
Вопросы частного права

Научная статья

Научная специальность

5.1.3 «Частно-правовые (цивилистические) науки»

УДК 349.222.2

DOI <https://doi.org/10.26516/2071-8136.2023.1.33>

ДОГОВОРЫ В ТРУДОВОМ И ГРАЖДАНСКОМ ПРАВЕ: ВОПРОСЫ ЕДИНСТВА И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ

© Комков С. А., 2023

Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Россия

Отмечается, что трудовой договор исторически возник как гражданско-правовой. Указывается, что в римском частном праве это был договор найма рабочей силы свободного человека на срок, по которому одно лицо, locator (в пер. с лат. – тот, кто сдает в аренду), отдавало в распоряжение другого, арендатора, свою рабочую силу, свой труд (operae) за известное вознаграждение (наем рабочего, кучера и т. д.). Выделяются особенности, отграничивающие трудовой договор от гражданско-правовых договоров, в частности, то, что в трудовом договоре предметом выступает сам труд, а не его результат, а также элемент подчинения одной стороны трудового договора другой. Указываются случаи совместного правового регулирования трудовых отношений нормами трудового и гражданского права. Анализируются такие вопросы, как конструкция так называемого трудового соглашения, а также вопрос о представительстве в трудовых отношениях, в частности, случаев заключения трудового договора с несовершеннолетним работником до четырнадцати лет и ограничения гражданской дееспособности работника, который вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжелое материальное положение. Устанавливаются случаи, когда между сторонами трудовых отношений возможно возникновение гражданских правоотношений. Отмечается, что правовое регулирование социально-трудовых отношений не следует основывать на самостоятельности лица, выполняющего трудовую деятельность, так как это характерно для метода гражданско-правового регулирования общественных отношений, связанных с трудом. Указывается необходимость применения наработок цивилистов о недействительности сделок к договорам о труде и реализации принципа добросовестности, обуславливающего в том числе недопустимость злоупотребления правом. Обосновывается вывод, что установление объединяющих признаков трудового и гражданско-правовых договоров соответствует практике применения норм трудового права и способствует развитию науки трудового права.

Ключевые слова: трудовой договор, договор найма, трудовое соглашение, представительство в трудовом праве, запрет дискриминации в трудовых отношениях, учет рабочего времени, недействительность сделок, принцип добросовестности.

CONTRACTS IN LABOR AND CIVIL LAW: ISSUES OF UNITY AND DIFFERENTIATION

© Komkov S. A., 2023

Irkutsk State University, Irkutsk, Russian Federation

It is noted that the employment contract has historically emerged as a civil contract. It is indicated that in Roman private law it was a contract for the employment of a free person's labor force for a period under which one person, the locator (from Latin – landlord), placed at the disposal of another, the tenant, his labor force, his labor (operae) for a certain remuneration (hiring a worker, coachman, etc.). The features that distinguish the labor contract from civil law contracts, in particular, the fact that in an employment contract the subject is the work itself, and not its result, as well as the element of subordination of one party to the employment contract to the other. The cases of joint legal regulation of labor relations by the norms of labor and civil law are indicated. The article analyzes such issues as the construction of the so-called "labor agreement", as well as the issue of representation in labor relations, in particular, cases of concluding an employment contract with a minor employee under the age of fourteen and limiting the civil capacity of an employee who, due to addiction to gambling, alcohol abuse or narcotic drugs, puts his family in a difficult financial situation. position. Cases are established when civil legal relations may arise between the parties to the employment relationship. It is noted that the legal regulation of social and labor relations should not be based on the independence of the person performing labor activity, as this is characteristic of the method of civil law regulation of social relations related to labor. The necessity of applying the developments of civil servants on the invalidity of transactions to labor contracts and the implementation of the principle of good faith, which determines, among other things, the inadmissibility of abuse of law, is indicated. The conclusion is substantiated that the establishment of unifying signs of labor and civil law contracts corresponds to the practice of applying labor law norms and contributes to the development of the science of labor law.

Keywords: employment contract, employment contract, employment agreement, representation in labor law, prohibition of discrimination in labor relations, accounting of working hours, invalidity of transactions, the principle of good faith.

Введение

Трудовой договор исторически возник как гражданско-правовой договор. Еще в римском частном праве выделялся такой договор найма услуг, как *locatio-conductio operarum* [5, 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.). В российской правовой науке XIX и первой половины XX в. договор наемного труда рассматривался как цивилистический договор. В то же время Л. С. Таль обосновывал 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 организуемая» [6, с. 84]. Современная юридическая наука, как правило, не сомневается в самостоятельности трудового права, отграничивая его от гражданско-правовых договоров. Ранее нами уже рассматривались данные вопросы [3], а теперь представляем более глубокий анализ данной проблемы.

Материалы и методы исследования

В качестве нормативно-правовой базы при написании данной статьи были использованы следующие акты законодательных органов: Конституция РФ¹; Трудовой кодекс РФ², иные федеральные законы и подзаконные нормативные правовые акты. Методологической основой данной статьи являются такие общенаучные методы, как логический, диалектический, исторический, системный, а также специальные методы, обеспечившие комплексный подход к изучению темы: сравнительно-правовой и формально-юридический. Единство методов анализа и синтеза позволило не только исследовать содержание правовых норм, но и сделать выводы о возможности их применения.

Результаты исследования

При выделении трудового права из гражданского возникла теоретическая необходимость отграничения трудового договора от граждан-

ско-правовых договоров. Традиционно выделяются следующие особенности, отграничивающие трудовой договор от гражданско-правовых договоров. Во-первых, труд работника организационно оформляется указанием его конкретной трудовой функции, т. е. работы по определенной специальности, квалификации или должности. В гражданско-правовых договорах предметом выступает не сам труд, а его результат. Работник обязан выполнять не любую работу, а только ту, которая предусмотрена квалификационной характеристикой специальности или должности. Соответственно, работодатель обязан предоставить ему именно такую работу и не может требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 60 ТК РФ). Во-вторых, 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. В-третьих, трудовые отношения характеризуются личным характером выполнения работы, что означает запрет работнику перепоручать свою работу какому-либо другому лицу. Каждый работник обязан самостоятельно, за счет собственных физических и интеллектуальных усилий исполнять порученную ему работу. Есть исключения. Например, надомники могут привлекать к выполнению работы членов своей семьи. В-четвертых, трудовой договор имеет возмездный характер, о чем свидетельствует обязанность работодателя своевременно и в полном размере выплачивать работнику

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенар. голос. 12.12.1993 с изм., одобр. в ходе общерос. голос. 01.07.2020) : офиц. текст. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210060013>

² Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 12.10.2022).

заработную плату. Понятие *заработная плата* характерно только для трудовых отношений. В гражданско-правовых договорах денежные выплаты принято называть вознаграждением (ст. 972 Гражданского кодекса Российской Федерации – далее ГК РФ)¹ или ценой договора (согласно ст. 424 ГК РФ исполнение договора оплачивается по цене, установленной соглашением сторон). Характерными особенностями заработной платы по трудовому договору являются: установление государством ее минимального размера (ст. 133 ТК РФ), установление законодателем периодичности ее выплаты – не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ), ограничение удержаний из заработной платы (ст. 137–138 ТК РФ), сохранение заработной платы полностью или частично в некоторых случаях, когда работник не выполняет свою работу по уважительным причинам (например, при вынужденном прекращении работы не по вине работника – ст. 157, 220 ТК РФ, при проведении обязательных медицинских обследований – ст. 185 ТК РФ, при направлении на повышение квалификации с отрывом от работы – ст. 187 ТК РФ).

Самостоятельность трудового права как отрасли права обычно не подвергается сомнению. Авторы, которые говорят о необходимости включения трудового договора в систему гражданско-правовых обязательств, не могут ответить на вопрос – а что тогда делать с нормами права, регулируемыми рабочее время и время отдыха, дисциплину труда, охрану труда и т. д. Оставление же трудового права без института трудового договора «рушит» всю систему данной отрасли права. Установление объединяющих признаков трудового и гражданско-правовых договоров соответствует практике применения норм трудового права и способствует развитию науки трудового права.

Трудовые и гражданско-правовые отношения тесно взаимосвязаны. На практике разработана конструкция так называемого трудового соглашения. Данная сделка является, скорее всего, гражданско-правовым договором подряда, но учитывающим личный характер труда подрядчика – физического лица. В трудовых отношениях нередко возникает вопрос о представительстве. Возможность или необходимость передачи части своих правомочий у субъектов трудового права возникает в тех случаях, когда они вступают или уже находятся в отношениях имущественного характера, а также проце-

дурных и процессуальных правоотношениях. 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. Это касается, например, как случаев заключения трудового договора с несовершеннолетним работником до четырнадцати лет (ч. 4 ст. 63 ТК РФ), так и ограничения гражданской дееспособности работника, который вследствие пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами ставит свою семью в тяжелое материальное положение (ст. 30 ГК РФ). Кроме того, согласно ч. 7 ст. 20 ТК РФ, физическое лицо может быть работодателем, если оно достигло возраста восемнадцати лет и обладает полной *гражданской* дееспособностью, а при недостижении указанного возраста – со дня приобретения им *гражданской* дееспособности в полном объеме. В этих и других случаях урегулирование отношений по наемному труду требует совместного правового регулирования трудового и гражданского законодательства.

Между сторонами трудовых отношений возможно возникновение гражданских правоотношений. Так, работник акционерного общества может стать акционером общества. В трудовом договоре возможно закрепление оснований возникновения гражданских прав и обязанностей. Например, в трудовом договоре указано, что работодатель обязуется, при условии успешного выполнения работником своих трудовых обязанностей по трудовому договору в течение двух лет, передать ему в собственность легковой автомобиль определенной марки. Такая правовая конструкция представляет собой договор дарения, обусловленного совершением одной из сторон договора определенных действий (ст. 327.1 и 572–582 ГК РФ).

Правовое регулирование социально-трудовых отношений иногда основывают на самостоятельности лица, выполняющего трудовую деятельность. Это характерно для метода гражданско-правового регулирования общественных отношений, связанных с трудом. Так, работа сверх установленной продолжительности рабочего времени по инициативе работника нередко не трактуется как сверхурочная². Объясняется это интересами работника, желающего

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая : федер. закон Российской Федерации от 30 нояб. 1994 г. № 51. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

² О направлении работника-совместителя в командировку, об увольнении беременной работницы при сокращении штата и о признании работы, выполняемой после окончания рабочего дня, сверхурочной : письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 марта 2018 г. № 14-2/В-149. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71807066/#review>

закончить не выполненную вовремя работу или получить поощрение со стороны работодателя в виде материального стимулирования либо продвижения по служебной лестнице. Сложно согласиться с таким мнением. Трудовые отношения между работником и работодателем – это отношения наемного, *несамостоятельного* труда. Работник не может сам определять режим рабочего времени. 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. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени может быть, согласно ст. 97 ТК РФ, только сверхурочной работой или работой в режиме ненормированного рабочего дня. Работодатель обязан вести учет рабочего времени. Работа после окончания рабочего дня не по инициативе работодателя, как и опоздание на работу, должно определяться как нарушение трудовой дисциплины.

Теоретическая и практическая целесообразность рассмотрения социально-трудовых отношений как *особой системы* частно-правовых отношений учитывает зарубежный опыт. Так, положения о трудовом договоре как договоре личного найма содержатся в положениях Германского гражданского уложения (§ 611–630)¹. Трудовое право отнесено, согласно действующей номенклатуре научных специальностей, к частно-правовым (цивилистическим) наукам². Принцип свободы договора применим как к гражданско-правовым, так и трудовому договору. Однако реализация данного принципа при заключении трудового договора отражается, в частности, в запрете дискриминации в сфере труда. Указанный запрет обуславливает запре-

щение необоснованного отказа в заключении трудового договора.


Обсуждения и заключения

Установление объединяющих признаков трудового и гражданско-правовых договоров соответствует практике применения норм трудового права и способствует развитию науки трудового права. Данный вывод подтверждается как законодательством, так и судебной практикой. Положения об аннулировании трудового договора, согласно ч. 4 ст. 61 ТК РФ, затрагивают вопрос о признании договора незаконным. Теория о признании договоров незаконными разработана в первую очередь наукой гражданского права. В трудовом праве должным образом не регламентируются вопросы об условиях действительности трудово-правовых сделок и правовых последствиях их недействительности. Отсутствие соответствующих правовых норм влечет ряд сложностей на практике для правоприменителей [4]. По мнению Д. В. Агашева, проблема сделок в трудовом праве относится к категории не только малоизученных, но и практически не исследованных 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. [1]. Обосновано применение наработок цивилистов о недействительности сделок к договорам о труде. Принцип добросовестности, в соответствии с доктриной гражданского права, обуславливает в том числе недопустимость злоупотребления правом. По мнению Е. Е. Богдановой, добросовестность – это сложившаяся в обществе и признанная законом, обычаями или судебной практикой система представлений о нравственности поведения при приобретении, осуществлении и защите прав, а также при исполнении обязанностей [2, с. 1364]. Пленум Верховного Суда РФ полагает, что этот общеправовой принцип реализуется в социально-трудовых отношениях³. Увольнение за прогул работника, скрывшего перед работодателем факт временной нетрудоспособности, может быть признано обоснованным. В связи с этим заслуживает определенного переосмысления

¹ Гражданское уложение Германии от 1900 г. URL: <http://oceanlaw.ru/wp-content/uploads/2018/02/1900-%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5-%D1%83%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-1.pdf> (дата обращения: 12.10.2022).

² 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 нояб. 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/

³ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2021 г. № 2. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/

правовая позиция увольнения по инициативе работодателя беременной женщины, скрывающей на работе факт беременности при прекращении трудовых отношений. Нарушение принципа добросовестности может быть со стороны работодателя. Например, работодатель, формально не нарушая нормы трудового законодательства, ограничивает определенные интересы работника. Например, в рамках содержания и объема определенной договором трудовой функции соответствующий руководитель устанавливает работнику дополнительные, по сравнению с другими работниками, производственные задания. Так, обязывает работника писать ежедневные письменные отчеты о своих трудовых действиях в течение рабочего дня (смены). Или не дает какие-либо дополнительные производственные задания, уменьшая тем самым дополнительные, в том числе стимулирующие, выплаты работнику. На практике встречаются ситуации, когда «неудобному» для руководства учебного заведения преподавателю в рамках учебной нагрузки устанавливаются не аудиторные (в которых работник заинтересован, в том числе из-за повышенной оплаты), а другие учебные часы (курсовые работы, руководство практикой и т. д.). Думается, что такая проблема требует теоретического осмысления в рамках науки трудового права. 

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агашев Д. В. О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России // Вестник Томского государственного университета. Право. 2012. № 2. С. 55–66.
2. Богданова Е. Е. Принцип добросовестности в договорных отношениях в российском и зарубежном праве // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 7. С. 1363–1369.
3. Комков С. А. К вопросу о соотношении трудовых и гражданских правоотношений // Вековые традиции российского права: история и современность : материалы Всерос. науч.-практ. конф. Иркутск, 28–29 октября 2022 г. 2022. С. 373–376. URL: <https://lawinstitut.ru/docs/absorbed/sbornik-konf-2022.pdf> (дата обращения: 12.10.2022).

4. Комков С. А. Сделки в российском трудовом праве // Сибирский юридический вестник. 2017. № 2. С. 43–47.
5. Покровский И. А. История римского права. М., 2004. 538 с.
6. Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006. 539 с.

REFERENCES

1. Agashev D.V. O probleme formirovaniya instituta sdelok v trudovom prave Rossii [On the problem of formation of the institution of transactions in the labor law of Russia]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo* [Herald of Tomsk State University. Law], 2012, no. 2, pp. 55-66. (in Russian)
2. Bogdanova E.E. Princip dobrosovestnosti v dogovornyh otnosheniyah v rossijskom i zarubezhnom prave [The principle of good faith in contractual relations in Russian and foreign law]. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava* [Actual problems of Russian law], 2014, no. 7, pp. 1363-1369. (in Russian)
3. Komkov S.A. K voprosu o sootnoshenii trudovyh i grazhdanskih pravootnoshenij [On the question of the relationship between labor and civil relations]. *Vekovye tradicii rossijskogo prava: istoriya i sovremenost' : materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii. Irkutsk, 28-29 oktyabrya 2022 g.* [Age-old traditions of Russian Law: History and Modernity : materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference. Irkutsk, October 28-29, 2022], 2022, pp. 373-376. URL: <https://lawinstitut.ru/docs/absorbed/sbornik-konf-2022.pdf> (date of access: 12.02.2023). (in Russian)
4. Komkov S.A. Sdelki v rossijskom trudovom prave [Transactions in Russian labor law]. *Sibirskij yuridicheskij vestnik* [Siberian Law Herald], 2017, no. 2, pp. 43-47. (in Russian)
5. Pokrovskij I.A. *Istoriya rimskogo prava* [History of Roman Law]. Moscow, 2004, 538 p. (in Russian)
6. Tal' L.S. *Trudovoj dogovor: Civilisticheskoe issledovanie* [Employment contract: A Civilistic study]. Moscow, 2006, 539 p. (in Russian)

Статья поступила в редакцию 09.11.2022; одобрена после рецензирования 10.12.2022; принята к публикации 08.02.2023

Received on 09.11.2022; approved on 10.12.2022; accepted for publication on 08.02.2023

Комков Сергей Александрович – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права, Юридический институт, Иркутский государственный университет (Россия, 664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1), ORCID: 0000-0002-6039-8386, e-mail: misterkomkov@mail.ru

Komkov Sergey Aleksandrovich – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of Civil Law, Law Institute, Irkutsk State University (1, K. Marx st., Irkutsk, 664003, Russian Federation), ORCID: 0000-0002-6039-8386, e-mail: misterkomkov@mail.ru