

Научная статья

Научная специальность

12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения»

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.26516/2071-8136.2022.2.68>

КЛАССИФИКАЦИЯ СДЕЛОК В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

© Лузянин Т. Ю., 2022

Сибирский университет потребительской кооперации, г. Новосибирск, Россия

Установлено, что в российском праве сделки рассматриваются как основания возникновения прав и обязанностей (прежде всего – в гражданском праве). Определено, что в современном трудовом праве проблема классификации сделок не нашла всестороннего решения. Утверждается, что современная юридическая наука нуждается в анализе различных классификаций сделок в трудовом праве с теоретических и практических позиций. Проанализированы разнообразные классификации сделок в трудовом праве по таким основаниям, как условия их совершения, необходимость регистрации, количество волеизъявлений, обязательность совершения, порядок формализации их условий, функции в механизме индивидуального регулирования, временная последовательность их совершения относительно основного правоотношения. Показано, что условия совершения в трудовых и гражданско-правовых сделках различны, поскольку первые, в отличие от вторых, представляют собой юридические факты, влияющие на содержание, детерминацию и юридическую силу основной сделки, возникшие до момента ее совершения и потому не имеющие вероятного и случайного характера для сторон. Отмечено, что нормативное закрепление правил о реализации работодателем отдельных прав по регистрируемым трудовым сделкам возможно только после его обращения с заявлением о регистрации и необходимыми документами в надлежющий орган. Сделан вывод о целесообразности выделения среди односторонних трудовых сделок не только вспомогательных, но и основных. Определено, что основные сложности оспаривания содержания типовых сделок состоят в необходимости предварительной оценки юридической силы актов, утвердивших указанную форму. Сделано заключение о необходимости дальнейшего всестороннего исследования вопросов классификации сделок.

Ключевые слова: сделки в трудовом праве, трудовой договор, трудовое право, односторонние сделки, условия совершения сделки, договоры о труде.

CLASSIFICATION OF TRANSACTIONS IN LABOR LAW

© Luzyanin T. Yu., 2022

Siberian University of Consumers' Cooperative Society, Novosibirsk, Russian Federation

Transactions are considered as grounds for the emergence of rights and obligations (primarily in civil law). The problem of classification of transactions has not found a comprehensive solution in modern labor law. Modern legal science needs to analyze various classifications of transactions in labor law from theoretical and practical positions. Various classifications of transactions in labor law are analyzed on such grounds as the conditions for their commission, the need for registration, the number of expressions of will, the obligation to commit, the order of formalization of their conditions, functions in the mechanism of individual regulation, the time sequence of their commission relative to the main legal relationship. It is shown that the conditions for making labor and civil law transactions are different, since the former, unlike the latter, are legal facts that affect the content, determination and legal force of the main transaction that arose before the moment of its commission and therefore do not have a probable and accidental character for the parties. It is noted that it is possible to legislate the rules on the implementation by the employer of certain rights under registered labor transactions only after his application for registration and the necessary documents to the appropriate authority. The conclusion is made about the expediency of singling out not only auxiliary, but also basic among unilateral labor transactions. It is determined that the main difficulties of challenging the content of standard transactions consist in the need for a preliminary assessment of the legal force of the acts that approved the specified form. The conclusion is made about the need for further comprehensive research on the classification of transactions.

Keywords: transactions in labor law, labor contract, labor law, unilateral transactions, terms of transactions, labor contracts.

Вопросы видового разнообразия сделок на достаточном уровне исследованы только в рамках гражданского права (ст. 154–157 ГК РФ)¹. Классификация трудовых сделок рассматривается теми учеными, которые являются активными сторонниками концепции трудовых сделок (В. М. Лебедев [12; 13] и Н. И. Дивеева [9]). Учитывая тесную историческую связь трудового и гражданского права, правоведы часто

опираются в смежных вопросах на некоторые наработки цивилистов (но с обязательным учетом специфики отраслевого регулирования).

Актуальность работы состоит в том, что глубокое теоретическое осмысление феномена трудовых сделок вызвано объективным формированием устойчивой судебной практики по признанию трудовых договоров (дополнительных соглашений к ним) недействительными сделками в соответствии с положениями ст. 61.1, 61.2 Федерального закона от 26 октября

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (ч. I) : от 30 ноября. 1994 г. № 51-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»¹. Исследования, ранее проведенные в рамках изучения вопросов классификации сделок в трудовом праве, не отражают всего многообразия данного правового явления, имеют узкую направленность, поскольку касаются выделения прежде всего односторонних и двусторонних сделок.

Цель настоящей работы состоит в анализе уже существующих, а также ранее не затронутых в научной литературе видов сделок в трудовом праве. Для реализации поставленной цели предлагается решение таких задач, как выделение научно оправданных оснований классификации, обозначение в их рамках конкретных видовых единиц, а также рассмотрение возможных предложений по совершенствованию законодательства в необходимых для этого случаях.

В процессе научной подготовки исследованы такие материалы, как законы и подзаконные нормативные правовые акты, обнародованные в установленном порядке; доктринальные источники (учебная литература, монографии, диссертации, научные статьи), опубликованные в печати, и правоприменительная практика из компьютерных справочно-информационных баз данных.

Исследование актуальных вопросов классификации основывается на совокупности таких приемов, как общие методы (обобщение, наблюдение, сравнение и описание), общенаучные (диалектический метод анализа и синтеза, логический метод дедукции и индукции, функциональный и системно-структурный подходы), специальные (формально-юридический метод, метод юридической герменевтики, межотраслевая аналогия).

Проведенный анализ позволил автору прийти к научным результатам исследования и рассмотреть важные видовые единицы трудовых сделок в рамках следующих оснований классификации:

1. В зависимости от условий совершения сделки предлагается выделить:

1. Трудовые сделки, действие которых не обусловлено дополнительными обстоятельствами, предусмотренными законом или договором, – предшествующими условиями.

Порождение правовых последствий данными сделками связано с самим фактом их совершения (например, трудовой договор, соглашение о расторжении трудового договора, заявление о расторжении трудового договора и т. д.). Права и обязанности по таким сделкам возникают

с момента их вступления в силу, который по общему правилу определяется моментом заключения двустороннего соглашения (подписанием двустороннего документа сторонами) или моментом получения адресатом документа, содержащего волеизъявление контрагента (например, заявления о расторжении договора по инициативе работника). Совершение указанных сделок и их юридическая сила не обусловлены наличием каких-либо предшествующих юридических фактов. Регулирующая функция таких сделок основана на совокупности двух составляющих – норме трудового права и данной сделке.

2. Сделки, действие которых обусловлено предшествующими обстоятельствами, предусмотренными законом или соглашением сторон.

Такие сделки законны при наличии предваряющих условий для их совершения (например, одностороннее расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ² допускается только при наличии дисциплинарного проступка работника, соблюдении процедуры увольнения и обеспечении принципов привлечения работника к дисциплинарной ответственности). Права и обязанности по таким сделкам возникают только в случае, если к моменту их совершения были соблюдены надлежащие правовые основания. В случае отсутствия оснований для совершения сделки она не может повлечь правовые последствия, предусмотренные законом. Например, увольнение работника, произведенное работодателем при отсутствии надлежащего основания, признается незаконным, и работник подлежит восстановлению на работе. Таким образом, совершение указанных сделок и их юридическая сила обусловлены наличием дополнительных предшествующих юридических фактов. Регулирующая функция таких сделок основана на совокупности трех составляющих – норме права, данной сделке и иных предшествующих фактах³.

Вместе с тем обусловленность наступления правовых последствий трудовой сделки не обладает признаками условий, установленных гражданским законодательством (ст. 157 ГК РФ⁴). Дополнительные обстоятельства в трудовой сделке – это юридические факты, влияющие на ее содержание, детерминацию и юридическую силу основной сделки, но возникшие до момен-

² Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

³ С. С. Алексеев отмечал, что ввиду системности права движение конкретных правоотношений может зависеть от наличия дополнительных (второстепенных) обстоятельств, к числу которых могут принадлежать и правонарушения, события и др. [2, с. 345].

⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации (ч. 1) от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // КонсультантПлюс : справочная правовая система.

¹ О несостоятельности (банкротстве) : федер. закон от 30 дек. 2021 г. № 476-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 18.10.2021) // Консультант Плюс : справочная правовая система.

та ее совершения и потому не имеющие вероятного и случайного характера для сторон.

II. В зависимости от необходимости регистрации можно выделить регистрируемые и не регистрируемые сделки.

В трудовом праве большинство сделок является не регистрируемыми и только для отдельных видов сделок установлена необходимость их регистрации. Так, в соответствии со ст. 303 ТК РФ работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства. Правовой акт регистрации трудовой сделки, в отличие от гражданско-правовой, не имеет правообразующего значения и не является конечным элементом фактического состава, порождающего правовые последствия сделки. Регистрация трудовой сделки осуществляется в учетно-статистических целях, для нужд государственного контроля и надзора и реализации управленческих задач в социально-трудовой сфере. Важным аспектом является также доказательственное значение акта регистрации – подтверждение существования юридических фактов трудового права (например, самой сделки и ее условий). Обязанность регистрации трудовых договоров (сделок) установлена ТК РФ, а порядок и процедура регистрации – подзаконными актами, содержащими нормы трудового права¹. В целях обеспечения исполнения обязанности работодателя по регистрации сделки необходимо в порядке совершенствования законодательства установить положение о возможной реализации работодателем отдельных прав по истечении установленных сроков для регистрации только после его обращения с соответствующим заявлением и необходимыми документами в надлежащий орган.

От регистрации трудовой сделки необходимо отличать регистрацию иных юридически значимых обстоятельств. В частности, ст. 307 ТК РФ установлено, что работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения трудовых отношений в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор. При регистрации сделки объектом регистрации выступает сам факт-сделка,

¹ Например: О порядке регистрации трудовых договоров, заключенных между работниками и работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями: постановление мэрии города Новосибирска от 21 июля 2015 г. № 485 (в ред. от 08.06.2021) // Бюллетень органов местного самоуправления города Новосибирска. № 31 (ч. 1). 2015. С. 94.

а в случае регистрации факта – правовые последствия прекращения трудовых отношений по любому основанию, относящемуся как к событиям, так и действиям.

III. В зависимости от числа сторон, чье волеизъявление в сделке необходимо для ее совершения, выделяют односторонние и двусторонние сделки.

По мнению С. С. Алексеева, возникновение правовых последствий на основании односторонних актов (сделок) в целом не типично для частного права, поскольку отсутствуют отношения типа «власти – подчинения» [1, с. 58]. Однако большинство исследователей признают существование в действующем правопорядке подобных видов сделок.

По характеру влияния на динамику правоотношения О. С. Иоффе различает основные и вспомогательные односторонние сделки. Основные сделки – это односторонние сделки, в силу которых правоотношение устанавливается; вспомогательные – это сделки, вызывающие изменение или прекращение существующих правоотношений [10, с. 778–779].

В трудовом праве концепция односторонних трудовых сделок имеет своих сторонников и противников. Идея выделения односторонних трудовых сделок принадлежит В. М. Лебедеву. По его мнению, односторонние трудовые сделки – это такие сделки, по которым у сторон возникают только субъективные права или только юридические обязанности [13, с. 234].

С В. М. Лебедевым принципиально не согласны А. М. и М. В. Лушниковы, которые полагают, что для всех случаев односторонних волеизъявлений в трудовом праве достаточно использования родового понятия «односторонний юридический акт» [14, с. 279–282].

На наш взгляд, односторонний юридический акт – это понятие, которое охватывает множество разнопорядковых явлений. Частно-публичная природа трудового права обнаруживает настолько различные свойства односторонних юридических актов, что делает значимыми аргументы в пользу самостоятельного выделения односторонних трудовых сделок².

Н. И. Дивеева на основе классификации односторонних сделок, предложенной О. С. Иоффе, приходит к выводу о необходимости выделения исключительно вспомогательных односторонних сделок в трудовом праве [9, с. 278, 282].

С позицией Н. И. Дивеевой об отрицании основных односторонних сделок в трудовом праве трудно согласиться. По своей природе

² В науке индивидуальное регулирование как правоприменительную деятельность и саморегулирование (автономное, договорное регулирование) рассматривают такие авторы, как В. М. Горшенев [6, с. 173–174], А. К. Безина [3, с. 25–26], А. Ф. Черданцев и др. [15, с. 346].

данные сделки сами по себе не создают правовых последствий (равно как и любая другая односторонняя сделка). Однако в совокупности с другими фактами они неизбежно влекут возникновение таковых. Группа основных односторонних сделок имеет право на свое обособленное существование, поскольку в предмет трудового права входят не только трудовые отношения, но и отношения, тесно связанные с ними. На этапе трудоустройства у данного работодателя, в том числе и при участии в конкурсных процедурах заключения трудового договора, именно система односторонних сделок (заявлений и согласий на обработку персональных данных) образует юридическую основу соответствующих процедур. Кроме того, участие дополнительных субъектов на стороне работника также опосредуется основными односторонними сделками. Например, письменное согласие на заключение трудовых договоров с работниками, выдаваемое законным представителем физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но ограниченных судом в дееспособности или недееспособных, а также законными представителями несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет (ч. 8–10 ст. 20 ТК РФ), должно признаваться основной односторонней трудовой сделкой. Наличие данного согласия предоставляет сторонам секундарное право на заключение трудового договора и на установление трудового правоотношения. Кроме того, такое согласие является юридическим основанием для возникновения самостоятельных правовых последствий – дополнительной ответственности лиц, давших согласие, по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы (ч. 11 ст. 20 ТК РФ).

По нашему мнению, необходимо поддерживать позицию тех ученых, которые настаивают на выделении односторонних трудовых сделок. Односторонняя сделка, в отличие от двусторонней или многосторонней, фактически порождает правовые последствия только в сочетании с иными юридическими обстоятельствами (актом восприятия сделки, актом принятия, другой сделкой). Только с их наличием допускается возникновение основного качества сделки – «юридической связанности» сторон. Простое волеизъявление одного лица является только предпосылкой для непосредственного воздействия таких сделок на права и интересы определенного или неопределенного круга лиц, необходимым условием для последующей реализации прав и обязанностей участников социально-трудовых отношений. По юридиче-

скому значению в механизме индивидуального регулирования трудовых отношений представляется научно обоснованным различать как основные, так и вспомогательные односторонние трудовые сделки.

О. А. Красавчиков обоснованно отмечает универсальность договора как основания возникновения правовых отношений его участников в различных сферах жизни общества [11]. В научной литературе указывается на неоднозначное, комплексное понимание договора – как сделки (юридического факта), как правоотношения и как документа [7, с. 428; 4, с. 14].

В трудовом праве признание договора основанием возникновения правовых последствий в социально-трудовой сфере не может вызывать какого-либо сомнения, поскольку это прямо установлено трудовым законодательством (ст. 16 ТК РФ) [13, с. 233].

В качестве договоров в трудовом праве должны рассматриваться разнообразные сделки (для обозначения которых в литературе иногда используется термин «договоры о труде»¹), закрепленные нормативными правовыми актами и признаваемые доктриной (практикой): трудовой договор, договор о полной материальной ответственности, о переводе на другую работу, договор о руководстве обучением; группа учебно-трудовых договоров (договор об ученичестве, договор о переподготовке высвобожденного работника, договор о повышении квалификации) [8, с. 158], соглашение о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, соглашение сторон о расторжении трудового договора и т. д.

IV. В зависимости от обязательности совершения сделок следует различать:

1. *Свободные сделки, т. е. совершаемые в добровольном порядке по усмотрению сторон* (в указанном случае субъекты трудового права самостоятельно принимают решения о заключении или об отказе в заключении трудового договора, с учетом личных интересов и деловых качеств работника определяют условия договора, а также свободно участвуют в выборе стороны договора). Подобный подход основан на принципе свободы труда и запрещении принудительного труда (ст. 37 Конституции РФ², ст. 2, 3 ТК РФ).

2. *Сделки, обязательность совершения которых предусмотрена законодательством или со-*

¹ В настоящей работе автор поддерживает позицию В. М. Лебедева о том, что термин «трудовая сделка» может быть применим и по отношению к договорам, возникающим в трудовом праве [12].

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Консультант Плюс : справочная правовая система.

глашением сторон (обязательные сделки). Такая обязанность может устанавливаться в отношении как работника, так и работодателя. В любом случае обязанность стороны совершить сделку не может полностью отменять принцип свободы договора, поскольку стороны сохраняют за собой право на определение и согласование условий соответствующей сделки.

Например, законодательством установлена обязанность работодателя заключить трудовой договор (предоставить прежнюю работу (должность)) с работником, освобожденным от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий (ст. 375 ТК РФ)¹, а также с работником, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (п. 4 ст. 64 ТК РФ). Дискуссионными являются положения законодательства о характере трудового договора, заключаемого работодателем в соответствии с квотой для приема инвалидов (ст. 24 Федерального закона «О социальной защите инвалидов»²).³ Во всех указанных случаях установления обязанности совершить сделку в интересах работника законом допускается обжалование отказа в заключении договора и поощрение работодателя к заключению трудового договора в судебном порядке.

Однако обязанность совершить сделку может предусматриваться и самой сделкой (например, обязанность ученика на основании учебного договора заключить с работодателем трудовой договор в соответствии с полученной специальностью по окончании срока обучения⁴; обязанность заключить с работодателем договор о полной материальной ответственности в связи с заключением трудового договора). В случае отказа от совершения подобных сделок допускается применение мер защиты или мер ответственности (взыскание денежных средств с работника, затраченных на его обучение; привле-

чение к дисциплинарной ответственности работника, уклоняющегося от заключения договора о полной материальной ответственности и др.).

V. В зависимости от формализации условий сделки можно выделить типовые и нетиповые трудовые сделки.

Типовая сделка подразумевает наличие заранее определенной модели поведения работника и работодателя, закрепленной в источниках трудового права⁵. Такая сделка и ее условия имеют предварительную позитивную оценку как объективно детерминированной и допустимой формы регулирования трудовых отношений. Создание обобщенного результата правового воздействия отражает единый подход правотворческих органов в индивидуальном регулировании сходных трудовых отношений. Оспаривание содержания типовых сделок может быть сопряжено с необходимостью предварительной оценки юридической силы актов, утвердивших подобную форму.

VI. В зависимости от функции сделки в механизме индивидуального регулирования отношений можно выделить:

1. Основные сделки, т. е. сделки, занимающие центральное и основополагающее место в системе юридической регламентации трудовых отношений (трудовой договор).

Особенность сделок данной группы состоит в том, что данные акты трудового права непосредственно отражают существо отраслевого регулирования и выступают единственным допустимым договорным основанием возникновения трудовых отношений. В связи с этим для сделок данной группы характерна наиболее полная нормативная урегулированность с различных сторон данного явления. Так, ст. 57 ТК РФ предъявляет ряд требований к трудовому договору не только как к юридическому факту, но и как к документу. Отсутствие основной сделки влечет невозможность возникновения отношений в диспозитивном порядке (посредством заключения соглашения между сторонами), однако не исключает использование императивных способов регулирования в случаях, специально предусмотренных законом.

2. Дополнительные сделки, т. е. сделки, которые совместно с основными могут присутствовать в механизме индивидуального ре-

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 12 дек. 2016 г. по делу № 33-46225/2016 // Консультант Плюс : справочная правовая система.

² О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : федер. закон от 24 нояб. 1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 28.06.2021) // Консультант Плюс : справочная правовая система.

³ Отдельные суды признают такие договоры подлежащими обязательному заключению и признают незаконным отказ гражданам-инвалидам, обладающим необходимыми деловыми качествами, в заключении трудового договора на квотируемые для инвалидов рабочие места. См.: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22 нояб. 2017 г. по делу № 33/18734 // Консультант Плюс : справочная правовая система.

⁴ Апелляционное определение Московского городского суда от 6 авг. 2019 г. по делу № 33-23956/2019 // Консультант Плюс : справочная правовая система.

⁵ Например, Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности : постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 дек. 2002 г. № 85 // Консультант Плюс : справочная правовая система; Типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения : постановление Правительства РФ от 12 апр. 2013 г. № 329 // Консультант Плюс : справочная правовая система; и др.

гулирования при наступлении определенных обстоятельств и условий.

Их обязательное присутствие в системе источников индивидуального регулирования трудовых отношений, в отличие от сделок первой группы, не предопределено отраслевым режимом, однако при наступлении оснований, предусмотренных нормативными и индивидуальными источниками, их наличие признается необходимым. Так, в соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей) работнику устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон. Соглашение сторон о размере доплаты, таким образом, является дополнительной сделкой, которая законодателем рассматривается как обязательная при наступлении такого условия, как совмещение профессий (должностей).

3. *Факультативные сделки, т. е. сделки, которые при наступлении определенных обстоятельств могут заключаться по усмотрению сторон.*

Заключение такой сделки рассматривается как право сторон и не является обязательным ни для работника, ни для работодателя. В отсутствие факультативной сделки трудовые отношения могут быть урегулированы в нормативном или коллективно-договорном порядке. Например, в соответствии со ст. 248 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора допускается возмещение причиненного работодателю ущерба с рассрочкой платежа.

От факультативных сделок необходимо отличать альтернативные сделки, т. е. те сделки, в отношении которых допускается выбор между несколькими сделками с разным предметом регулирования. Однако, в отличие от факультативных, альтернативные сделки основаны на обязательном выборе одного из вариантов регулирования и не предполагают полного отказа от всех вариантов. Например, при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора продлевается по соглашению его сторон, заключаемому в письменной форме на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок (ст. 332 ТК РФ).

VII. *Все трудовые сделки могут быть также классифицированы по временной последовательности относительно основного правоотношения:*

1. *Сделки на додоговорном (преддоговорном) этапе, т. е. совершенные до заключения трудового договора и до формирования основного правового отношения между работником и*

работодателем. В. Л. Гейхман предлагает рассматривать предварительное соглашение сторон будущего трудового отношения как акт договорного характера, относящийся к области трудового права [5, с. 11]. К этой же группе сделок может быть отнесен и ученический договор между работодателем и лицом, ищущим работу.

2. *Сделки на договорном этапе регулирования, т. е. совершенные после заключения трудового договора, в период существования трудового отношения между работником и работодателем.*

3. *Сделки на постдоговорном этапе регулирования, т. е. совершенные после прекращения действия трудового договора, вне существования базового трудового отношения, т. е. между бывшими работником и работодателем.*

Проведенное исследование предполагает следующее обсуждение его результатов.

Во-первых, современная доктрина трудового права незаслуженно мало уделяет внимания видovому разнообразию сделок.

Во-вторых, существующее положение о недопустимости выделения односторонних основных сделок не представляется научно обоснованным.

В-третьих, предложенная автором теоретическая модель трудовой сделки на преддоговорном этапе может послужить введению в научный оборот такой конструкции, как предварительный трудовой договор, заключаемый сторонами с целью дополнительной защиты интересов будущего работника.

В-четвертых, функциональный подход в классификации должен сподвигнуть к упорядоченному построению внутренне непротиворечивой системы взаимосвязанных трудовых сделок, установлению верной иерархической связи или взаимодействию между ее разными элементами.


В-пятых, выделение класса типовых сделок должно ориентировать правоприменителя на более строгое следование императивным подходам при оценке содержания таких сделок (в сравнении с более широким преобладанием диспозитивности в отношении нетиповых сделок).

В-шестых, при конструировании сделок, обязательных к совершению, законодателю следует не только однозначно указывать на принадлежность к данному классу сделок, но и более четко регулировать юридические последствия уклонения от исполнения соответствующей обязанности (с целью устранения противоречий в применении норм права во множестве сходных ситуаций).

В-седьмых, в отношении регистрируемых трудовых сделок законодателю следует предусмотреть дополнительные адекватные меры,

направленные на обеспечение исполнения юридической обязанности по их регистрации.

В-восьмых, выделение класса сделок, действие которых обусловлено предшествующими обстоятельствами, предусмотренными законом или соглашением сторон, особенно важно для дифференциации характера юридических последствий отсутствия (несовершения) необходимого условия (незаключенность, недействительность (незаконность) трудовой сделки или неприменение ее условий).

Таким образом, проведенный научный анализ позволяет сделать заключение о перспективе и необходимости дальнейшей теоретической разработки вопросов классификации сделок в трудовом праве. 

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеев С. С. Односторонние сделки в механизме гражданско-правового регулирования общественных отношений // Антология уральской цивилистики 1925–1989 : сборник статей. М. : Статут, 2001. С. 54–68.
2. Алексеев С. С. Проблемы теории права: основные вопросы общей теории социалистического права : курс лекций в 2 т. Т. 1. Свердловск, 1972. 396 с.
3. Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1984. 136 с.
4. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Книга первая: Общие положения. М. : Статут, 2002. 682 с.
5. Гейхман В. Л. Сложные фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений : дис. ... канд. юрид. наук. М., 1970. 369 с.
6. Горшенев В. М. Способы и организационные формы правового регулирования в социалистическом обществе. М. : Юрид. лит., 1972. 258 с.
7. Гражданское право / под ред.: А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. Ч. 1. СПб. : Теис, 1996. 550 с.
8. Гусов К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1993. 277 с.
9. Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений : дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2008. 396 с.
10. Иоффе О. С. Обязательственное право. М. : Юрид. лит., 1975. 800 с.
11. Красавчиков О. А. Гражданско-правовой договор: понятие, содержание и функции : сборник статей // Антология уральской цивилистики, 1925–1989. М. : Статут, 2001. С. 166–182.
12. Лебедев В. М. Договор о труде как трудовая сделка // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 5. С. 23–26.
13. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового сравнительного права). Книга первая / под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, д-ра юрид. наук, проф. В. М. Лебедева. М. : Статут, 2007. 301 с.
14. Лушников А. М., Лушников М. В. Курс трудового права. Т. 2. М. : Статут, 2009. 1149 с.
15. Черданцев А. Ф. Теория государства и права : учебник для вузов. М. : Юрайт-М, 2001. 432 с.

REFERENCES

1. Alekseev S.S. Odnostoronnie sdelki v mekhanizme grazhdansko-pravovogo regulirovaniya obshchestvennykh otnoshenij [Unilateral transactions in the mechanism of civil law regulation of public relations]. *Antologiya uralskoj civilistiki 1925-1989*: [Anthology of Ural civil law 1925-1989: Collection of Articles.]. Moscow, Statute Publ., 2001, pp. 54-68. (in Russian)

2. Alekseev S.S. *Problemy teorii prava: osnovnye voprosy obshchej teorii socialisticheskogo prava. Kurs lekcij v 2-h tomah. Tom 1* [Problems of the theory of law: the main issues of the general theory of socialist law. A course of lectures in 2 volumes. Volume 1]. Sverdlovsk, 1972, 396 p. (in Russian)

3. Bezina A.K., Bikeev A.A., Safina D.A. *Individual'no-dogovornoe regulirovanie truda rabochih i sluzhashchih* [Individual contractual regulation of labor of workers and employees]. Kazan, Kazan University Publ., 1984, 136 p. (in Russian)

4. Braginsky M.I., Vitryansky V.V. *Dogovornoe pravo. Kniga pervaya: Obshchie polozheniya* [Contract law. Book one: General provisions]. Moscow, Statute Publ., 2002, 682 p. (in Russian)

5. Geikhman V.L. *Slozhnye fakticheskie sostavy kak osnovaniya vznikhoveniya trudovykh pravootnoshenij* [Complex factual compositions as grounds for the emergence of labor relations. Cand. sci. diss.]. Moscow, 1970, 369 p. (in Russian)

6. Gorshenev V.M. *Sposoby i organizacionnyye formy pravovogo regulirovaniya v socialisticheskom obshchestve* [Methods and organizational forms of legal regulation in a socialist society]. Moscow, Law literature Publ., 1972, 258 p. (in Russian)

7. *Grazhdanskoe pravo*. Pod red. A.P. Sergeeva, Yu.K. Tolstogo. Ch. 1 [Civil law. Edited by A.P. Sergeev, Y.K. Tolstoy. Part 1]. Saint Petersburg, Teis Publ., 1996, 550 p. (in Russian)

8. Gusov K.N. *Dogovory o trude v trudovom prave pri formirovani rinochnoj ekonomiki* [Labor contracts in labor law in the formation of a market economy. Cand. sci. diss.]. Moscow, 1993, 277 p. (in Russian)

9. Diveeva N.I. *Teoreticheskie problemy individual'nogo pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenij* [Theoretical problems of individual legal regulation of labor relations. Cand. sci. diss.]. Saint Petersburg, 2008, 396 p. (in Russian)

10. Ioffe O.S. *Obyazatel'stvennoe pravo* [Law of obligations]. Moscow, Law literature Publ., 1975, 800 p. (in Russian)

11. Krasavchikov O.A. *Grazhdansko-pravovoj dogovor: ponyatie, sodержание i funkcii* [Civil law contract: concept and functions]. *Antologiya uralskoj civilistiki, 1925-1989. Sbornik statej* [Anthology of Ural civil law, 1925-1989. Collection of articles]. Moscow, Statute Publ., 2001, pp. 166-182. (in Russian)

12. Lebedev V.M. *Dogovor o trude kak trudovaya sdelka* [Labor contract as a labor transaction]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* [Personnel officer. Labor law for a personnel officer], 2007, no. 5. pp. 23-26. (in Russian)

13. Lebedev V.M., Voronkova E.R., Melnikova V.G. *Sovremennoe trudovoe pravo (Opyt trudovogo komparativizma). Kniga pervaya. Pod red. zaslužennogo yurista RF, chl.-kor. AN VSh RF, dokt. yurid. nauk, prof. V.M. Lebedeva* [Modern labor law (The experience of labor comparative legal research). Book 1. Honored Lawyer of Russia, Corresponding Member of the Academy of Sciences of the Russian Higher School, doctor of Law]. Moscow, Statute Publ., 2007, 301 p. (in Russian)

14. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *Kurs trudovogo prava. T. 2* [Course of labor law. Vol. 2]. Moscow, Statute Publ., 2009, 1149 p. (in Russian)

15. Cherdantsev A.F. *Teoriya gosudarstva i prava: Uchebnik dlya vuzov* [Theory of state and law. Textbook for universities]. Moscow, Yurayt-M Publ., 2001. 432 p. (in Russian)

Статья поступила в редакцию 26.10.2021; одобрена после рецензирования 12.01.2022; принята к публикации 13.05.2022.

Received on 26.10.2021; approved on 12.01.2022; accepted for publication on 13.05.2022.

Лузянин Тарас Юрьевич – заведующий юридической клиникой, старший преподаватель кафедры гражданского права, Сибирский университет потребительской кооперации (Россия, 630087, г. Новосибирск, пр. К. Маркса, 26), ORCID: 0000-0002-9580-8488, ResearcherID: ABB-6646-2021, e-mail: taras-luzyanin@yandex.ru

Luzyanin Taras Yuryevich – Head of the Legal Clinic, Senior Lecturer of Civil Law Department, The Siberian University of Consumers' Cooperative Society (26, K. Marx Ave., Novosibirsk, 630087, Russian Federation), ORCID: 0000-0002-9580-8488, ResearcherID: ABB-6646-2021, e-mail: taras-luzyanin@yandex.ru