

ПРАВО

УДК 340,112; 349.2

В статье дана авторская концепция межотраслевого правового регулирования на примере отрасли трудового права. Автором предложены и проанализированы формы межотраслевого взаимодействия: паритетное, субсидиарное и коллизионное межотраслевое регулирование. В качестве способов межотраслевого регулирования определены межотраслевые отсылки, рецепции, аналогия, отраслевой приоритет и др.

К л ю ч е в ы е с л о в а : трудовое право; гражданское право; административное право; межотраслевое правовое регулирование; межотраслевые связи.

The article gives the author's concept of inter-branch legal regulation by an example of the branch of labor law. The author proposed and analyzed the forms of inter-branch interaction: parity, subsidiarity and collision inter-branch regulation, named means for inter-branch regulation: inter-branch sending, reception, branch priority et al.

К e y w o r d s : labor law; civil law; administrative law; inter-branch legal regulation; inter-branch legal links.

М. В. Лушникова

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова

E-mail: mvlushnikova@mail.ru

Межотраслевые связи трудового права: теория и практика*

Научная статья

M. V. Lushnikova

P. G. Demidov Yaroslavl State University

Inter-branch Links of Labor Law: Theory and Practice

Scientific article

Постановка проблемы. Концепция (теория) межотраслевых связей (межотраслевого правового регулирования), как и любая теория, является «ключом» к решению прикладных проблем правотворчества и правоприменения. В науке российского трудового права вопросы межотраслевого взаимодействия отдельных институтов отрасли не обойдены вниманием исследователей [1; 2]. В нашу задачу входит обоснование общих универсальных подходов к формированию отраслевой концепции оптимизации межотраслевых связей трудового права [3; 4, с. 236–245]. Между тем объективное ограничение объема данной статьи предполагает краткий, телеграфный стиль изложения материала с минимальным иллюстрированием основных положений.

Основание межотраслевого правового регулирования. Как любая система, система права предполагает межотраслевые (функциональные,

структурные и др.) связи, а равно интеграционное взаимодействие отраслей. Глубинной основой такого взаимодействия служит единство частных и публичных начал в правовом регулировании общественных отношений. Что касается трудового права и его места в системе деления права на частное и публичное, уместно вспомнить «наше все» в трудовом праве – Льва Семеновича Таля. Ученый выделял: 1) частное промышленное (трудовое) право, предметом которого служат отношения, связанные с хозяйской властью, нормативными (коллективными) соглашениями и трудовым (рабочим) договором; 2) публичное промышленное (трудовое) право, предмет которого составляют отношения, связанные с применением законов, касающихся условий охраны труда, организацией надзора за промышленностью и др. [5, с. 1–2; 6, с. 2–3]. Таким образом, основанием межотраслевого правового регулирования является единство

* Работа написана при финансовой поддержке ЯрГУ, проект ВИП-002.

© Лушникова М. В., 2017

частных и публичных начал в регулировании трудовых отношений. Заметим, что всем без исключения отраслям права присущи в разной степени единство публичных и частных начал в правовом регулировании. Трудовое право, имея неоднородную частно-публичную природу, взаимодействует с типичными представителями частного права, например гражданским правом и представителями публичного права, к примеру с административным правом. Названные отрасли имеют значительную сферу пограничного и совместного регулирования с трудовым правом.

Понятие и цели межотраслевого правового регулирования. Под межотраслевым правовым регулированием (межотраслевые связи) следует понимать совокупность правовых норм различной отраслевой принадлежности, объединенных единой целью и общим (смежным) предметом правового регулирования. Полагаю, что можно предложить следующие основные цели межотраслевого регулирования трудовых отношений:

1. Обеспечение межотраслевого взаимодействия в форме субсидиарного применения норм иной отраслевой принадлежности в правовом регулировании трудовых отношений. Иными словами, речь идет о регулировании трудовых отношений не только правовыми средствами данной отрасли права, но и в дополнение правовыми инструментами других отраслей. Например, одними только средствами трудового права невозможно обеспечить правовое регулирование института «Персональных данных работника» (гл.14 ТК РФ). В ТК РФ отсутствует определение персональных данных, очевидна отсылка к специальному административному законодательству об информации и информатизации и персональных данных;

2. Обеспечение совместного паритетного регулирования трудовых отношений нормами различной отраслевой принадлежности. Ярким примером совместного паритетного регулирования служит институт трудового права «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства» (гл. 50.1 ТК РФ). Так, одним из оснований (юридических фактов) заключения трудового договора с названной категорией работников является наличие разрешения на работу или патента, разрешения на временное проживание, вида на жительство, выданных в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации. Основаниями отстра-

нения от работы, прекращения трудового договора служат аннулирование или окончание срока действия вышеназванных разрешений;

3. Преодоление межотраслевых коллизий в правовом регулировании трудовых отношений. Речь идет именно о преодолении межотраслевых коллизий, а не об их устранении (восполнении), т. к. последнее – прерогатива законодателя.

Перечисленные цели межотраслевого правового регулирования определяют формы регулирования, каждая из которых содержит необходимый набор способов межотраслевого правового регулирования.

Формы и способы межотраслевого правового регулирования. В соответствии с вышеназванными целями выделим три формы межотраслевого правового регулирования:

- межотраслевое субсидиарное правовое регулирование;
- межотраслевое совместное паритетное регулирование;
- межотраслевое коллизионное регулирование.

Каждая форма включает в себя конкретные способы. В рамках отдельных институтов каждой отрасли права эти формы и способы могут пересекаться, взаимодействовать в целях эффективного регулирования общественных отношений.

Межотраслевое субсидиарное регулирование по своему назначению предполагает, что в правовом регулировании «первую скрипку» играет конкретная отрасль права (в нашем случае – трудовое право), а нормы других отраслей лишь субсидиарно, дополнительно привлекаются к правовому регулированию трудовых отношений. При этом привлечение норм другой отраслевой принадлежности к регулированию трудовых отношений имеет свои пределы. Пределами межотраслевого субсидиарного регулирования выступают основополагающие начала отрасли (в нашем случае – принципы трудового права (ст. 2 ТК РФ)). Субсидиарное применение норм иной отраслевой принадлежности допускается, поскольку не противоречит принципам трудового права. Субсидиарное межотраслевое регулирование проявляется, на наш взгляд, в следующих основных способах: межотраслевая отсылка к терминам и понятиям, межотраслевая рецепция, межотраслевая аналогия.

Примеров межотраслевых отсылок в трудовом законодательстве к терминам и понятиям иных отраслей права немало. Они должны применяться в трудовом праве в том же значении,

как и в материнских отраслях права, если иное не предусмотрено трудовым законодательством. Например, в ТК РФ к обстоятельствам, исключаящим материальную ответственность, причислены непреодолимая сила и крайняя необходимость (ст. 239). Основанием расторжения трудового договора (ст. 81 ТК) признается разглашение государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

Межотраслевая рецепция (заимствование) юридических конструкций (институтов) иной отраслевой принадлежности возможна как полностью, так и частично, т. е. в адаптированном к трудовым отношениям виде. Первый случай можно проиллюстрировать институтом компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ). Видимо, и размер компенсации можно определять с применением критериев ГК РФ: характера причиненных страданий; степени и формы вины причинителя вреда. Частичная рецепция гражданско-правовых конструкций имеет место с учетом особенностей правовой природы трудовых отношений. Так, в ТК РФ самозащита трудовых прав предусмотрена только для одной стороны договора и только в случаях (по основаниям), предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (невыплата заработной платы, непосредственная угроза жизни и здоровью работника).

Межотраслевая аналогия – это особый способ межотраслевого регулирования, рассчитанного на преодоление пробелов в праве. По сложившейся традиции межотраслевая аналогия как способ преодоления правовых пробелов признается в частных отраслях права (ГК РФ, Семейный кодекс РФ, обслуживающие их ГПК и АПК РФ); в публичных отраслях не признается, а в ряде случаев прямо запрещается (УК РФ). Трудовое право имеет неоднородную частно-публичную природу. Но российский законодатель обходит молчанием вопрос о возможности применения межотраслевой аналогии. Но что означает подобное молчание – запрет или молчаливое согласие? С чем имеем дело – с квалифицированным молчанием законодателя или пробелом? Между тем судебная практика идет по пути применения межотраслевой аналогии. Яркий тому пример – институт злоупотребления трудовыми правами, о котором мы находим информацию в руководящем Пленуме Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса РФ»[7]. Не будет исключением на практике и рассмотрение дел о защите достоинства работника в период

трудовой деятельности. В ТК РФ это заявлено в качестве принципа трудового права, правовой механизм такой защиты не определен. Волей-неволей придется обратиться к нормам гражданского законодательства. ГК РФ регламентирует защиту чести, достоинства и деловой репутации гражданина (ст.150,152 ГК), определяет способы защиты: опровержение сведений, удаление информации из сети Интернет и др. [8, с.121–263].

Межотраслевое паритетное правовое регулирование имеет иную природу и назначение. Здесь правовое регулирование трудовых отношений обеспечивается только на основе совместного применения норм различных отраслей права. При этом нормы права, задействованные в правовом регулировании трудовых отношений, не утрачивают своей отраслевой принадлежности, но объединены совместным предметом правового регулирования. Кстати, именно на этой основе также существуют, обособляются комплексное законодательство и комплексные институты. В качестве способов такого межотраслевого регулирования можно назвать сложные фактические составы возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений; юридическую ответственность, установленную иными отраслями права, за нарушение трудового законодательства. Не исключаются и иные способы межотраслевого паритетного регулирования. Так, сложный состав юридических фактов характерен для трудовых отношений по предоставлению персонала (гл. 53.1 ТК РФ). Охрана трудовых отношений обеспечивается мерами не только отраслевой ответственности (дисциплинарная, материальная ответственность), но и административной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.

И, наконец, охарактеризуем последнюю из названных форм межотраслевого правового регулирования. Необходимость в коллизионном межотраслевом правовом регулировании возникает в результате конфликта норм, регулирующих одно и то же общественное отношение. Заинтересованные субъекты сталкиваются с проблемой выбора применимой нормы. В этой связи требуется нормативное обоснование для выбора. Межотраслевая коллизия еще только ждет своего решения. Ограничимся лишь некоторыми замечаниями в части способов коллизионного межотраслевого регулирования. В трудовом праве в самом первом приближении можно выделить два способа: способ отраслевого приоритета и способ легализации презумпции трудовых отношений.

Так, ТК РФ (ст. 11) закрепляет отраслевой приоритет в правовом регулировании служебно-трудовых отношений, в том числе и отношений по поводу службы в органах внутренних дел. В свою очередь, Федеральный закон от 30 ноября 2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [9] (ст. 3) предусматривает применение норм трудового права к отношениям, связанным со службой в органах внутренних дел только в случаях, не урегулированных нормативными правовыми актами Российской Федерации. В силу рассогласованности названных нормативно-правовых актов правоприменители вынуждены прибегать к рассматриваемому способу коллизионного межотраслевого регулирования служебных отношений. Очевидно, что приоритет имеют нормы трудового права. Именно они признаются общими основными регуляторами служебно-трудовых отношений, а нормы служебного права являются специальными нормами. За примером далеко ходить не стоит. Так, названный выше Закон о службе в органах внутренних дел (ст. 30 п. 7) устанавливает возможность перевода сотрудника органов внутренних дел на нижестоящую должность в порядке наложения дисциплинарного взыскания. Однако применение этой нормы на практике будет означать восстановление сотрудника в правах в случае его обращения в суд за защитой. Суд при рассмотрении данной категории дел должен руководствоваться приоритетом международных норм трудового права об упразднении всех форм принудительного и обязательного труда и норм ТК РФ о запрете принудительного труда. Согласно ТК РФ (ст. 3) принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания, в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины, – запрещен.

Несколько слов скажем о втором способе межотраслевого коллизионного регулирования –

презумпции трудовых отношений. Согласно ТК РФ (ст. 19.1) неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

В заключение отметим, что в данной статье рассмотрены лишь наиболее значимые, на наш взгляд, аспекты проблемы межотраслевых связей. Данная проблематика еще ждет своих пытливых исследователей.

Ссылки

1. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях / под ред. Н. Л. Лютова. М.: Буки Веди, 2016. 196 с.
2. Системный характер трудового права и права социального обеспечения: (Первые Гусовские чтения). М.: Проспект, 2016. 512 с.
3. Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 5: Оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения / под ред. А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой. Ярославль: ЯрГУ, 2009. 176 с.
4. Лушниковой М. В. Межотраслевое правовое регулирование: формы и способы //Связи в праве: проблемы теории, практики, техники/ под общ.ред. В. А. Толстика. Н. Новгород, 2016. С. 236–245.
5. Таль Л. С. Очерки промышленного права. М.: Тип. Г. Лиснера, Д. Собко, 1916. 127 с.
6. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М.: Московское научное изд-во, 1918. 224 с.
7. Российская газета. 2006. 31 дек., № 297.
8. Лушников А. М., Лушниковой М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М., 2015. 272 с.
9. СЗ РФ. 2011. № 49, ч.1, ст.7020.