

О межотраслевых связях в праве: некоторые аспекты категориального аппарата

М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Филиппова, Марина В., Хохлов, Евгений Б. 2022. «О межотраслевых связях в праве: некоторые аспекты категориального аппарата». *Ежегодник трудового права* 12: 146–166. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.111>

Проблема юридических фактов является малоисследованной в науке отечественного трудового права. В частности, нуждается в дополнительном научном анализе проблема трудового договора как сложного по своей природе правоустанавливающего юридического факта; нельзя также признать удовлетворительной постановку вопроса о сделках в трудовом праве, о их сущности и месте в системе юридических фактов. В статье аргументируется идея о существовании трудового договора в качестве источника субъективных прав и обязанностей сторон, причем разной отраслевой принадлежности. В отличие от прочих юридических фактов трудовой договор, наряду с такими юридическими фактами, как односторонние сделки, акты управления и судебные акты, обладает уникальной способностью не только приводить в действие права и обязанности, изложенные в диспозициях правовых норм, но и самостоятельно генерировать субъективные права и обязанности работника и работодателя. Кроме того, в статье ставится вопрос о возможности трудового договора выступать в качестве источника объективного трудового права. Обусловлено это факторами двоякого рода: подобно так называемому абсолютному правоотношению в силу действующего трудового договора ни одно третье лицо не вправе под страхом юридической ответственности препятствовать сторонам в их действиях по реализации принятых на себя прав и обязанностей. Помимо этого, система трудовых договоров является одним из факторов формирования внутреннего правопорядка организации. Особому рассмотрению подвергается проблема сделок в трудовом праве. Предлагается трактовка трудовправовой сделки как родовой категории, обобщающей в качестве разновидностей односторонние трудовправовые сделки и трудовые договоры.

Ключевые слова: система права, субъект трудового права, юридическое лицо, работодатель, работник, юридический факт, сделка в трудовом праве, акт реализации права, трудовой договор как источник права.

1. Введение

Проблематика категорий права, в особенности в российской теоретической юриспруденции, тесно взаимосвязана с отраслевым делением права, более того во многом определяется таким делением.

Отраслевое построение российского права является общепризнанным в отечественной юридической науке и в общем не может подвергаться сомнению. При этом,

однако, следует выдвинуть весьма существенное условие: отраслевая система права не должна *абсолютизироваться*, то есть признаваться единственно возможной. Между тем к настоящему времени мы можем наблюдать именно стремление к абсолютизации отраслевого деления права, когда каждая отрасль (за некоторыми небольшими исключениями) трактуется как совершенно самостоятельное и самодостаточное явление, обладающее своим совершенно автономным предметом, механизмом регулирования, категориальным (понятийным) аппаратом и т.п.; иными словами, чуть ли не своего рода осажденная крепость. Примеров тому — достаточно. Например, специалистам в области уголовного права кажется абсолютно необходимым, чтобы у этой отрасли был свой предмет правового регулирования; ученые, специализирующиеся в сфере налогового права, выстраивают концепцию особой (налоговой) ответственности. Между тем на взгляд неспециалиста, кажется очевидным, что уголовное право, как отрасль практически исключительно правоохранительная, имеет свой предмет в тех областях общественных отношений, которые регулируются иными (регулятивными) отраслями и которые охраняются средствами уголовно-правовой защиты. И «налоговая» ответственность по своей сути есть не что иное, как одно из направлений административно-правовой ответственности (насколько обширная отрасль административного права, имеющая дуалистическую, регулятивно-охранительную природу, осуществляет защиту соответствующей группы общественных отношений). Наука трудового права полностью поддерживает эту традицию. Ограничимся здесь лишь одним примером. С середины прошлого столетия в нашей науке настойчиво проводится идея о том, что категории юридического лица и стороны, противостоящей работнику в трудовом правоотношении (условного «работодателя»), есть категории разные, относящиеся к разным отраслям права: первая — к гражданскому, вторая — к трудовому праву. Идея, в общем-то правильная, если не абсолютизовать взаимную автономию юридического лица и работодателя. Но у нас эта автономия была именно абсолютизирована, так что если кто-либо указывал на взаимосвязь категорий юридического лица и работодателя, за этим следовал упрек в том, будто он не просто отождествляет эти две категории, а заменяет одну другой. Между тем на самом деле юридическое лицо и работодатель в условиях плюралистического хозяйства есть единая, цельная категория, отдельные составляющие которой взаимосвязаны и взаимообусловлены. В самом деле, данное лицо (будь то юридическое или физическое) не в состоянии быть работодателем, не будучи способным владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом, — а это характеризует его прежде всего как субъекта гражданского права. В то же время, надо полагать, юридическое лицо не сможет принимать участие вообще в каких бы то ни было отношениях, не имея своих органов, коллективных или индивидуальных (а это конкретные люди, работники данного юридического лица, в отношении которых данное лицо является работодателем).

Следствие такого абсолютного разделения указанных категорий довольно печально: в современной литературе постоянно воспроизводится совершенно неприемлемая идея признания качеств работодателя не только за юридическим лицом, но и за его структурными подразделениями — пока лишь только за обособленными, но ведь при таком подходе, ввиду отсутствия критериев, можно потребовать признания работодательской правосубъектности за каким угодно структурным подразделением юридического лица, вплоть до низового звена предприятия — участка

или бригады¹. И если в условиях социализма, то есть в условиях принципиально *монистически* организованного государственного хозяйства, эта концепция имела право на существование — прежде всего потому, что за каждым хозяйствующим субъектом, будь то производственное объединение, социалистическое предприятие, цех или бригада, стояло социалистическое государство, действующее через эти хозяйствующие субъекты как через свои органы, то в условиях плюралистической экономики такая концепция не может работать, и попытка ее реализации на практике ничего, кроме вреда, принести не может.

Приведенные примеры являются свидетельством абсолютизации отраслевой системы построения права. Как представляется, такая абсолютизация проявляет себя в двух главных аспектах. С одной стороны, сформулированный чуть ли не в момент принятия отраслевой системы и иногда воспроизводимый в дальнейшем призыв не творить между отраслями «китайских стен» как был, так и во многом остается в настоящее время только призывом. С другой стороны, отраслевая система права представляется единственно возможной. Между тем возможна систематизация правовых категорий и по иным критериям — в результате чего категории, относящиеся, казалось бы, к совершенно разным отраслям права, могут быть вполне логично увязаны в границах иной систематизации.

На обнаруживающий себя в настоящее время кризис отраслевого понимания системы права обращает внимание Р.Л. Хачатуров, по словам которого «в постсоветский период стараниями прежде всего специалистов по теории права начался лавинообразный процесс выделения новых “отраслей”. Менее чем за 30 лет от 12–14 отраслей советского права мы пришли к более, по мнению ряда ученых, 100 правовым образованиям», при этом «критерии выделения новых отраслей оказались размытыми. Очевидно, что процесс возникновения и трансформации права и его системы, хотя и имеет непрерывный характер, является весьма длительным и сложным. Но дробление права на новые образования не может быть бесконечным и произвольным». По мнению Р.Л. Хачатурова, данная ситуация требует внесения своеобразной «правовой определенности», так как тенденция выделения новых отраслей российского права ставит под вопрос целостность системы российского права, вызывая сомнение достаточной научности, порождая блуждание в формулировании норм права, подборе надлежащей терминологии» (Хачатуров 2020, 5)².

¹ Этот недостаток обнаружился уже в публикации В.М. Догадова, который первым в отечественной юридической науке, основываясь на соответствующем эмпирическом материале, установил различие гражданской и «работодательской» правосубъектности социалистических организаций — когда подразделение, не будучи юридическим лицом, выполняет функции «работодателя» (Догадов 1957, 79–81). При этом В.М. Догадов, с некоторыми оговорками, основывался на «теории коллектива» А.В. Венедиктова. Однако если руководствоваться аргументацией В.М. Догадова, то для «конструирования» субъектов трудового права, способных выступать в трудовых правоотношениях, не окажется каких-либо границ. В самом деле, В.М. Догадов полагает, что магазин (или столовая) могут быть работодателями, и тут же оговаривается, что, скажем, цех промышленного предприятия — не может. Сразу же возникает вопрос: какое качественное различие имеется между этими двумя образованиями, если учесть, что и то и другое обладает и «производственно-техническим единством», и «единством управления», причем цех, пожалуй, даже большим, чем столовая или магазин? И почему нельзя отнести к числу работодателей отдел в магазине или бригаду продавцов — они ведь также (в большей или меньшей степени) обладают этими свойствами? (Хохлов 2021, 462–463).

² Серия монографий под общим названием «Формирование и развитие отраслей права в исторической и правовой реальности России», посвященная проблематике системы права, как раз и призвана дать некоторые ответы на проблематику систематизации правовых категорий.

На наш взгляд, описанная Р.Л. Хачатуровым ситуацией имеет место, и она вполне объяснима. Дело в том, что монистически организованная экономика, как и общество в целом, своим проявлением имеет и достаточно просто устроенную правовую систему, когда огромный массив правовых норм, исходящий главным образом от государства, более или менее логично укладывается в тот десяток отраслей, о которых упоминает Р.Л. Хачатуров (хотя, нужно заметить, и в советскую эпоху не прекращались споры относительно природы этих отраслей — одни трактовались в качестве «основных» (ведущих), другие в качестве «комплексных» и т. п.). В условиях же плюралистического общества возникает гораздо более пестрая правовая картина, элементы которой, и в самом деле, с трудом укладываются в традиционную схему отраслей права. И действительно, все эти «акционерное», «биржевое» и т. п. «права», о которых говорит Р.Л. Хачатуров, вряд ли могут быть отнесены к категории отраслей права. Вместе с тем нам никуда не уйти от того, что в нашей правовой действительности все они существуют, как существуют такие явления, как не упомянутые Р.Л. Хачатуровым «спортивное право», «образовательное право», «медицинское право» и многие другие, которых, как и прочих, также сложно отнести к категории отраслей права. Единственный выход — не стремиться «втиснуть» все эти «права» в рамки какой-то отрасли или отраслей, а пытаться сформулировать определенные правовые критерии (системные связи), которые бы и позволяли конструировать эти образования вне и наряду с традиционными отраслями, по необходимости обнаруживая (выявляя) отраслевую принадлежность той или иной части этих образований³.

Хорошо задуманную и вовремя реализованную идею создания многотомной серии монографий, посвященной одной общей проблеме — проблеме системы отечественного права, можно только приветствовать. Будем надеяться, что издание подобной серии послужит хорошей основой для акцентирования внимания отечественных ученых-юристов на этой проблематике и дальнейшего развития исследований в данной области. Что касается тома, относящегося непосредственно к трудовому праву, то рискнем (несмотря на то что и сам принимал участие в его создании) дать высокую оценку качеству научного анализа, проделанного моими коллегами в рамках этого тома.

Непосредственным же предметом наших последующих рассуждений здесь мы собираемся сделать некоторые мысли, изложенные в главе 6 тома нашим коллегой профессором А. М. Лушниковым. Повод, заставивший обратиться именно к указанной работе А. М. Лушниковой, — двоякого рода. Во-первых, в этой работе встречается значительное число ссылок на некоторые публикации одного из авторов данной статьи, причем оценки процитированного являются практически исключительно критическими. Само собой разумеется, что это обстоятельство не просто дает право, но в какой-то мере и обязывает дать ответ, во всяком случае более полно аргументировать критикуемую точку зрения. Во-вторых, проблемы, затрагива-

³ Кстати заметим, что юристам-теоретикам прошлого, незнакомым с отраслевым построением системы права, было несравненно проще: они бы без особых затруднений определили все эти правовые образования в рамки либо частного, либо полицейского права, либо в рамки того и другого. Можно вспомнить, что, например, Л. С. Таль, приступая к рассмотрению проблематики промышленного рабочего права, уточняет, что он будет заниматься той его частью, которая относится к сфере частного промышленного права (Таль 1918, 2–3).

емые А. М. Лушниковым, по большей своей части являются исключительно важными и актуальными, причем важными как в теоретическом, так и практическом плане. Поэтому дискуссия по этой проблеме, сопровождаемая соответствующими пояснениями и аргументами, может оказать пользу в обоих указанных аспектах⁴.

Следует сделать предварительную оговорку методологического характера: поскольку последующее изложение является реакцией на те или иные критические замечания А. М. Лушникова, оно не всегда будет выдержано в плане единства и по необходимости имеет несколько фрагментарный характер.

2. Основное исследование

2.1. Об отсутствии у работника экономической слабости

Начнем с недоразумения (они нам встретятся и в других местах). А. М. Лушников подвергает легкой критике, как «несколько категоричное» приписываемое одному из авторов статьи утверждение об отсутствии у работников экономической слабости и равной защите прав и законных интересов всех субъектов права. Здесь мы сталкиваемся с довольно часто встречающейся ситуацией, когда критик приписывает критикуемому автору утверждение, которое на самом деле у последнего отсутствует, а потом опровергает это утверждение.

«Не отрицая формального равенства до заключения трудового договора, подчеркнем, что уже само наличие работодательской власти делает необходимым ее публичное ограничение, а это уже защита именно работника», — констатирует А. М. Лушников. Со своей стороны мы полностью поддерживаем эту констатацию. «Речь идет, естественно, не о нарушении законодательства в пользу работника, а о том, что в самом законодательстве это фактическое неравенство должно выравниваться, создавая определенные преференции работникам», — заключает автор (Лушников и Хачатуров 2020, 266).

Предлагаем сопоставить констатации А. М. Лушникова с тем, что было написано в критикуемом им отрывке: «Трудовое право — конечно, настолько, насколько мы желаем вообще говорить о *праве*, — призвано в *равной степени* защищать права и законные интересы *всех* субъектов права. Право, которое обеспечивает защиту прав одних субъектов права и не защищает вовсе или защищает выборочно права других субъектов, — такое право есть уже не право, а произвол. Учитывая генезис отрасли, гораздо более правильным было бы утверждение, что для целей преимущественной защиты интересов наемных работников было в свое время создано *законодательство о труде* (статутное трудовое право), т. е. определенная и специфическая *часть* трудового права как отрасли. Иными словами, такой субъект публичной власти, как государство, полагал и полагает в настоящее время необходимым обеспечивать, в том числе и правовыми средствами, защиту интересов определенной социальной группы — интересы наемных работников. Однако в той мере, в какой эти интересы получили правовое оформление, они подлежат защите в *равной степени* с субъективными правами других субъектов трудового права, не исключая и прав работодателей» (Хохлов 2007, 107).

⁴ Частично приводимые ниже мысли были опубликованы нами в сборнике докладов научной конференции, состоявшейся осенью 2021 г. в Ярославле (см.: Филиппова и Хохлов, 2021).

Полагаем, что сколько-нибудь внимательному читателю будет довольно затруднительно обнаружить смысловую разницу в двух приведенных отрывках, и несколько странно, что ее обнаруживает А. М. Лушников.

Итак, во-первых, мы никогда не утверждали, как не утверждается в приведенном отрывке, будто у работника отсутствует «экономическая слабость» перед работодателем⁵; во-вторых, мы убеждены, что право (не исключая и трудовое право) призвано в равной степени защищать права и интересы *всех* субъектов права⁶. В-третьих, весь массив субъективных прав и юридических обязанностей субъектов трудового права, в том числе работника и работодателя, возникает из целого ряда источников, от трудового договора до законодательства о труде; и главным образом в рамках последнего государство, формируя массив статутных прав и обязанностей, определяет баланс этих прав и обязанностей, выполняя тем самым в том числе и функцию правовой защиты более слабого экономически субъекта — наемного работника. (Заметим в скобках, что на самом деле при внешней простоте описанной ситуации на самом деле за ней кроется гораздо более глубокая теоретическая проблема механизма правового регулирования и функций права (в том числе и трудового права) в условиях плюралистического общества. Нарботки выдающихся советских юристов относятся к монистически организованному обществу, поэтому не совсем адекватны в условиях нынешней, во многом принципиально иной, социально-экономической модели. Однако эта проблема нуждается в особом исследовании.)

2.2. О трудовом договоре как источнике права

А. М. Лушников является принципиальным противником трактовки трудового договора как источника права. Суть его позиции формулируется в завершение обзора дискуссии, проведенной им ранее: «Если мы признаем в качестве признаков норм права их персонифицированность (рассчитаны на неопределенный круг лиц) и неказуистичность (рассчитаны на неопределенное число случаев), то индивидуальные договоры (в том числе трудовые) источниками права не могут быть в принципе», — заключает А. М. Лушников. Впрочем, он допускает, что суть этой «отчасти вечной» дискуссии в конечном итоге сводится к различному правопониманию его участников и противоречивой трактовке таких понятий, как источники права, формы права (Лушников и Хачатуров 2020, 272), то есть причины дискуссии кроются в сфере либо философии, либо социологии права.

⁵ Само собой разумеется, что эту «экономическую слабость» работника нельзя абсолютизировать: все зависит от состояния конкретного рынка труда.

⁶ Строго говоря, все приведенные мысли, сформулированные нами в сноске, вызваны давней и совершенно неправильной, по нашему мнению, мыслью К. М. Варшавского, будто «трудовое право создано не для защиты определенного экономического отношения... а для защиты одного из субъектов этого отношения — нанимающегося» (Варшавский 1924, 45). Во-первых, трудовое право как отрасль права сформировалось объективно, в силу определенных социально-экономических закономерностей, а «создано» в определенной своей части и, опять-таки, не по прихоти или из благих побуждений кого бы то ни было (а это любимейший тезис сторонников крайнего экономического либерализма, типа Л. Мизеса, утверждавших, что трудовое право именно создано, то есть является историческим недоразумением, более того — вредным для общественного развития); во-вторых, трудовое право существует как раз для защиты (правовой) определенного экономического отношения.

Со своей стороны мы постараемся сформулировать суть позиции по данной проблеме (которой придерживается кафедра трудового и социального права Санкт-Петербургского государственного университета), не заходя в глубины ни философии, ни социологии трудового права, оставаясь в пределах исключительно правовой *догматики*, то есть на позициях чистого юридического позитивизма.

Прежде всего обратим внимание на тезис А. М. Лушникова о том, что трудовой договор «по своей природе является актом реализации права» (Лушников и Хачатуров 2020, 272). Но возникает вопрос: актом реализации какого именно права является трудовой договор? Возможно, речь идет о реализации права потенциальных сторон трудового договора заключить его? Если это так, то, по сути дела, имеется в виду реализация принципа свободы договора применительно к сфере трудовых отношений. Однако и в случае, когда издается какой-либо какой-то нормативный акт, а также формируется акт реализации соответствующего права (субъекта права или компетентного органа субъекта права). Так что тезис А. М. Лушникова вряд ли имеет какое-либо доказательственное значение.

Впрочем, возможно, имеется в виду то, что трудовой договор приводит в действие права и обязанности, сформулированные в нормах объективного права, прежде всего в законодательстве. Иными словами, трудовой договор есть не что иное, как *юридический факт* определенного вида. Но с этим тезисом никто, как кажется, и не спорит — и об этом свойстве трудового договора мы поговорим далее.

Таким образом, то обстоятельство, что трудовой договор есть акт реализации права, не является аргументом ни за, ни против трактовки его в качестве источника права.

Начнем с некоторых тезисов, в справедливости которых, полагаем, не станет сомневаться ни одна из спорящих сторон: 1) нормы права содержатся не только в нормативных актах, более того они могут содержаться и не в актах (то есть волеизъявлениях кого бы то ни было); 2) нормы права содержатся не только в актах воли государства; 3) понятием права охватываются не только *нормы права*, исходящие как от государства, так и имеющие иной материальный источник, то есть *объективное право*, но также и *субъективное право*, которое, будучи правом, также имеет как определенные материальные источники, так и формы.

Имея все это в виду, вернемся к трудовому договору как источнику права.

Трудовой договор является *юридическим фактом*, и это, как кажется, признается всеми. Но нам следует определиться в специфике именно этой категории юридических фактов, что далеко не всегда делается в юридической литературе.

Как известно, юридический факт есть такое обстоятельство (явление) социальной жизни, наступление которого влечет за собой определенные юридические последствия, то есть возникновение, изменение или прекращение конкретных (субъективных) прав или юридических обязанностей (в том числе по одной из научных концепций, юридической ответственности) у конкретных лиц (субъектов права). Трудовой договор, как и любой другой такой договор (договор-сделка) находится в ряду этих фактических обстоятельств. Но в чем заключается его специфика, отличающая его (и, пожалуй, еще и другой юридический факт — именно административный акт) от прочих подобного рода фактов?

Прежде всего, договор, как и любой другой юридический факт, приводит в действие норму или нормы объективного права. Иными словами, договор, всту-

пая в силу, переводит правило, содержащееся в диспозиции нормы объективного права, в том числе и правило нормативного акта государства (законодательства), в субъективные права и обязанности конкретного лица (лиц). Видимо, именно это и имеет в виду А. М. Лушников, когда говорит о трудовом договоре как акте реализации права. В этом своем качестве договор-сделка ничем не отличается от других юридических фактов (как *действий* (например, правонарушение), так и *событий*).

Но нельзя не замечать и того, что функция трудового договора отнюдь не ограничивается ролью такого простого приведения в действие, «включателя», диспозиций норм объективного, в том числе и статутного, права. Трудовой договор обладает уникальной способностью *генерирования* своего собственного субъективного права, то есть он не только приводит в действие «сторонние» нормы права, он сам *создает* субъективные права и юридические обязанности сторон, заключивших его (разумеется, ради логической точности, уточним — *стороны*, заключившие трудовой договор, формулируют в нем права и обязанности друг друга). В результате юридическое содержание трудового правоотношения, возникшего вследствие вступления договора в силу, делится на *внедоговорную* и *договорную* части. Внедоговорную часть составляют права и обязанности, сформулированные в диспозициях императивных норм объективного права (главным образом законодательства о труде). Что касается договорной части содержания трудового правоотношения, то она образуется, во-первых, за счет тех условий трудового договора, которые были прямо оговорены его сторонами, а во-вторых, за счет диспозитивных норм иных источников (прежде всего законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта), правила которых стороны договора приняли и не сочли необходимым менять.

Таким образом, получается, что трудовой договор является источником *субъективного права*.

В условиях плюралистического хозяйства роль этого источника неизмеримо вырастает — не случайно же мы ведем речь о механизме правового регулирования труда, основывающемся на сочетании индивидуально-договорного, коллективно-договорного и государственного *регулирования*, причем в триаде этих методов индивидуально-договорному регулированию принадлежит главенствующая роль (два других метода призваны сбалансировать механизм правового регулирования посредством ограничения принципа свободы трудового договора в целях защиты интересов более экономически слабой стороны — работника в его противостоянии работодателю). Отрицание роли трудового договора как источника субъективного права является очевидным проявлением концептуального правового мышления периода «реального социализма», когда господствовала модель монистически организованной (практически полностью огосударственной) экономики, в рамках которой превалировал метод государственного даже не регулирования, а прямого управления, где все иные формы регулирования труда не имели какой-либо значимой роли и где, соответственно, трудовой договор являлся актом «приема-поступления» на работу на заранее определенных внедоговорных условиях, то есть был «чистым» юридическим фактом, или, если угодно, актом реализации права⁷.

⁷ Актом реализации права (а в ряде случаев и обязанности) сторон заключить трудовой договор, а также актом реализации норм объективного (статутного) трудового права.

Одновременно с этим мы и наши коллеги по кафедре трудового и социального права Санкт-Петербургского университета считаем возможным и необходимым констатировать наличие определенной *нормативной* функции трудового договора, то есть именно того нормативного эффекта, когда речь идет о «классических», то есть неперсонифицированных (рассчитанных на неопределенный круг лиц) и неказуистичных (рассчитанных на неопределенное число случаев), правовых нормах⁸, источниками права которых индивидуальные договоры (в том числе трудовые), по мнению А. М. Лушникова, «не могут быть в принципе». Но так ли это, насколько абсолютен этот «принцип»?

Вспомним о тех положениях, которые были сформулированы выше: вообще говоря, нормы права могут быть сформулированы не только в нормативных актах, тем более не только в нормативных актах государства, более того не только в актах (воли кого бы то ни было); они нередко бывают даже невыраженными вербально (правовой обычай). Коротко говоря, правопорядок в обществе формируется вследствие множества разных факторов, в числе которых нормативный акт — наиболее очевидный и (возможно) наиболее значимый.

Однако нормативный эффект вызывается далеко не только нормативными актами. Эта констатация касается как общества в целом, так и не в меньшей (а возможно, и в большей) степени создаваемой работодателем хозяйской сферы. Сформулируем по этому поводу два замечания применительно к трудовому договору.

Как известно, в юридической литературе, прежде всего по общей теории права и цивилистической литературе, широкое хождение имеет концепция *абсолютного правоотношения*. Суть этой юридической конструкции заключается в том, что на одной его стороне выступает субъект этого права, и ему противостоит абсолютно неопределенный круг лиц, которые обязаны уважать право этого субъекта и не препятствовать его реализации. Однако если руководствоваться этой идеей, то подобного рода «правоотношение» можно создать отнюдь не только применительно к абсолютному праву и не только праву одного субъекта. Типичный пример — договор: стороны заключают его, в частности, и трудовой договор в границах действующего правопорядка, и с момента вступления этого договора в силу никто не имеет права под страхом реальной юридической ответственности препятствовать сторонам в их деятельности, связанной с реализацией своих договорных субъективных прав и юридических обязанностей.

Далее представим себе ситуацию, когда в социуме активно применяется наемный труд, однако при этом полностью отсутствует как законодательство о труде, так и коллективно-договорное регулирование отношений наемного труда. Такая ситуация отнюдь не вымысел, не некая научная фантазия: достаточно вспомнить эпоху примерно до середины XIX в., когда не было ни трудового законодательства,

⁸ Мы не берем во внимание довольно популярную в юридической литературе идею «индивидуальных правовых норм». Хотя, надо признать, именно применительно к «индивидуальному» договору, в том числе и трудовому, то есть договору-сделке, эта концепция может быть применена в наибольшей степени. По определению А. М. Лушникова, признаком «классической» правовой нормы является, наряду с ее неперсонифицированностью, неказуистичность. Но ведь именно трудовой договор, имея длящийся характер, и предполагает распространение его условий на неопределенный — как по времени, так и по содержанию, круг случаев: такова его правовая природа, в отличие от большинства гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Так что как минимум одно (из двух) свойств нормы права применимо и к содержанию трудового договора.

ни системы коллективно-договорного регулирования; либо в современной России девяностых годов прошлого века, когда существовали и законодательство о труде, и профсоюзы, однако ни то, ни другое реально практически не функционировало. Означало ли это, что на предприятиях царил анархия? Совершенно не означало; мы знаем, что применение труда на этих предприятиях осуществлялось в рамках сложившегося внутреннего правопорядка. Спрашивается: что служило фактором, обуславливающим формирование этого правопорядка? Ответ очевиден — это прежде всего *система* трудовых договоров, когда каждый, будучи индивидуальным регулятором отношений между работодателем и конкретным работником, в рамках системы таких договоров обеспечивал регулирование взаимосвязей между работниками как членами единого трудового коллектива.

Потому-то мы и считаем, что трудовой договор является регулятором социально-трудовых отношений не только в силу того, что он выступает в качестве источника *субъективного* трудового права (что, на наш взгляд, бесспорно), но также и потому, что он в системе с другими регуляторами производит и *нормативный эффект*.

2.3. О трудовом договоре как источнике субъективных прав и обязанностей разной отраслевой принадлежности

Частным случаем дискуссии о трудовом договоре, имеющим, однако, прямое отношение к проблематике статьи, является проблема трудового договора как источника субъективных прав разной отраслевой принадлежности: трудовой договор порождает и трудовые, и гражданские правоотношения; из него возникают субъективные права и обязанности разной отраслевой принадлежности, — воспроизводит А. М. Лушников одну констатацию в «Курсе российского трудового права» (Хохлов 2007, 371) и с сожалением замечает: «...какого-либо обоснования столь новаторским положениям в названном Курсе мы не находим» (Лушников и Хачатуров 2020, 260).

В приведенном критическом замечании обнаруживается две стороны: во-первых, критик обвиняет одного из авторов «Курса» в «новаторстве»; во-вторых, в том, что ни им, ни другими авторами нашего «Курса» не дается обоснования его «новаторским» положениям. Придется ответить на оба критических замечания.

Прежде всего, обратим внимание на то, что буквально на следующей странице своей работы А. М. Лушников обращается к Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, где как раз речь и идет об условиях трудового договора гражданско-правового характера. Любопытно также и то, что и цитируемом А. М. Лушниковым месте нашего «Курса российского трудового права» как раз и осуществляется анализ соответствующего места указанного постановления (этот анализ наш критик оставляет без внимания). Поэтому, даже несмотря на то что А. М. Лушников критически относится и к позиции Верховного Суда, по справедливости лаврами «новатора» в этой проблеме должен бы быть увенчан не Е. Б. Хохлов, а Верховный Суд РФ.

Впрочем, и Верховный Суд вряд ли может считаться «новатором» в рассматриваемом вопросе, потому что и «новаторства» никакого в нем нет, а есть признанная всеми, очевидная до банальности истина (почему мы и не сочли необходимым на

ней останавливаться). Дело в том, что трудовой договор и на самом деле является источником субъективных прав разной отраслевой принадлежности. Примеров тому можно привести сколько угодно. Возьмем, скажем, публикуемую в том же издании работу М. В. Лушниковой. В написанной ею главе, посвященной месту трудового права в системе отраслей российского права (гл. 3), она обращает внимание на проблематику так называемого *служебного задания*, которую она относит к сфере «паритетного правового регулирования двух отраслей права: гражданского и трудового» (Лушников и Хачатуров 2020, 150–151). Но возникает вопрос: из какого правового источника вытекает обязанность работника выполнить служебное задание? Ответ очевиден — из трудового договора. Именно в силу трудового договора работодатель вправе поручить, а работник обязуется выполнить определенную работу творческого характера, по выполнении которой возникает комплекс правоотношений гражданско-правового характера, связанных с авторским правом и т. п.

Подобного рода ситуация отнюдь не является сколько-нибудь уникальной. Следует напомнить, что в содержании трудового договора принято различать условия как связанные с трудом работника, так и не связанные с ним. По нашей классификации, это, как правило, существенные *случайные* условия. Заключая трудовой договор, стороны могут установить как условия, касающиеся применения труда работника, так и любые другие. Круг последних чрезвычайно широк, хотя существуют определенные ограничения этого круга (которых мы здесь не касаемся) — например, это условие о предоставлении жилья работнику, об оказании транспортных услуг, о предоставлении места в детском дошкольном учреждении ребенку работника, об условиях дополнительного страхования работника и т. п. (частично, как мы помним, эти условия упоминаются в ст. 57 ТК РФ, то есть носят *легальный* характер). Из трудового договора вытекает и такое важнейшее в настоящее время право, как право на *участие* работника в делах работодателя. Имея несомненную трудовую природу, право на участие в своей реализации имеет как организационно-правовую, так и финансовую составляющую, и последнее относится к сфере гражданско-правового регулирования⁹.

Насколько можно судить, А. М. Лушников дает, насколько можно судить, существенно иную трактовку. Как он полагает, «трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения, в то время как гражданско-правовые обязательства — основанием возникновения именно гражданско-правовых отношений¹⁰. В содержание трудового договора включаются только условия труда и его оплаты, и порождает такой договор трудовые права и обязанности сторон (ст. 21, 22 ТК РФ). Иные условия, которые не носят трудовой характер, порождают права и обязанности другой отраслевой принадлежности. В этой связи прекращение трудового договора прекращает только трудовые правоотношения, гражданско-правовые отношения (например, по поводу предоставления жилья за счет

⁹ Проблема участия работника в делах работодателя, будучи весьма сложной и объемной, заслуживает специального рассмотрения.

¹⁰ Строго говоря, обязательство и есть не что иное, как правовое отношение. Поэтому получается, что гражданско-правовые отношения (обязательства) являются основанием для возникновения гражданско-правовых отношений. Этот замкнутый круг, видимо, можно преодолеть, предположив, что под «гражданско-правовыми обязательствами» А. М. Лушников понимает не правоотношения, а условия, установленные сторонами трудового договора.

работодателя) сохраняют свою силу и прекращаются в порядке, предусмотренном гражданским законодательством» (Лушников и Хачатуров 2020, 262).

Итак, как видим, автор нам предлагает юридическую конструкцию, которую и в самом деле можно назвать новаторской. Суть этой позиции сводится к тому, что содержание трудового договора образуют исключительно условия о применении и оплате труда (в рамках трудового правоотношения), все же остальные условия (или, по терминологии А. М. Лушникова, обязательства), частично перечисленные выше, находятся за пределами содержания трудового договора и, стало быть, за пределами вообще трудового договора. Однако сразу же возникает вопрос о том, *что* является источником всех этих условий (обязательств) работника и работодателя? Автор нам не отвечает на этот вопрос, но легко предположить, что таким источником является *договор*. Таким образом, получается, что, заключая трудовой договор, работник и работодатель одновременно заключают и целый ряд других отдельных договоров, причем договоров не только гражданско-правового характера, но и иной отраслевой принадлежности. Но так ли это?

Вне всякого сомнения, стороны трудового договора могут при заключении трудового договора или впоследствии вступить в какое-либо соглашение любой отраслевой принадлежности. Но это соглашение, как и возникшее на его основе обязательство, никак не будет связано с трудовым договором и соответствующим трудовым правоотношением, они существуют независимо друг от друга. Например, работник предприятия какого-либо акционерного общества приобретет на фондовом рынке акции этого общества: понятно, что этот факт никак не связан с его существованием в качестве работника, как и акционерного общества в качестве работодателя этого работника.

Применительно к концепции А. М. Лушникова ситуация несколько иная. Как пишет этот автор, «трудоправовые условия и иные условия договора могут быть объединены в одном документе-договоре. Наименование этого документа “трудовой договор” будет свидетельствовать лишь о том, что трудоправовые условия являются основными, определяющими в договоре, а иные (чаще всего гражданско-правовые условия) являются производными» (Лушников и Хачатуров 2020, 262). Отрадно, конечно, что А. М. Лушников различает (фактически) категории договора как документа и как источника права, однако при все при том он говорит именно о трудовом договоре во втором значении, и при этом его содержание трактует в единстве основных («чисто» трудоправовых) и производных от них, в том числе и гражданско-правовых, условий. О никаких иных договорах, которые определяли бы условия гражданско-правовых обязательств, речь, стало быть, не идет.

Итак, перед нами, точнее прежде всего перед автором, альтернатива: либо мы исходим из того, что имеем дело с *единым* трудовым договором, порождающим субъективные права и обязанности, относящиеся к разным отраслям, либо полагаем, что при заключении трудового договора на самом деле происходит заключение *множества* договоров разной отраслевой принадлежности, то есть имеет место своего рода *идеальная совокупность* (по аналогии с идеальной совокупностью преступлений в уголовном праве), когда одним действием производится множество юридических последствий.

2.4. О сделках в трудовом праве

Большое (и, на наш взгляд, совершенно незаслуженное) внимание в современной литературе уделяется проблеме сделок в рамках отрасли трудового права. Ряд авторитетных авторов признают их существование, другие авторы, не менее авторитетные, такую возможность за сделками отрицают. А. М. Лушников, будучи убежденным противником трудовправовых сделок, уделяет этой проблеме большое внимание в своей работе (§ 3).

Попытаемся сформулировать свое видение этой проблемы.

Для начала устраним некоторые моменты в позиции А. М. Лушникова, которые представляются нам основанными на недоразумении.

«В односторонней сделке обе стороны имеют равные права и, условно говоря, взаимозаменяемы, — пишет А. М. Лушников. — Так, супруги или родственники могут написать завещание на имя друг друга. Работник же поощрить работодателя в принципе не может, как и издать приказ о его назначении на должность, ибо это статутные права работодателя», — заключает А. М. Лушников (Лушников и Хачатуров 2020, 286).

Мы еще вернемся к этому месту его работы, здесь же обратим внимание на следующие моменты, которые как раз и относятся к категории недоразумений.

Прежде всего, как мы видим, по мнению автора, в *односторонней* сделке *обе* стороны имеют равные права. Остается ответить на вопрос, каким образом в сделке с участием *одной* стороны может появиться еще одна сторона!¹¹

Далее, приведенный пример «взаимозаменяемости» сторон в сделке относится к числу весьма неудачных. Завещание и в самом деле есть сделка односторонняя. Однако в данном случае «взаимозаменяемость» характеризует не природу сделки вообще и данной сделки в частности, а природу опосредуемых ею отношений: как известно, супруги владеют, пользуются и распоряжаются семейным имуществом на основе *общей совместной собственности* (ст. 253, 256 ГК РФ). Иными словами, каждый супруг вправе завещать другому имущество попросту потому, что имеет право собственности на это имущество. Представим себе, однако, ситуацию, когда некий гражданин завещал свое имущество или ее часть своему другу. Излишне спрашивать, сможет ли со своей стороны этот друг завещать то же имущество гражданину-собственнику. Совершенно аналогично дело обстоит и с приводимым А. М. Лушниковым примером с работодателем и работником: первый имеет право, реализуя свою хозяйскую власть, поощрить работника, второй поощрить работодателя — нет.

Еще одно недоразумение, которое требует разъяснения, касается уже одного из авторов данной статьи непосредственно: по мнению А. М. Лушникова, предложенное в качестве односторонней сделки назначение на должность «нельзя назвать удачным, так как сам автор пишет, что для этого нужно согласие работника» (Лушников и Хачатуров 2020, 289). На самом деле в данном случае ничего подобного не утверждается — ибо нельзя же представить, чтобы издание приказа о назначении

¹¹ Приходится заметить, что А. М. Лушников поддерживает юридическую конструкцию, когда в односторонней сделке существует как минимум две стороны и в другом месте. Критикуя позицию В. М. Лебедева и его коллег, он пишет: «...отказ работника от забастовки — не договор и не односторонняя сделка (между кем?)...» и т. д. (Лушников и Хачатуров 2020, 287).

на должность было обусловлено мнением на сей счет потенциального работника! На самом деле речь идет об основании возникновения трудового правоотношения, но это уже существенно иной вопрос (об этом ниже).

Обратим, наконец, внимание на (традиционный для нашего критика) обширный обзор истории вопроса. Конечно, само по себе это не является недостатком, однако возникает вопрос о целях, преследуемых автором, осуществляющим этот обзор. Если цель заключалась в том, чтобы убедить читателя, будто категория сделок не устоялась в самой науке гражданского права, эта категория является дискуссионной и т. п., то эта цель вряд ли реализуема: категория сделок существует со времен Древнего Рима, если не ранее, она является базовой для цивилистики, так что любые сомнения в ее существовании необоснованны. Наличие же дискуссии по отдельным аспектам этого института вполне естественны и не колеблют целостности всего института. Так что в данном случае обзор истории вопроса, на наш взгляд, лишь затрудняет понимание аргументации автора.

Перейдем теперь к сути проблемы.

В рассуждениях А. М. Лушникова прежде всего обратим внимание на два формулируемых им момента.

В случаях назначения на должность, разового поощрения работника, расторжения трудового договора по односторонней инициативе или объявления забастовки имеют место не сделки, а принятие односторонних актов (актов реализации права), — констатирует А. М. Лушников, — «в противном случае мы будем вынуждены поставить знак равенства между любым односторонним юридическим актом и односторонней сделкой». Это ошибочно в теоретическом плане и ничего не дает практике, — заключает автор (Лушников и Хачатуров 2020, 286–287).

Как отмечает А. М. Лушников, ряд авторов (и Е. Б. Хохлов в том числе) определяет сделки как волевые акты правомерного поведения субъектов права, направленные на установление, изменение либо прекращение прав или обязанностей. А. М. Лушников подвергает критике эту позицию: «В таком контексте под данные определения больше подходит понятие юридического акта. Поскольку судебные и административные акты рассматриваются отдельно, а односторонние трудовые сделки отсутствуют, то мы снова возвращаемся к уже известным нам договорам о труде» (Лушников и Хачатуров 2020, 288–289).

Таким образом, здесь мы сталкиваемся с двоякого рода проблемой: а) с необходимостью определения соотношения между (односторонней) сделкой и односторонним юридическим актом и б) в более широком смысле — с необходимостью выявления соотношения между юридическим актом (любим, а не только односторонним) и сделкой.

Попутно обратим внимание на некоторую логическую несообразность, допускаемую А. М. Лушниковым. С одной стороны, по его мнению, недопустимо, чтобы двумя терминами («односторонняя сделка» и «односторонний юридический акт») обозначалось одно и то же явление, и он, руководствуясь знаменитой «бритвой Оккама», устраняет из употребления категорию односторонней сделки. Вполне логично. Однако, с другой стороны, он уже отказывается от применения «бритвы», когда говорит о соотношении юридического акта и договора о труде, видимо допуская существование обеих категорий. Впрочем, это только предположение.

Итак, обратимся прежде всего к понятию *юридического акта*. По своей сути это *юридический факт*, который вызывает соответствующие юридические последствия — возникновение, изменение или прекращение субъективных прав и юридических обязанностей (в этой части, как кажется, спора нет). Следовательно, нам следует обратиться к классификации юридических фактов, точнее к одной из множества таких классификаций — *по волевому содержанию*.

Такая классификация является общепризнанной, вошла чуть ли не во все учебники по общей теории права и, стало быть, имеет межотраслевое значение.

Итак, по волевому содержанию мы различаем:

1. Факты-события и факты-действия. Если первые лишены волевого содержания, то вторые им обладают и, следовательно, являются *актами воли* (волеизъявлениями), а поскольку они влекут юридические последствия, то в силу всего этого они могут считаться *юридическими актами*. Таким образом, уже на этом, самом общем уровне классификации, мы сталкиваемся с категорией юридического акта. Правда, такое определение также носит общий характер, поскольку далее мы обнаруживаем юридические акты в *специальном* (собственном) смысле слова.

2. Факты-действия (волеизъявления), в свою очередь, разделяются на факты *правомерные* и *неправомерные*. Эту классификационную группу оставляем без внимания, хотя она представляет интерес сама по себе.

3. Правомерные действия (волеизъявления) делятся на юридические *акты* и юридические *поступки*. Первые направлены на возникновение совершенно конкретных юридических последствий, вторые не имеют такой направленности, однако юридические последствия порождают. Таким образом, категория юридических актов была сформулирована в теоретической юриспруденции главным образом для установления различий в содержании вызываемых юридических последствий: в одном случае субъект, совершая деяние, допускает возникновение каких-то юридических последствий или даже не подозревает о возможности их наступления (поступок), во втором случае воля субъекта гораздо более «дисциплинирована» — она направлена на возникновение совершенно определенных и желаемых к наступлению юридических последствий. Заметим попутно, что вопрос о существовании в трудовом праве такого вида юридических фактов, как юридический поступок, в науке трудового права практически не обсуждается.

4. Юридические акты, далее, разделяются на а) акты *административные* и *судебные* и б) *сделки*. Как видим, сделки в рамках этой межотраслевой классификации противопоставляются административным и судебным актам. Следует при этом сделать уточнение, что термин «административный акт» характеризует не отраслевую его принадлежность, а внутреннее содержание (это акт управления, то есть *акт власти*), поэтому в сфере трудового права эта категория юридических фактов является весьма распространенной.

5. Наконец, сделки подразделяются на два вида — а) *односторонние* и б) *двух- и многосторонние*. Эти последние называются *договорами*.

Таким образом, из приведенной схемы мы видим: а) категория юридического акта является *родовой* по отношению как к сделкам, так и к договорам, и б) категория сделки выступает в качестве *родовой* в отношении договоров. Отсюда делаем вывод: безусловно можно подводить, как это делает А. М. Лушников, категорию как сделки, так и договора под понятие юридического акта — поскольку, как видим,

в качестве видовых категорий и сделка, и договор есть разновидности юридических актов, но это означало бы лишь то, что мы тем самым утрачиваем возможность анализировать важнейшие *видовые* особенности этих юридических актов. Это как если бы близорукий человек, рассматривая картину, снял очки: общие контуры картины оказались бы доступными его восприятию, но детали — нет.

Обратим внимание еще на один примечательный момент общего характера в концепции А. М. Лушникова в части его трактовки соотношения сделки и акта реализации права (автор отрицает существование сделок и полагает, что на самом деле имеют место акты реализации права): «...односторонние акты реализации права связаны именно с реализацией уже возникших прав и обязанностей, как содержания правоотношения, — пишет он. — Если право у лица возникло с момента заключения трудового договора, то его реализация может быть связана только с односторонним актом реализации этого права... В любом случае субъективное право будет вытекать либо из взаимных договорных обязательств сторон, либо из статутных прав и обязанностей, закрепленных в нормативных правовых актах о труде» (Лушников и Хачатуров 2020, 287). В приведенных мыслях есть резон: в самом деле, возможны ли односторонние сделки между сторонами уже возникшего трудового правоотношения? Этот момент требует дальнейшего осмысления. Однако при всем при том сказанное не является аргументом при отрицании вообще существования сделок на том основании, что на самом деле имеет место акт реализации права: ведь и сделка по своему существу является актом реализации права. Действительно, попробуйте написать завещание в отношении имущества, на которое вы не имеете права (см. выше)!

Учитывая все сказанное, перейдем теперь непосредственно к проблеме сделок в трудовом праве.

Следует оговориться, что основным объектом критики со стороны А. М. Лушникова здесь являются томский профессор В. М. Лебедев и его коллеги, поэтому, надо полагать, они не останутся в стороне от дискуссии, однако это не исключает нашего права высказаться по существу теории вопроса.

Приходится отметить, что В. М. Лебедев, развивая свою концепцию, изначально ставит себя в несколько проигрышную перед своим оппонентом позицию. Он определяет трудовую сделку как юридически значимое, мотивированное выражение взаимосогласованной воли субъектов трудового права, непосредственно направленное на установление, изменение или прекращение правовых отношений в сфере зависимого, неединичного труда (Лебедев 1998, 105). Его критик, разумеется, немедленно обращает внимание на данное *общее* определение трудовая сделка: очевидно, что если мы говорим о взаимосогласованной воле субъектов, то речь идет именно о договоре. Вполне логично выглядит и конечный вывод, сделанный А. М. Лушниковым: понятие трудовой сделки не отражает правовых реалий и только приводит к удвоению терминов, ибо трудовые сделки могут быть только двух- или трехсторонними, а это уже договоры о труде (Лушников и Хачатуров 2020, 285, 294). И в самом деле, если в реальной действительности существует только договор-сделка, то никакой нужды в родовой категории сделки нет.

Проблема, стало быть, сводится к доказательству наличия в трудовом праве *односторонних сделок*: если их существование будет доказано, то тогда будет действительной и приведенная выше схема: сделки как родовая категория — односто-

ронные и двух или многосторонние сделки (договоры) — как видовые категории; если же нет, то такое подразделение теряет смысл.¹²

Как уже было сказано, один из авторов статьи, будучи в числе прочих авторов, критикуемых А. М. Лушниковым, привел в качестве примера односторонней сделки акт назначения на должность. Попытаемся здесь дать некоторое обоснование этой мысли.

Как уже было отмечено, А. М. Лушников полагает, что акт назначения на должность есть не сделка, а односторонний акт реализации права. Далее он уточняет, что это односторонний акт реализации права и элемент сложного фактического состава как основания возникновения трудового правоотношения (Лушников и Хачатуров 2020, 286, 289).

Совершенно очевидно, что оба приведенных аргумента не порочат трактовки акта назначения на должность как односторонней сделки (или как акта, имеющего природу такой сделки). Во-первых, любая сделка по своему существу есть акт реализации права (хотя не каждый акт реализации права есть сделка, так что автор необоснованно отождествляет две неравнозначные категории). Во-вторых, то обстоятельство, что для возникновения трудового правоотношения при определенных обстоятельствах требуется сложный фактический состав, отнюдь не снимает вопроса о правовой природе одного из составляющих этого состава, то есть акта назначения на должность.

Попытаемся прежде всего выяснить, что, собственно, такое — односторонняя сделка (определение В. М. Лебедева нам не подходит, поскольку сужает общее понятие сделки).

При односторонней сделке имеет место волеизъявление лица, которое не связано волей кого бы то ни было и которое имеет юридическое значение (то есть, как всякая сделка или, если угодно, юридический акт), порождает юридические последствия в виде возникновения, изменения или прекращения субъективных прав или юридических обязанностей.

Обратимся для наглядности к упоминаемому А. М. Лушниковым завещанию. Собственник имущества составляет завещание и тем самым осуществляет завершённый юридический акт, причем это его волеизъявление не связано волей кого бы то ни было (по общим правилам недействительности сделок), в том числе и волей наследника. Уже сам по себе этот односторонний юридический акт порождает юридические последствия — прежде всего в виде субъективного права наследника принять наследство или отказаться от него (реализация указанного права также не связана ни чьей волей). Таким образом, для того чтобы произошел переход права собственности на наследуемое имущество, необходимо две сделки, причем обе они являются односторонними, поскольку воля каждого из этих лиц никак не связана волей другого.

Теперь сравним эту ситуацию с той, что имеет место при назначении на должность.

Итак, задаем вопрос:

¹² Следует, впрочем, иметь в виду, что в литературе столетней и более давности наши предшественники выделяли два вида договоров: договоры-сделки и договоры-соглашения. Так что если разрабатывать эту проблематику, то проблема сделок в трудовом праве может подкреститься к нам с другой стороны.

— Какова юридическая природа (то есть сущность) акта назначения на должность?

— Отнюдь, — отвечает нам А. М. Лушников, — основанием возникновения трудового правоотношения является сложный фактический состав.

Однако понятно, что это не ответ на заданный вопрос. Фактически, таким образом, формула А. М. Лушникова — это способ замены одного предмета обсуждения другим: мы получили ответ на вопрос, который не задавали¹³, а поставленный нами остается без ответа.

Как и завещание, назначение на должность есть, бесспорно, *акт* (то есть волеизъявление), причем акт *односторонний*. В связи с этим возникают два вопроса: 1) является ли этот акт воли *юридическим* и 2) в чем заключаются особенности этого акта в ряду других подобных?

1. Возвращаясь (но вовсе не углубляясь) в проблему фактического состава как основания возникновения трудового правоотношения, напомним, что в рамках одной из классификаций видов таких составов выделяют две их разновидности. Во-первых каждый элемент состава сам по себе не имеет никакого юридического значения (юридически нейтрален), и юридические последствия наступают, как только будут накоплены все элементы этого состава. В других каждый элемент состава юридически значим, порождая свои последствия, а совокупность этих элементов порождает свои последствия.

Спрашивается, является ли юридически значимым акт назначения на должность? Положительный ответ на этот вопрос кажется очевидным: в самом деле, при отсутствии этого акта (потенциальному) работнику нечего было бы принимать, как и не от чего отказываться; иными словами, в юридическом плане у него не возникло бы права выбора.

2. Итак, назначение на должность есть акт односторонний и акт юридический. Однако в чем заключается *специфика* этого акта, которая, на наш взгляд, и придает ему характер односторонней сделки?

Наиболее близок акт назначения на должность административному акту (*акту управления*). Более того, в широком плане это и есть акт управления — поскольку он издается властным субъектом и порождает соответствующую систему прав и обязанностей у компетентных должностных лиц организации (отдела кадров, службы заработной платы и пр.). Но, по сути, (применительно к нашей ситуации) акт назначения на должность не является *актом власти*, ибо его издание не порождает встречной обязанности адресата согласиться с назначением; вместе с тем данное обстоятельство ничуть не порочит этот акт как одностороннее волеизъявление субъекта, не ограниченное волей любого другого лица.

Таким образом, назначение на должность есть правомерный односторонний акт, имеющий юридическое значение (то есть юридический акт), но при этом не являющийся ни актом управления, ни каким-либо иным актом. Так что же это?

¹³ На самом деле проблема оснований возникновения трудового правоотношения в случае назначения на должность (то ли здесь имеется фактический состав, то ли один акт, но при этом не уточняется, что это за акт) имеет довольно древнюю историю: она обсуждалась еще на рубеже XIX–XX столетий, дискутировалась и в советской юридической литературе середины столетия; правило, установленное ст. 19 действующего ТК РФ, есть одно из решений, и весьма небесспорное. Эта проблема заслуживает отдельного обсуждения.

На наш взгляд, все указанное выше и придает данному акту характер односторонней сделки.

3. Выводы

В порядке подведения итогов сформулируем два главных вывода.

Во-первых, если присмотреться внимательнее к содержанию дискуссии, то нетрудно будет убедиться, что она в значительной мере, если не исключительно, носит *терминологический* характер. В самом деле, никто из ее участников не сомневается в том, что то, с чем мы имеем дело, есть фактор, наступление которого влечет юридические последствия в виде возникновения, изменения или прекращения субъективных прав и юридических обязанностей. Попутно заметим, что утверждение цивилистов, будто сделка есть категория гражданского права, поскольку она порождает, изменяет или прекращает гражданские права и обязанности, не слишком основательно, ибо для того, чтобы убедиться в противном, достаточно исключить из этого определения слово «гражданские» и... даже вовсе ничем это слово не заменять.

Поэтому спор вращается исключительно вокруг того, определить ли это правовое явление как сделку, правовой акт или акт реализации права. Думается, что для практики довольно безразлично, как будет названа та или иная правовая категория: для нее гораздо важнее, чтобы существовал понятный, достаточно простой и эффективный правовой механизм, в который была бы встроена эта категория.

В то же время, во-вторых, не менее важно, чтобы используемая юридическая терминология имела системный характер, а юридические термины адекватно отражали складывающуюся правовую реальность. Поэтому очевидно, что адекватность применяемых терминов в немалой степени является условием построения соответствующего правового механизма. В этом плане обсуждаемая проблема имеет не только теоретическую, но и практическую ценность.

Таким образом, можно констатировать, что затеянная А. М. Лушниковым дискуссия является своевременной и обладает несомненной теоретической и практической ценностью, а потому ее результаты могут послужить на благо отечественной юридической науки.

Библиография

- Варшавский, Константин М. 1924. *Трудовое право СССР*. Ленинград: Academia.
- Догадов, Василий М. 1957. «Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения.» *Правоведение* 1: 79–85.
- Лебедев, Владимир М. 1998. *Трудовое право. Проблемы Общей части*. Томск: Томский государственный университет.
- Лушников, Андрей М., и Рудольф Л. Хачатуров, ред. 2020. *Формирование и развитие отраслей права в исторической и правовой реальности России*. В 12 т. Т. 3. Трудовое право России. Москва: Юрлитинформ.
- Таль, Лев С. 1918. *Очерки промышленного рабочего права*. Москва: Издательство Московского научного общества.
- Филиппова, Марина В., и Евгений Б. Хохлов. 2021. «О сделках в трудовом праве.» В *Первый Ярославский юридический форум, 1–2 октября 2021 г.: сборник научных статей по вопросам трудового права*, ред. Андрей М. Лушников, 25–34. Ярославль: Филигрань.

- Хачатуров, Рудольф Л. 2020. «Вступительное слово.» В *Формирование и развитие отраслей права в исторической и правовой реальности России*, В 12 т. Т. 3. Трудовое право России, ред. Андрей М. Лушников и Рудольф Л. Хачатуров, 5–6. Москва: Юрлитинформ.
- Хохлов, Евгений Б., ред. 2007. *Курс российского трудового права*. В 3 т. Т. 3: Трудовой договор. Санкт-Петербург: Юридический Центр Пресс.
- Хохлов, Евгений Б. 2021. *История правового регулирования хозяйства и труда в СССР: учебное пособие*. В 3 т. Т. 3. Социально-экономическая политика государства: реформирование хозяйственного механизма (1953–1964 гг.). Москва: Проспект.

Статья поступила в редакцию 1 октября 2021 г.;
рекомендована к печати 14 декабря 2021 г.

Контактная информация:

Филиппова Марина Валентиновна — канд. юрид. наук, доц.; m.v.filippova@spbu.ru
Хохлов Евгений Борисович — д-р юрид. наук, проф.; e.hohlov@spbu.ru

About intersectoral relations in law: Some aspects of the categorical apparatus

M. V. Filippova, E. B. Khokhlov

St Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Filippova, Marina V., Khokhlov, Evgeny B. 2022. “About intersectoral relations in law: Some aspects of the categorical apparatus”. *Russian Journal of Labour & Law* 12: 146–166. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.111> (In Russian)

The problem of legal facts is little studied in the science of domestic labor law. In particular, the problem of an employment contract as a complex legal fact by its nature needs additional analysis, and it is impossible to recognize as satisfactory the formulation of the question of transactions in labor law, and their essence and place in the system of legal facts. This article argues for the idea of the existence of an employment contract as a source of subjective rights and obligations of the parties, and of different industry affiliation. Unlike other legal facts, an employment contract, along with such legal facts as unilateral transactions, management acts, and judicial acts, has a unique ability not only to give effect to the rights and obligations set out in the dispositions of legal norms, but also to generate subjective rights and obligations of the employee and employer itself. In addition, the question is raised about the possibility of an employment contract as a source of objective labor law. This is due to two kinds of factors: like the so-called “absolute legal relationship” by virtue of the current employment contract, no third party has the right, under pain of legal liability, to hinder the parties in their actions to implement the rights and obligations assumed; in addition, the system of employment contracts is one of the factors in the formation of the internal legal order of the organization. The problem of transactions in labor law is subjected to special consideration. The interpretation of labor law transactions as a generic category is proposed, generalizing unilateral labor law transactions and labor contracts as varieties.

Keywords: legal system, subject of labor law, legal entity, employer, employee, legal fact, transaction in labor law, act of realization of the right, employment contract as a source of law.

References

- Dogadov, Vasilii M. 1957. "State organizations as subjects of socialist labor relations." *Pravovedenie* 1: 79–85. (In Russian)
- Filippova Marina V., and Evgeny B. Khokhlov. 2021. "About transactions in labor law." In *The First Yaroslavl Legal Forum, October 1–2, 2021: sbornik nauchnykh statey po voprosam trudovogo prava*, ed. by Andrey M. Lushnikov: 25–34. Yaroslavl: Filigran' Publ. (In Russian)
- Khachaturov, Rudolf L. 2020. "Introduction." In *Formation and development of branches of law in the historical and legal reality of Russia*. In 12 vols. Vol. 3. Labor Law of Russia, ed. by Andrey M. Lushnikov and Rudolf L. Khachaturov: 5–6. Moscow: Yurlitinform Publ. (In Russian)
- Khokhlov, Evgeny B., ed. 2007. *Course of Russian labor law*. In 3 vols. Vol. 3. Labor contract. St Petersburg: Yuridicheskiy tsentr Press. (In Russian)
- Khokhlov, Evgeny B. 2021. *History of legal regulation of economy and labor in the USSR: textbook*. In 3 vols. Vol. 3. Socio-economic policy of the state: reforming the economic mechanism (1953–1964). Moscow: Prospekt Publ. (In Russian)
- Lebedev, Vladimir M. 1998. *Labor law. Problems of the General part*. Tomsk: Tomskiy gosudarstvennyy universitet Publ. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M., and Rudolf L. Khachaturov, ed. 2020. *Formation and development of branches of law in the historical and legal reality of Russia*. In 12 vols. Vol. 3. Labor Law of Russia. Moscow: Yurlitinform Publ. (In Russian)
- Tal, Lev S. 1918. *Essays on Industrial Workers' Law*. Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo nauchnogo obshchestva Publ. (In Russian)
- Varshavsky, Konstantin M. 1924. *Labor Law of USSR*. Leningrad: Academia Publ. (In Russian)

Received: October 1, 2021
Accepted: December 14, 2021

Authors' information:

Marina V. Filippova — PhD in Law, Associate Professor; m.v.filippova@spbu.ru
Evgeny B. Khokhlov — Dr. Sci. in Law, Professor; e.hohlov@spbu.ru