

A.I. Gadzhiev

A SYSTEM OF INTER-SECTORAL LINKS IN LABOUR LAW OF THE RUSSIAN FEDERATION

Anar Gadzhiev – a PhD student, the Department of Labour and Financial Law, the Yaroslavl Demidov State University, Yaroslavl; **e-mail: gadzhiev.anar@yahoo.com.**

The article deals with the study of different types of inter-sectoral links in labour law of the Russian Federation. The author has established typology of inter-sectoral links in the labour law of the Russian Federation presented as an integral founding. Examples of inter-sectoral links emergence in the labour law of the Russian Federation are presented in the context of inter-sectoral cooperation with such branches of the law as civil, criminal, administrative, international labour law, etc. The following have been used as criteria for typology: sectoral cooperation, legal sphere of cooperation, the form of inter-sectoral regulation, the role characteristic to appropriate inter-sectoral links of the labour law. In the course of the analysis of different types of inter-sectoral links of the labour law the author sets out proposals aimed at amending current legislation.

Keywords: types of inter-sectoral links; inter-sectoral cooperation; national labour law; international labour law; branch of law; protection of women workers.

А.И. Гаджиев

СИСТЕМА МЕЖОТРАСЛЕВЫХ СВЯЗЕЙ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Анар Испандияр Оглы Гаджиев – аспирант кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, г. Ярославль; **e-mail: gadzhiev.anar@yahoo.com.**

Статья посвящена исследованию видов межотраслевых связей в трудовом праве РФ. Автором разработана классификация межотраслевых связей как целостного системного образования, приведены примеры возникновения межотраслевых связей в трудовом праве РФ в процессе межотраслевого взаимодействия с такими отраслями права, как гражданское, уголовное, административное, международное трудовое право и др. В качестве критериев классификации использованы: отрасль (отраслевой элемент) взаимодействия, правовая сфера воздействия, форма межотраслевого регулирования, роль, присущая соответствующим межотраслевым связям трудового права. В процессе анализа видов межотраслевых связей трудового права автором сформулированы предложения по внесению изменений в действующее законодательство.

Ключевые слова: виды межотраслевых связей; межотраслевое взаимодействие; национальное трудовое право; международное трудовое право; отрасль права; охрана труда женщин.

Развитие правового регулирования отношений в сфере труда ведет к усложнению регламентации трудовых отношений и отношений, которые являются смежными с трудовыми. Соответственно, имеет место все больше взаимопроникновение различных отраслей права в сферу

действия друг друга, что ведет к расширению системы межотраслевых связей между различными отраслями права, в том числе и трудового. Межотраслевые связи являются наиболее изученными и полно классифицированными в гражданском праве РФ. В настоящее время отсутствуют

целостные исследования, которые были бы полностью посвящены именно видам межотраслевых связей в трудовом праве РФ. Необходимость разработки общепринятой классификации межотраслевых связей в трудовом праве РФ указывает на **актуальность** исследования данной проблематики.

Совокупность межотраслевых связей трудового права представляет собой системное образование, для которого характерна правовая целостность. В зависимости от той отрасли права, с нормами которой взаимодействует трудовое право, межотраслевые связи можно классифицировать следующим образом:

- межотраслевые связи трудового права с гражданским, административным, уголовным, гражданско-процессуальным правом и др.;
- межотраслевые связи трудового права с отдельными отраслями частного и публичного права;
- межотраслевые связи трудового права с материальными и процессуальными отраслями права;
- межотраслевые связи национального и международного трудового права.

Кроме того, в зависимости от того, с какими отраслевыми элементами происходит взаимодействие, межотраслевые связи трудового права РФ можно подразделить на те, в рамках которых взаимодействие идет с отраслью, подотраслью (например, наследственным правом как подотраслью гражданского права, пенсионным правом как подотраслью права социального обеспечения), институтом (например, с институтом договорного права, институтом компенсации морального вреда, самозащиты отрасли гражданского права) или же субинститутом (например, субинститут охраны труда женщин в институте охраны труда в международном трудовом праве).

Межотраслевое взаимодействие трудового права с наследственным правом (подотраслью гражданского права) проявляется в ситуации, когда наследник получает право на получение подлежавших выплате наследодателю, но не полученных им при жизни по какой-либо причине

сумм заработной платы (ст. 1183 ГК РФ [9]), т.е. субъект гражданского права получает возможность иметь платеж, право на получение которого исходит из трудовых отношений. Поэтому для осуществления права по ст. 1183 ГК РФ требуется совместное применение норм ГК РФ о наследовании и соответствующих норм ТК РФ [3] о заработной плате [10].

Межотраслевые связи трудового права с институтом договорного права вызваны существованием гражданско-правового и трудового регулирования общественных отношений, которые облечены в форму договора и связаны с трудовой деятельностью человека.

По мнению Р.Р. Сафина, сфера договорного регулирования отношений по выполнению работ и оказанию услуг является в той или иной степени общей для трудового и гражданского права и служит тем самым базовым основанием межотраслевых связей данных отраслей [8. С. 142].

Д.Р. Сафиулина отмечает, что проявление межотраслевых связей договорного и трудового права заключается в использовании договорного механизма при регулировании трудовых отношений сторон путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров [9].

При этом в связи с расширением договорного регулирования трудовой деятельности наблюдается тенденция сближения правового регулирования между формами договорного регулирования, а именно между гражданско-правовым договором, опосредующим осуществление работ и оказание услуг, и трудовым договором.

Переходя к рассмотрению межотраслевого взаимодействия трудового права с отраслевым элементом – субинститутом другой отрасли права (субинститут охраны труда женщин в институте охраны труда в международном трудовом праве), совместно исследуем еще один вид классификации межотраслевых связей: межотраслевые связи национального и международного трудового права. Указанное

обстоятельство дополнительно свидетельствует о системном характере рассматриваемого явления.

Трудовое право Российской Федерации находится в тесной межотраслевой взаимосвязи с международным трудовым правом; это четко прослеживается в том, что трудовое право Российской Федерации также регулируется нормами международного трудового права.

Однако трудовые отношения урегулированы нормами национального права, тесно связанного с культурой народа, что определяет роль национальных правовых норм в качестве предела правовой рецепции международного опыта, в связи с этим отдельные международные акты не могут быть ратифицированы до внесения соответствующих изменений в национальное законодательство.

Обращаясь к взаимодействию национального трудового права с субинститутом охраны труда женщин в институте охраны труда в международном трудовом праве, следует отметить, что с учетом Приложения № 3 к Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы разработан перечень наиболее актуальных для ратификации Российской Федерацией конвенций МОТ, в числе которых Конвенция № 183 о защите материнства [5; 6].

Конвенция № 183 имеет рамочный характер в части возможности установления в национальном законодательстве меньших гарантий беременным и кормящим женщинам по сравнению с рекомендованным международным трудовым стандартом, однако в Конвенции № 183 об охране материнства содержатся новые существенные положения, направленные на защиту данной категории трудящихся (например, недопущение дискриминации).

подавляющее большинство положений Конвенции № 183 нашло полное отражение в российском законодательстве. При этом Трудовой Кодекс РФ по сопоставимым положениям Конвенции № 183

предусматривает более высокий уровень гарантий трудящимся женщинам (например, продолжительность отпуска по беременности и родам в соответствии с национальным законодательством РФ превышает требуемый Конвенцией период).

Кроме того, законодательство Российской Федерации о регулировании труда беременных и кормящих женщин предусматривает и дополнительные гарантии, которые не предусмотрены Конвенцией № 183: установлен императивный запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ), предусмотрены дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности (ст. 262 ТК РФ) и др.

Несмотря на вышеизложенные преимущества национального законодательства РФ при регулировании труда беременных и кормящих женщин стоит отметить, что в научном сообществе существуют споры о соответствии национального и международного законодательства в части размера денежного пособия, предоставляемого по беременности и родам. Для того чтобы положения Конвенции № 183 носили не только декларативный характер и действительно обеспечивали должный уровень жизни женщин в связи с беременностью и родами, необходимо внести изменения в Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» в части повышения размера пособия для не застрахованных женщин, женщин, имеющих страховой стаж менее шести месяцев.

Ратификация Конвенции отвечает интересам российских женщин и детей, но требует дополнительного финансирования на ее реализацию в части размеров пособий по беременности и родам.

Роль норм международного трудового права в развитии национального трудового права достаточно велика, заимствование международных трудовых стандартов

обеспечивает гармонизацию национальных законодательств, повышение уровня обеспечения прав работников и работодателей, социально-трудовых гарантий.

Межотраслевые связи трудового права проявляются во взаимодействии с отраслями частного права: гражданским правом, корпоративным правом, международным частным правом.

Межотраслевые связи трудового права с отдельными отраслями публичного права наиболее ярко проявляются в административном, финансовом, уголовном праве, праве социального обеспечения, международном публичном праве.

Взаимодействие трудового и уголовного права проявляется при регулировании охранительных правоотношений, связанных с совершением работниками преступлений, которые могут квалифицироваться различными статьями Уголовного кодекса РФ [4]. Так, в главе 23 УК РФ предусмотрены составы преступлений против интересов службы в коммерческих и иных организациях.

В целях стимулирования примирения сторон трудового договора в уголовном процессе предлагаем изменение действующего уголовного законодательства путем внесения в раздел четвертый Уголовного кодекса в главу 11 «Освобождение от уголовной ответственности» статью 76.1 «Добровольное возмещение работником вреда, причиненного работодателю».

Статью 76.1 предлагаем изложить в следующей редакции:

«Работник, впервые совершивший преступление, может быть освобожден от уголовной ответственности, если он добровольно возместил вред, причиненный работодателю».

Что касается примера межотраслевых связей трудового права и таких отраслей права, как материальные и процессуальные, то в качестве примера межотраслевой связи трудового права и материального права можно привести связь трудового права с конституционным, поскольку оно выступает в качестве материальной отрасли права. Межотраслевая связь выражается в том, что конституционное право

выступает основополагающим для трудового. Оно устанавливает право на труд, на отдых, закрепляет, что труд свободен и др. Нормы трудового права не должны противоречить нормам Конституции, одновременно конституционные нормы находят свою конкретизацию в нормах трудового права.

Относительно межотраслевой связи трудового права и процессуальных отраслей права можно привести пример взаимосвязи с гражданско-процессуальным правом в процессе рассмотрения споров, связанных с трудовой деятельностью, в судебном порядке.

Возникновение пограничных институтов, которые сочетают в себе элементы различной отраслевой направленности, способствует созданию и дальнейшему укреплению межотраслевых связей в праве РФ в целом и в трудовом праве РФ в частности, а также ведет к определенным трудностям в процессе применения права. Неустойчивость судебной практики, а также неопределенность в том, что касается правовых позиций, которые возникают в процессе толкования и применения норм права, обуславливают необходимость фиксации критериев, которые бы указывали на то, каков именно характер правоотношений, обладающих смешанной правовой природой.

Например, в целях недопущения злоупотреблений со стороны работодателей путем, в частности, применения к трудовым отношениям положений гражданского законодательства без должных гарантий трудового права, в ТК РФ закреплена презумпция трудовых отношений при отсутствии их надлежащего оформления путем заключения трудового договора (ст. 16 ТК РФ).

Обращаясь далее к классификации межотраслевых связей трудового права, в качестве критериев деления можно выделить следующие правовые категории.

В зависимости от правовой сферы воздействия можно выделить внешние и внутренние межотраслевые связи. При внутреннем межотраслевом регулировании изменяется отрасль трудового права под воздействием других правовых сфер,

при внешнем межотраслевом регулировании происходит применение трудовых категорий, средств в иных отраслях права.

Примером внутренних межотраслевых связей может служить гражданско-правовая конструкция ответственности без вины, которая была заимствована трудовым правом. Согласно ст. 236 ТК РФ ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, наступает независимо от наличия вины работодателя.

Статья 38 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» устанавливает, что «при принятии решения о возможном расторжении служебного контракта с гражданским служащим в соответствии со ст. 33 настоящего Федерального закона представитель нанимателя в письменной форме информирует об этом выборный профсоюзный орган данного государственного органа не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности гражданской службы» [1]. Данная норма представляет собой трансформацию с адаптацией нормы трудового права (ст. 82 ТК РФ) в административное право путем приспособления применительно к особенностям регулирования служебных отношений. Таким образом, в данном случае имеет место внешнее межотраслевое регулирование.

По формам межотраслевого регулирования: субсидиарные и коллизионные межотраслевые связи.

Коллизионные межотраслевые связи имеют место быть, когда существуют расхождения или противоречия между отдельными нормами права, регулирующими одни и те же либо смежные общественные отношения (например, межотраслевое взаимодействие трудового и административного права при регулировании труда государственных и муниципальных служащих, отдельных категорий работников и др.).

Субсидиарные межотраслевые связи возникают, когда отсутствует нормативное предписание, предусматривающее со-

ответствующую ситуацию (правовой пробел), но применяется норма или правовая категория, имеющаяся в другой отрасли (в качестве примеров выступают рецепция гражданско-правовых конструкций морального вреда, ответственности без вины в трудовое право и др. [7]).

В зависимости от той роли, которая присуща соответствующим межотраслевым связям трудового права, такие связи можно подразделить на субординационные и координационные.

В рамках субординационного межотраслевого взаимодействия устанавливается приоритет отдельной отрасли в регулирование трудовых и смежных правоотношений.

Координационные связи обеспечивают согласованное регулирование общественных отношений правовыми нормами разной отраслевой принадлежности (например, регулирование нормами гражданского и трудового права отношений, связанных с привлечением руководителя организации к материальной ответственности).

В заключение необходимо отметить, что изучение видов межотраслевых связей трудового права, их систематизация способствуют развитию межотраслевого взаимодействия в пределах как системы национального права, так и международного.

Таким образом, можно прийти к выводу о том, что межотраслевые связи трудового права с другими отраслями права могут быть классифицированы различным образом в зависимости от критериев классификации: отрасль (отраслевой элемент) взаимодействия; правовая сфера воздействия; форма межотраслевого регулирования; роль, которая присуща соответствующим межотраслевым связям трудового права. Совокупность вышеизложенных видов межотраслевых связей трудового права характеризует их как целостное системное образование, в рамках которого обеспечивается эффективное действие трудовых и других отраслевых правовых норм на различных участках правового регулирования, способствуя устранению межотраслевых коллизий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья) от 26.11.2001 г. № 146-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2001. № 49. Ст. 4552.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
5. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Конвенция № 183 Международной организации труда «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»
7. *Гаджиев А.И.* Способы коллизионного межотраслевого регулирования в трудовом праве // Наука вчера, сегодня, завтра: сб. ст. по матер. XLVIII междунар. науч.-практ. конф. № 7(41). Новосибирск: СибАК, 2017. С. 129–134.
8. *Сафин Р.Р.* Межотраслевые связи гражданского и трудового права на примере смежных договоров // Труд и социальные отношения. 2016. №3. С. 139–146.
9. *Сафиуллина Д.Р.* Межотраслевые связи договорного права: дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2015.
10. *Чельшев М.Ю.* Система межотраслевых связей гражданского права: цивилистическое исследование: дис. ... д-ра юрид. наук. Казань, 2008.