

УДК 349.2

КОМПЛЕКСНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ ИЛИ КОМПЛЕКС ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ?

С. В. Передерин

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 3 сентября 2018 г.

Аннотация: рассматриваются основные теоретические проблемы, связанные с понятием, содержанием и субъектами трудовых правоотношений, имеющих место в сфере использования несамостоятельного труда.

Ключевые слова: трудовое правоотношение, содержание трудового правоотношения, стороны и субъекты трудовых правоотношений.

Abstract: *the article considers the main theoretical problems associated with the concept, content and subjects of labour relations that occur in the use of independent labour.*

Key words: *labour legal relations, the content of labour legal relations, parties and subjects of labour legal relations.*

Трудовое право является одной из основных отраслей в системе российского права. В отечественной науке оно традиционно делится на Общую и Особенную части, хотя имеют место и иные точки зрения¹.

Следует отметить, что в последние годы изучению теоретических проблем, связанных с предметом, методом, субъектами трудового права и другими правовыми теоретическими положениями учеными-трудовиками, уделяется незначительное внимание, хотя объективные процессы, происходящие в сфере правового регулирования несамостоятельного труда, требуют комплексных теоретических исследований и переосмысления, с опорой на разработанные ранее теоретические положения отечественных ученых в области трудового права.

К числу важнейших теоретических правовых проблем следует отнести и правовые проблемы, связанные с понятием, содержанием, сторонами и субъектами трудовых правоотношений. Это обусловлено, на наш взгляд, объективными процессами, происходящими в сфере использования несамостоятельного труда. Выражается это в следующем. Наблюдается усиление гибкости правового механизма регулирования трудовых отношений, углубляется дифференциация правового регулирования труда применительно к различным организационно-правовым формам работодателей, появляются новые нетипичные формы использования несамостоятельного труда (лица, работающие у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям; дистанционные работники; работники, направляемые временно работо-

¹ См.: Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, М. В. Филипповой, Е. Б. Хохлова. СПб., 2005. С. 30–31 ; Трудовое право : учебник / под ред. В. М. Лебедева. М., 2011. С. 44.

дателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала); самозанятые граждане и некоторые другие категории); происходит постоянная корректировка законодателем трудового законодательства; изменяется система организации и использования несамостоятельного труда и т. п.

Важно отметить, что ранее правовым проблемам, связанным с трудовыми правоотношениями, были посвящены серьезные монографические исследования², на основе которых был сформирован ряд различных подходов к самому понятию трудового правоотношения, его содержанию, субъектам и объекту. Эти подходы общеизвестны и в дополнительном анализе не нуждаются.

Следует подчеркнуть, что в настоящее время в научной и учебной литературе по трудовому праву доминирующей является точка зрения о возникновении между работником и работодателем при заключении трудового договора единого, комплексного, длящегося и неделимого трудового правоотношения³.

Данная точка зрения нашла свое правовое закрепление в ст. 15 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), из содержания которой следует, что под трудовым правоотношением следует понимать правоотношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности) согласно штатному расписанию, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретного вида поручаемой работнику работы, в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Суть данной точки зрения сводится к тому, что трудовое правоотношение состоит из множества единых и неделимых правовых связей, состоящих из взаимных прав и обязанностей. Объясняется такое теоретическое положение тем, что трудовое правоотношение состоит из множества более мелких элементарных правоотношений.

² См.: *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948 ; *Гинцбург Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977 ; *Карпушин М. П.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958 ; *Скобелкин В. Н.* Трудовые правоотношения. М., 1999.

³ См.: *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. С. 122–129 ; *Гинцбург Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. С. 137 ; *Карпушин М. П.* Социалистическое трудовое правоотношение. С. 31 ; Трудовое право : учеб. для бакалавров / под ред. К. Н. Гусова. М., 2015. С. 136–137 ; Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. М., 2004. С. 90 ; Трудовое право / под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. М., 2011. С. 89–90 ; Трудовое право : учебник / под ред. Ю. П. Орловского. М., 2016. Т. 1. С. 122–127.

В настоящее время рядом ученых в области трудового права выдвинута правовая концепция о существовании единого коллективного трудового правоотношения, под которым понимается сложное системное образование, которое может состоять из двух или более неразрывно связанных и взаимно обусловленных правоотношений элементарного вида, которые по своей сути не являются самостоятельными, а выступают как элементы коллективного трудового правоотношения как системы⁴.

В отношении правовой позиции существования единого комплексного трудового правоотношения в науке трудового права высказывались критические замечания. Ряд ученых-трудовиков считали, что существует не одно, а комплекс самостоятельных, но связанных между собой трудовых правоотношений⁵.

Обоснованная и аргументированная критическая позиция относительно несостоятельности точки зрения о понятии трудового правоотношения была сформулирована в научных работах одного из ведущих специалистов в области трудового права В. Н. Скобелкина, который считал, что между работником и работодателем возникает не единое комплексное трудовое правоотношение, а комплекс трудовых правоотношений⁶, среди них он выделял «основное трудовое правоотношение, под которым понимал двустороннее правоотношение, включающее в себя право гражданина на получение оплачиваемой и безопасной работы по способности (с предварительным обучением или без такового) и обязанность ее выполнения в соответствии с установленными правилами, а также обязанность работодателя предоставить такую работу и право требовать надлежащего исполнения. Наличие такого правоотношения делает возможным появление всех остальных, которые хотя и возникают на базе основного, в непосредственной связи с ним, являются самостоятельными и не входят в его состав. Учитывая некоторую неоднородность указанных правоотношений, их можно (с определенной степенью условности) разделить на две большие группы: *дополняющие* и *сопутствующие*. И те и другие относятся к трудовым, поскольку существуют между работником и работодателем (либо его органом) в связи с применением труда рабочих и служащих. Возникают они после появления основного правоотношения (иногда даже после его прекращения).

В *дополняющие* входят трудовые правоотношения, вытекающие из основного и непосредственно связанные с исполнением трудовых функций работника (правоотношения, связанные с оплатой труда, рабочим временем и временем отдыха, охраной труда и т. д.).

⁴ См.: Лебедев В. М., Мельникова В. Г., Назметдинов Р. Р. Трудовое право : опыт сравнительного правового исследования. М., 2018. С. 290–291.

⁵ См.: Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 2971. С. 41–45 ; Хвостовец В. Ф. Администрация социалистического государственного производственного предприятия как субъект права в сфере трудовых отношений // Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1970. Вып. 20. С. 127.

⁶ См.: Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих : нормы и правоотношения. М., 1982 ; Его же. Трудовые правоотношения. М., 1999.

К числу *сопутствующих* относятся трудовые правоотношения, возникающие: а) не в связи с исполнением трудовых функций работника (предоставление различного рода льгот лицам, обучающимся в вечерних и заочных учебных заведениях; сохранение среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей; предоставление дополнительных отпусков, не связанных с работой и т. д.); б) в связи с юридическими фактами, представляющими собой нарушение прав и обязанностей в основном и дополняющих правоотношениях (нарушение трудовой дисциплины, причинение ущерба имуществу и т. п.); в) поощрительные правоотношения.

Основное трудовое правоотношение имеет две разновидности, которые в ряде случаев выступают как две стадии его развития. Право требовать работу у конкретного работодателя и обязанность работодателя ее предоставить могут возникать и существовать до заключения трудового договора. Подобное положение складывается, например, при переводе рабочего или служащего с одного предприятия на другое по договоренности между их руководителями. Трудовое правоотношение со вторым предприятием возникает с момента увольнения с первого, но в течение некоторого времени остается нереализованным. Такое правоотношение можно назвать *статическим*. Реализация прав и обязанностей, т. е. заключение трудового договора и предоставление работы, превращает статическое правоотношение в *динамическое*⁷. Важно отметить, что дополняющие трудовые правоотношения могут иметь место как при возникновении основного трудового правоотношения, так и в процессе его реализации, на основе таких юридических фактов, как заключение дополнительного соглашения к трудовому договору; внесения нормативных правовых положений в коллективный договор; принятие работодателем локальных нормативных актов и т. п.

Так, соглашениями, коллективными договорами может быть предусмотрено, что государственные гарантии и компенсации лицам, работающим у резидентов территорий опережающего социально-экономического развития в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные законодательством Российской Федерации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, могут быть заменены денежной компенсацией в порядке, размерах и на условиях, которые установлены соглашениями и коллективными договорами (ст. 311.5 ТК РФ).

В качестве дополнительных аргументов в пользу правильности позиции В. Н. Скобелкина о наличии в сфере использования несамостоятельного труда комплекса трудовых правоотношений (основного, до-

⁷ Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих : нормы и правоотношения. С. 48–50.

полняющих и сопутствующих), которые возникают между работником и работодателем, можно привести следующие.

Анализ научных теоретических работ сторонников единого комплексного неделимого трудового правоотношения свидетельствует о том, что в них отсутствуют убедительные аргументы, подтверждающие существование в действительности такого трудового правоотношения. То есть в них нет ответа на вопрос, что объединяет различные элементарные правовые отношения в единое комплексное трудовое правоотношение. Они просто исходят из факта признания такого трудового правоотношения. Подобный подход к понятию трудового правоотношения является не убедительным. Анализ правовых положений, закрепленных в ст. 15 ТК РФ, в которой дается определение трудовых отношений, свидетельствует о том, что оно выводится (соответственно) из определения трудового договора, которое дается в ст. 56 ТК РФ.

Имеет место различное понимание содержания единого трудового правоотношения. Как правильно отмечает В. Н. Скобелкин объем взаимных прав и обязанностей, включаемых в его содержание, определяется в зависимости от субъективного усмотрения автора⁸.

Сторонники единого трудового правоотношения обосновывают свою позицию следующими аргументами.

Трудовое правоотношение неделимо. Выделение из него того или иного элемента приведет к «расщеплению» единого сложного трудового правоотношения⁹. Попытки разрушить эту целостность, выхватить из неразрывного комплекса отдельные сочетания прав и обязанностей не свидетельствуют о появлении новых видов правоотношений. С таким утверждением трудно согласиться. В свое время правовые отношения по материальной ответственности включались в содержание комплексного трудового правоотношения. В настоящее время они включены в состав отношений непосредственно связанных с трудовыми. Но они, на наш взгляд, как выступали, так и выступают в качестве сопутствующих трудовых правоотношений. То есть выделение из единого трудового правоотношения не влечет обязательного прекращения основного трудового правоотношения.

Комплексное трудовое правоотношение возникает при заключении трудового договора между работником и работодателем и прекращается в связи с его расторжением.

Действительно в правоприменительной практике трудовые правоотношения по общему правилу возникают при заключении трудового договора и прекращаются в связи с его расторжением. Но из этого общего правила есть исключения. Интересным в этом аспекте является разъяснение Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих

⁸ См.: Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. С. 81.

⁹ См.: Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. С. 90.

у работодателей – физических лиц и работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»¹⁰.

Согласно п. 17 указанного постановления к признакам существования трудового правоотношения, помимо трудового договора, относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (Рекомендация № 198 о трудовом правоотношении, принятая Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 г.).

Согласно п. 18 данного постановления при разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суду необходимо иметь в виду, что в качестве доказательств, подтверждающих наличие трудовых отношений могут выступать: оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода – ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности); графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанности по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы; ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя; заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как-то: журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверение о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда, аудио- и видеозаписи и др.

Следовательно, трудовые правоотношения могут возникать не только на основании заключения трудового договора в письменной форме. То есть трудовые правоотношения могут возникать и при отсутствии надлежащим образом оформленного трудового договора. Согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Трудовое правоотношение возникает без трудового договора и тогда когда в соответствии с действующим законодательством работодатель,

¹⁰ БВС РФ. 2018. № 7.

при наличии определенных конкретных юридических фактов, обязан предоставить работу тому или иному физическому лицу. Например, лицу, обучающемуся в образовательной организации, по договору за счет средств работодателя, полностью реабилитированным гражданам, гражданину, направленному для прохождения альтернативной гражданской службы на основании предписания военного комиссариата и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

То есть в правоприменительной практике имеется не один, а множество юридических фактов (помимо трудового договора), с которыми связано возникновение трудовых правоотношений.

В трудовом правоотношении только две стороны: работник и работодатель. Данное теоретическое положение зафиксировано в ст. 20 ТК РФ. Однако в ч. 6 указанной статьи закреплено правовое положение о том, что права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами, иными лицами, уполномоченными на это в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Согласно ст. 64 ТК РФ от имени работника, не достигшего возраста 14 лет, могут выступать родители, опекуны, органы опеки и попечительства. В процессе использования несамостоятельного труда появляется множество иных субъектов, участвующих в реализации трудовых правоотношений (должностные лица, представляющие интересы работодателя, различные органы самоуправления организацией и т. п.).

Возникает вопрос: кем являются правомочные представители работодателя и работника в едином трудовом правоотношении? Сторонники единого трудового правоотношения именуют их субъектами трудовых правоотношений. Но эти субъекты реализуют соответствующие права и выполняют трудовые обязанности по отношению друг к другу. То есть они являются сторонами элементарных трудовых правоотношений, включаемых в содержание единого трудового правоотношения.

Существование таких правовых конструкций подрывает, на наш взгляд, теоретическое положение о едином трудовом правоотношении и приводит к закреплению в трудовом законодательстве сомнительных правовых положений. В качестве примера можно привести ст. 341.2 ТК РФ.

В соответствии с правовыми положениями, закрепленными в данной статье, трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или

юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые правоотношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

Получается, что принимающая сторона, не являясь стороной трудовых правоотношений, вправе контролировать выполнение работником трудовой функции. Кроме того, принимающая сторона вправе формировать комиссию для расследования несчастного случая, происшедшего с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, не являясь стороной трудового правоотношения.

Из этой правовой конструкции следует, что между работодателем (частным агентством занятости) и работником возникает, существует и реализуется основное трудовое правоотношение, а дополняющие и сопутствующие трудовые правоотношения реализуются с участием принимающей стороны – физическим или юридическим лицом на основе дополнительного соглашения к трудовому договору, заключаемого между частным агентством занятости и работником.

Как было отмечено ранее, основное трудовое правоотношение имеет две разновидности: статическую и динамическую¹¹.

Основное трудовое правоотношение в статической форме может возникать и существовать до заключения трудового договора во всех случаях, когда в соответствии с действующим законодательством работодатель обязан предоставить физическому лицу работу (гражданину, получившему направление на квотируемое место, направленному на альтернативную гражданскую службу и т. п.). В ряде случаев статическое трудовое правоотношение может возникать в период действия и после прекращения трудового договора.

В соответствии со ст. 348.4 ТК РФ в случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, он вправе, по согласованию с другим работодателем, перевести временно спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

По месту временной работы со спортсменом заключается второй договор.

На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, т. е. стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, предусмотренных действующим законодательством. При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора

¹¹ См.: Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. С. 127–131.

не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме.

В таких ситуациях основное трудовое правоотношение, которое имеет место между первым работодателем и спортсменом переходит в статическую стадию. Реализация дополняющих и сопутствующих трудовых правоотношений приостанавливается. При возвращении спортсмена к первому работодателю основное трудовое правоотношение переходит в динамическую стадию, а дополняющие и сопутствующие правоотношения начинают функционировать по основному месту работы.

Аналогичные ситуации возникают во всех случаях, когда работник по каким-либо причинам не выполняет трудовую функцию, обусловленную трудовым договором (отстранение от работы, направление работника в командировку, нахождение женщины в отпуске по уходу за ребенком и др.).

Статическая стадия основного трудового правоотношения переходит в динамическую с момента начала выполнения работником трудовой функции, обусловленной трудовым договором. На этой стадии работник вправе требовать от работодателя предоставления работы по соответствующей профессии, специальности, квалификации, должности, закрепленных в содержании трудового договора и обеспечить необходимые условия труда, а работодатель вправе требовать от работника выполнения соответствующей работы с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

Сторонники признания единого трудового правоотношения утверждают, что не может быть несколько трудовых правоотношений с различным содержанием. С таким утверждением трудно согласиться, поскольку совокупность взаимных прав и обязанностей различных категорий работников и работодателей может быть неодинаковой, так как их наличие определяется объективными и субъективными факторами.

Согласно ст. 309.2 ТК РФ работодатель – субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.). При этом для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель – субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, должен включить в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. Из этого правового положения следует, что содержание трудовых правоотношений даже у работников, работающих у конкретного работодателя может быть различным, даже если исходить из признания единого трудового правоотношения.

Таким образом, представляется, что нормы трудового права регулируют не абстрактные трудовые отношения, а конкретные по форме и содержанию правовые связи, возникающие между субъектами трудовой деятельности в сфере использования несамостоятельного труда. Они закрепляют понятные работнику, работодателю и иным субъектам трудовые права и обязанности, определяют конкретные трудовые действия и взаимодействие между ними.

Признание существования комплекса трудовых правоотношений, возникающих между работником и работодателем в виде основного, дополняющих и сопутствующих, позволит устранить, в значительной степени, имеющие в трудовом законодательстве противоречия, неясности и теоретически необоснованные правовые конструкции.

Сторонами основного трудового правоотношения всегда являются работник и работодатель, а в качестве сторон дополняющих и сопутствующих трудовых правоотношений могут выступать правомочные представители работника и работодателя, наделенные законодательством соответствующими правами и обязанностями в сфере использования несамостоятельного труда, а также иные субъекты, участвующие в правовом регулировании трудовых отношений в сфере использования несамостоятельного труда.

Полагаем, что под трудовыми правоотношениями следует понимать правовые связи, возникающие между работниками, работодателями и иными субъектами трудового права, выражающиеся в их взаимных правах и обязанностях, закрепленных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, которые, как правило, возникают и реализуются в процессе трудовой деятельности на основе заключения трудового договора между работником и работодателем, а также иных юридических фактов.

В процессе использования несамостоятельного труда возникает не одно, а множество трудовых правоотношений, различных по своему содержанию и субъективному составу.