее большинство. Регулирование трудовых отношений только на федеральном уровне не может учитывать ни специфику деятельности определенных организаций, ни права и интересы отдельных работников. Вряд ли с данной ролью «справятся» гражданско-правовые договоры, не являющиеся источниками права. В определенном смысле трудовой договор имеет иное значение, чем договоры в гражданском праве, в правовом регулировании общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Традиционно трудовой договор не считается источником норм трудового права. В рыночных условиях хозяйствования в трудовом договоре можно оговорить нормативные условия, обязательные для сторон.

Кроме того, совокупность индивидуальных трудовых договоров, заключенных в организации, создает систему корреспондирующих прав и обязанностей участников общего трудового процесса. Тем самым устанавливается определенный правовой режим в масштабе конкретной корпорации труда. Следовательно, трудовой договор с определенной долей условности можно считать своеобразным источником трудового права, так как он действует лишь в отношениях между работником и работодателем. Вряд ли такое положение применимо к гражданско-правовым договорам.

Отношения между работником и работодателем не являются отношениями двух юридически равных субъектов, обязательством одного из которых является обязательство по приложению усилий (обязательство трудиться, исполняя указания работодателя), а обязательством второго —

платить деньги за прилагаемые усилия. Это не частноправовые отношения. В них есть власть и подчинение, которые характерны для публичных отношений. Работник, вступая в трудовые отношения, обязуется подчиняться хозяйской власти работодателя, которая выражается в требованиях, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка данной конкретной организации. Подчинение внутреннему трудовому распорядку означает обязанность работника соблюдать обязательные для всех работников правила поведения, режим работы, выполнять установленные нормы труда, исполнять приказы и распоряжения должностных лиц работодателя. Элемент подчинения одной стороны договора другой отличает трудовой договор от любой гражданско-правовой сделки, в которой стороны признаются равными. В трудовых отношениях процесс труда организует работодатель, поэтому труд работника зависит от работодателя. Лицо же, заключившее гражданско-правовой договор (подряда, возмездного оказания услуг, поручения), является самостоятельным и на свой страх и риск организует трудовую деятельность по выполнению договорных обязательств, само планирует режим работы, график исполнения заданий, использует чаще всего собственные материалы и инструменты. Аргумент Р.С. Бевзенко в указанной выше работе о том, что нет никакой «власти» работодателя над работником, не выдерживает критики. Работник, в отличие от подрядчика, привлекается к дисциплинарной ответственности за несоблюдение норм технологической, производственной и трудовой дисциплины труда.

Является ли существенной особенностью трудовых отношений, то, что работник — это экономически слабая сторона и в трудовом законодательстве много императивных норм? Например, в потребительском законодательстве тоже много императивных норм. Потребитель — тоже слабая сторона. Более того, есть даже специальное потребительское законодательство. Однако в отличие от наемного работника потребитель независим от продавца. Это два равноправных субъекта, неподчиняющихся друг другу.

Возможность субсидиарного применения гражданского законодательства к трудовым отношениям далеко не всегда обеспечивает лучшую защиту прав и интересов работников по сравнению с трудовым законодательством. Кроме того, согласно части 1 статьи 1 ТК РФ одной из целей трудового законодательства является защита прав и интересов не только работников,

<sup>3</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : Федер. закон от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.



но и работодателей. Поэтому обоснование применения гражданско-правовых норм только защитой прав и интересов работников не соответствует целям современного трудового права и не учитывает тенденции его развития. Для доказательств этого утверждения разберем предложенные Р.С. Бевзенко конкретные правовые ситуации или «казусы» [5].

Работнику предложили работу в другой организации. Он увольняется с прежнего места работы, но по предлагаемому месту работы ему отказывают в заключении трудового договора. Применение правил о преддоговорной ответственности и взыскании убытков в соответствии с гражданским законодательством не требуется. Согласно части 1 статьи 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. В случае признания судом отказа в заключении трудового договора необоснованным, суд может обязать ответчика заключить трудовой договор с истцом, взыскать средний заработок за период времени от момента отказа до момента заключения договора, а также компенсировать моральный вред денежной компенсацией. Трудовое законодательство устанавливает дополнительные гарантии трудоустройства для некоторых категорий граждан. Например, квотирование рабочих мест для инвалидов. Как известно, если не определено хотя бы одно из существенных условий, то гражданско-правовой договор считается незаключенным. Такое правило неприменимо к трудовым договорам, поскольку оно не соответствует интересам работника. Если в трудовой договор не включено какое-либо необходимое условие трудового договора, то договор не считается незаключенным. Данное условие должно быть определено дополнительным соглашением к нему. Если этого нет, то возможен учет содержания фактически сложившихся трудовых отношений. Например, трудовой функцией будет определена та работа, которую выполняет работник.

Работника незаконно уволили. Он был вынужден взять кредит в банке, чтобы как-то прожить в период времени, когда ему пришлось бороться за восстановление на работе. Кроме того, при незаконном увольнении он лишается источника погашения банковского кредита и банк взыскивает с него неустойки. Может ли трудовое законодательство защитить интересы работника? В соответствии с частью 2 статьи 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынуж-

денного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Далее, согласно части 9 статьи 394 ТК РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом. Суд вполне может включить в данный размер и банковские проценты, которые вынужден платить работник.

Работника под угрозой насилия заставили написать заявление об увольнении по собственному желанию. Можно ли это оспорить по ТК РФ? Согласно статье 80 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если работник в суде утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника<sup>5</sup>.

Работнику работодатель выплачивает зарплату монетами. Возможно ли предотвратить такую ситуацию в соответствии с трудовым законодательством? Законодатель не устанавливает прямое правило, что заработная плата не должна выплачиваться мелкими купюрами или монетами. Работодатель на основании части 3 статьи 136 ТК РФ обязан переводить заработную плату в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работники, как правило, пользуются такой возможностью. В отличие от гражданского законодательства в ТК РФ выделяются основные формы правовой охраны заработной платы:

1. Право работников на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации (статья 132 ТК РФ).

2. Недопустимость снижения размера заработка по причинам, не зависящим от работника (статьи 155–158 ТК РФ).

3. Индексация, т.е. увеличение заработной платы в связи с ростом потребительских цен с целью поддержания ее покупательской способности (статья 134 ТК РФ).

<sup>5</sup> О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

4. Ограничение удержаний из зарплаты наемного работника. Удержания возможны, в частности, для погашения задолженности работника (статья 137 ТК РФ). Для всех случаев удержания из заработной платы установлены предельные размеры (статья 138 ТК РФ).

Работнику не выплачивают заработную плату. Устанавливаются ли в трудовом законодательстве способы обеспечения обязательства по выплате заработной платы? В соответствии со статьей 236 ТК РФ установлена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Думается, что такого правила вполне достаточно для обеспечения исполнения работодателем своей обязанности своевременно выплатить наемному работнику заработную плату в полном объеме. Зачем трудовому праву копировать гражданско-правовые способы обеспечения обязательств, если в ТК РФ есть не менее эффективные средства? Согласно части 2 статьи 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Каковы правовые последствия прекращения недействующего юридического лица применительно к трудовым отношениям с наемными-работниками? Согласно пункту 1 части 1 статьи 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Гражданское законодательство не прекращает обязательства в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности. Как правило, в такой ситуации продолжение трудовых отношений и, следовательно, переезд работника в другую местность не соответствует его правам и интересам. В соответствии с частью 4 статьи 81 ТК РФ данное обстоятельство приравнивается к ликвидации организации.

Работодатель обещал компенсировать работнику часть процентов по кредиту. Работник уволился. Должен ли работодатель продолжать выплачивать часть процентов? Такое обещание является гражданско-правовой сделкой. Между сторонами трудовых отношений возможно возникновение гражданских правоотношений. В трудовом договоре иногда закрепляются осно-

вания возникновения гражданских прав и обязанностей. Данные отношения по своей правовой природе не могут регулироваться нормами трудового законодательства. Так, акционер общества заключил трудовой договор с данным обществом. Требования охраны труда акционера при выполнении им своих трудовых обязанностей устанавливает трудовое, а не гражданское законодательство.

В трудовом договоре может быть установлено следующее неясное условие: «Работодатель выплачивает Работнику ежеквартальную премию». Возможно ли толкование такого условия против того, кто составил договор, т.е. работодателя? Если такое условие предусмотрено в трудовом договоре, то оно должно быть обеспечено критериями выплаты указанной премии (показателями и условиями премирования), закрепленными в соответствующем локальном нормативном правовом акте или самом трудовом договоре.

В трудовом праве должным образом не регламентируются вопросы об условиях действительности трудовых сделок и правовых последствиях их недействительности. Любые действия сторон, направленные на установление, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей следует признать сделками. Отсутствие соответствующих правовых норм влечет ряд сложностей на практике для правоприменителей [9, с. 43–47]. По мнению Д.В. Агашева, проблема сделок в трудовом праве относится к категории не только малоизученных, но и практически неисследованных соответствующей отраслевой теорией. В то же время детальная регламентация трудовых сделок позволит перевести в правовое поле большинство «теневых отношений», фактически складывающихся между субъектами трудового права, регулирование которых измеряется сегодня лишь в социально-психологических категориях порядочности, морали, индивидуальной или корпоративной культуры и т.п. [10, с. 55–56]. Трудовое право обладает всеми необходимыми критериями для выделения его в качестве самостоятельной отрасли российского права. Разумное использование наработок науки гражданского права о сделках способствует взаимообогащению трудового и гражданского права [11, с. 33–37].

Например, работодатель принуждает работника в связи с тяжелым финансовым состоянием организации подписать соглашение об уменьшении заработной платы или заявление об уходе в отпуск без сохранения заработной пла-

ты. В этом случае защитить права и интересы работника на основании норм трудового права сложно. Переработка теоретических положений цивилистической науки о недействительности сделок в связи с пороком воли применительно к трудовым отношениям и закрепление соответствующих правовых норм в трудовом законодательстве представляется обоснованными и необходимыми.

### Заключение

Утверждение о самостоятельности трудового договора и трудового права в целом позволяет, в том числе осуществлять правовое регулирование социально-трудовых отношений через призму современной парадигмы трудового права, учитывая особенности технологического процесса в конкретных организациях.

Включение трудового договора в число гражданско-правовых договоров не способствует развитию производственных отношений и не соответствует правам и интересам работников.

В трудовом законодательстве должны образом не регламентируются вопросы об условиях действительности трудовых сделок и о правовых последствиях их недействительности. Отсутствие соответствующих правовых

норм влечет ряд сложностей на практике для правоприменителей.

Сама дискуссия об отраслевой принадлежности трудового договора должна иметь в первую очередь практическое значение. Только доказывание факта существования или отсутствия самостоятельной отрасли трудового права не является актуальным ввиду условного деления системы российского права на самостоятельные отрасли. Система российского права едина. Тем не менее особенности общественных отношений, составляющих предмет определенной отрасли права, требуют специального механизма и способов правового регулирования.

Необходимость субсидиарного применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям не обуславливает поглощение гражданским правом трудового. Это говорит о механизме «правовой экономии», который использует законодатель. Он не дублирует нормы, регламентирующие аналогичные отношения, а устанавливает возможность их субсидиарного применения к отношениям, входящим в предмет другой отрасли права. В противном случае можно вести речь о поглощении трудовым правом, в частности административного или уголовно-исполнительного права.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части / В.М. Лебедев. — Томск : Изд-во Томского университета, 1997. — 85 с.
2. Лебедев В.М. Акрибология / В.М. Лебедев. — Томск : Изд-во Томского университета, 2000. — 112 с.
3. Покровский И.А. История римского права / И.А. Покровский. — Москва : Статут, 2004. — 538 с.
4. Демидов Н.В. Административизм как парадигма советского трудового права / Н.В. Демидов. — DOI 10.17803/1994-1471.2017.77.4.102-109. — EDN YSRIDT // Актуальные проблемы российского права. — 2017. — № 4. — С. 102–109.
5. Бевзенко Р. Может ли Гражданский кодекс применяться к трудовым отношениям? Конечно, да! / Р. Бевзенко // Zakon.ru URL: [https://zakon.ru/blog/2023/04/07/mozhet\\_li\\_grazhdanskij\\_kodeks\\_primenyatsya\\_k\\_trudovym\\_otnosheniyam\\_konechno\\_da#comment\\_643218/](https://zakon.ru/blog/2023/04/07/mozhet_li_grazhdanskij_kodeks_primenyatsya_k_trudovym_otnosheniyam_konechno_da#comment_643218/).
6. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л.С. Таль. — Москва : Статут, 2006. — 539 с.
7. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник / И.Я. Киселев. — Москва : Дело, 1999. — 728 с.
8. Фильчакова С.Ю. К вопросу о реализации принципа запрещения дискриминации в сфере оплаты труда / С.Ю. Фильчакова. — DOI 10.17150/1819-0928.2023.24(3).364-370. — EDN ACPBOK // Академический юридический журнал. — 2023. — Т. 24, № 3. — С. 364–370.
9. Комков С.А. Сделки в российском трудовом праве / С.А. Комков. — EDN YSPXPT // Сибирский юридический вестник. — 2017. — № 2 (77). — С. 43–47.
10. Агашев Д.В. О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России / Д.В. Агашев. — EDN OYYIVD // Вестник Томского государственного университета. Право. — 2012. — № 2 (4). — С. 55–66.
11. Комков С.А. Договоры в трудовом и гражданском праве: вопросы единства и дифференциации / С.А. Комков. — DOI 10.26516/2071-8136.2023.1.33. — EDN CFATIE // Сибирский юридический вестник. — 2023. — № 1 (100). — С. 33–37.

### REFERENCES

1. Lebedev V.M. *Labor law: problems of the general part*. Tomsk State University Publ., 1997. 85 p.
2. Lebedev V.M. *Aciribology*. Tomsk State University Publ., 2000. 112 p.

3. Pokrovskii I.A. *History of Roman law*. Moscow, Statut Publ., 2004. 538 p.
4. Demidov N.V. Administrativizm as a Paradigm of Soviet Labor Law. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Topical Problems of Russian Law*, 2017, no. 4, pp. 102–109. (In Russian). EDN: YSRIDT. DOI: 10.17803/1994-1471.2017.77.4.102-109.
5. Bevzenko R. Can the Civil Code be applied to employment relations? Of course, yes, it can! *Zakon.ru*. Available at: [https://zakon.ru/blog/2023/04/07/mozhet\\_li\\_grazhdanskij\\_kodeks\\_primenyatsya\\_k\\_trudovym\\_otnosheniyam\\_konechno\\_da#comment\\_643218/](https://zakon.ru/blog/2023/04/07/mozhet_li_grazhdanskij_kodeks_primenyatsya_k_trudovym_otnosheniyam_konechno_da#comment_643218/). (In Russian).
6. Tal' L.S. *Employment contract: civilistic study*. Moscow, Statut Publ., 2006. 539 p.
7. Kiselev I.Ya. *Comparative and international labour law*. Moscow, Delo Publ., 1999. 728 p.
8. Fil'chakova S.Yu. Implementation of the Discrimination Prohibition Principle in the Wages Regulation. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal = Academic Law Journal*, 2023, vol. 24, no. 3, pp. 364–370. (In Russian). EDN: ACPBOK. DOI: 10.17150/1819-0928.2023.24(3).364-370.
9. Komkov S.A. Transactions in the Labor Law of Russia. *Sibirskii yuridicheskii vestnik = Siberian Legal Bulletin*, 2017, no. 2, pp. 43–47. (In Russian). EDN: YSPXPT.
10. Agashev D.V. On The Problem of Formation of Institution of Transactions in Russian Labor Law. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo = Tomsk State University Journal of Law*, 2012, no. 2, pp. 55–66. (In Russian). EDN: OYYIVD.
11. Komkov S.A. Contracts in Labor and Civil Law: Issues of Unity and Differentiation. *Sibirskii yuridicheskii vestnik = Siberian Legal Bulletin*, 2023, no. 1, pp. 33–37. (In Russian). EDN: CFATIE. DOI: 10.26516/2071-8136.2023.1.33.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Сергей Александрович Комков** — кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права Юридического института. Иркутский государственный университет. 664003, Россия, Иркутск, ул. К. Маркса, 1; Researcher ID ADT-0539-2022

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Sergey A. Komkov** — PhD in Law, Associate Professor of the Department of Civil Law of the Law Institute. Irkutsk State University. 1, K. Marks St., Irkutsk, Russia, 664003; Researcher ID ADT-0539-2022

Поступила в редакцию / Received 13.11.2023

Доработана после рецензирования / Revised 07.12.2023

Принята к публикации / Accepted 18.12.2023