

ПРИМЕНЕНИЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ НОРМ К ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ КАК СПОСОБ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЕЛОВ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Н. А. Романовская (Князева)

Центральный филиал Российского государственного университета правосудия

APPLICATION OF CIVIL LAW NORMS TO LABOUR RELATIONS AS A WAY TO OVERCOME THE GAPS IN LABOUR LEGISLATION

N. A. Romanovskaya (Knyazeva)

Central Branch of the Russian State University of Justice

Аннотация: анализ судебной практики показал, что суды при рассмотрении трудовых споров нередко прямо или косвенно применяют нормы гражданского законодательства. Автором доказана теоретическая обоснованность применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям в качестве способа преодоления пробелов. Исходя из социального назначения, целей, задач и принципов трудового законодательства предложены основания и пределы применения межотраслевой аналогии в трудовом праве. Сформулировано предложение о дополнении Трудового Кодекса Российской Федерации статьей, устанавливающей саму возможность, порядок и пределы применения аналогии как способа преодоления пробелов в трудовом законодательстве.

Ключевые слова: трудовое законодательство, пробел, аналогия закона, аналогия права, способ защиты, трудовые права работников.

Abstract: an analysis of judicial practice has shown that courts, when considering labour disputes, often directly or indirectly apply the norms of civil law. The author proves the theoretical validity of the application of civil law norms to labour relations as a way to overcome gaps. Based on the social purpose, goals, objectives and principles of labour legislation, the grounds and limits for the use of intersectoral analogy in labour law were proposed. A proposal was formulated to supplement the Labor Code of the Russian Federation with an article establishing the possibility, procedure and limits for applying analogy as a way to overcome gaps in labour legislation.

Key words: labour legislation, gap, analogy of the legislation, analogy of the law, safeguarding method, labour rights of employees'.

Законодательство объективно не может урегулировать все возможные общественные отношения. И развитие общества, в том числе происходящие изменения в экономике, развитие информационных технологий, нередко приводит к тому, что некоторые возникающие отношения оказываются не урегулированными нормами права. Не исключение здесь и трудовое право. Трудовое законодательство, к сожалению, не охватывает все отношения, которые могут возникать между работником и работодателем, в

том числе в некоторых случаях не устанавливает необходимые способы защиты трудовых прав работников. Например, в трудовом законодательстве отсутствуют способы защиты на случай, если работник будет вынужден подписать соглашение об изменении трудового договора, неполно урегулированы вопросы компенсации морального вреда и многое другое. При этом трудовое законодательство не определяет механизм преодоления правоприменителями пробелов, не отвечает на вопрос о возможности в таких случаях применения аналогии закона, в том числе межотраслевой.

На практике суды нередко находят недостающие нормы в гражданском законодательстве и применяют их при рассмотрении конкретных дел.

Например, сложилась устойчивая судебная практика признания недействительными условий трудового договора об установлении выходного пособия в повышенном размере либо при увольнении по тем основаниям, по которым таковое напрямую не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹. Рассматривая такие споры, суды делают вывод о противоречии соответствующих условий трудовых договоров нормам трудового законодательства, в том числе ст. 9, 135, 178 ТК РФ, и признают соответствующие пункты трудовых договоров недействительными. В качестве последствия недействительности в таких случаях суды отказывают работникам в удовлетворении требований о взыскании указанных в этих пунктах трудовых договоров сумм². Вместе с тем в таких судебных постановлениях отсутствуют ссылки на какие бы то ни было нормы, позволяющие признать условия трудового договора недействительными и определяющие последствия такой недействительности.

Одновременно в случае заявления работниками требований о признании условий трудового договора и дополнительного соглашения к нему недействительными в связи с согласованием таковых под влиянием заблуждения относительно своих прав, обмана или угрозы со стороны работодателя суды неизменно отказывают в удовлетворении таких исковых требований в связи с недоказанностью работником фактов введения в заблуждение или оказания давления со стороны работодателя. При этом сам факт наличия подписи работника в оспариваемых трудовом договоре или дополнительном соглашении, а также в соответствующих приказах расценивается судами как доказательство наличия воли работника на заключение трудового договора или дополнительного соглашения³.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. федер. закона от 19 декабря 2022 г. № 545-ФЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3 ; 2022. № 52. Ст. 9375.

² См., например: Апелляционное определение Московского городского суда от 3 апреля 2023 г. по делу № 33-14884/2023. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ См., например: Апелляционное определение Московского городского суда от 4 апреля 2018 г. № 33-

Также нередко в судебных постановлениях по трудовым делам можно обнаружить прямые ссылки на нормы Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ)⁴. Так, рассматривая требование работника о компенсации морального вреда, Верховный Суд РФ отметил, что порядок и условия компенсации морального вреда определены в ст. 237 ТК РФ, однако в ТК РФ не содержится положений, касающихся понятия морального вреда и определения размера компенсации морального вреда, а такие нормы предусмотрены ГК РФ, в частности в ст. 150, 1099, 1101⁵. Как следствие, при определении размера взыскиваемой компенсации морального вреда суды руководствуются не только ст. 237 ТК РФ, но и ст. 150 и 1101 ГК РФ⁶.

Также в отсутствие в ТК РФ норм, определяющих понятие, правовую природу и порядок применения установленных в ст. 392 ТК РФ сроков обращения в суд, суды, рассматривая ходатайства работодателя о пропуске работником соответствующих сроков, нередко напрямую применяют нормы ст. 195 и 199 ГК РФ⁷.

Приведенными примерами все ситуации, когда суды так или иначе применяют гражданско-правовые нормы при разрешении трудовых споров, не исчерпываются. Не касаясь анализа правовой природы явлений из приведенных примеров, поскольку это выходит за пределы настоящего исследования, отметим, что анализ судебной практики показывает следующее: во-первых, объективно существуют ситуации, когда норм трудового законодательства оказывается недостаточно, во-вторых, суды в таких случаях преодолевают имеющиеся пробелы по-

13251/2018. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : федер. закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. федер. закона от 16 апреля 2022 г. № 99-ФЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301 ; 2022. № 16. Ст. 2601.

⁵ См., например: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 7 ноября 2022 г. № 5-КГ22-91-К2. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁶ См., например: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16 января 2023 г. № 88-968/2023. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁷ См., например: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 28 марта 2023 г. по делу № 88-7604/2023, 2-427/2022. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

средством применения либо гражданско-правовых конструкций без ссылок на какие бы то ни было нормы права, либо напрямую норм ГК РФ, в-третьих, отсутствует системность в практике применения межотраслевой аналогии.

Вместе с тем ранее Верховным Судом РФ была сформулирована правовая позиция о недопустимости как прямого, так и по аналогии закона применения норм ГК РФ для регулирования трудовых отношений, поскольку это не предусмотрено ст. 5 ТК РФ и противоречит ст. 2 ГК РФ⁸. Аналогичная позиция обосновывается и в литературе по трудовому праву. Так, А. К. Безина обращала внимание на то, что особый характер и содержание трудовых отношений не позволяют выявить существенно сходные черты трудовых и гражданско-правовых отношений: по ее мнению, имеются некоторые сходства этих отношений, но расхождения в правовых признаках настолько существенны, что применение межотраслевой аналогии исключается⁹.

Однако решение о недопустимости применения норм ГК РФ в порядке межотраслевой аналогии не отвечает на вопрос о том, как следует поступить суду в случае отсутствия в трудовом законодательстве необходимой нормы. И такое положение вещей ставит под угрозу возможности защиты трудовых прав работников.

Неопределенность относительно допустимости в трудовом праве аналогии закона, в том числе и межотраслевой, обусловлена молчанием законодателя. Так, например, в Уголовном кодексе Российской Федерации (далее – УК РФ)¹⁰ содержится прямой запрет применения уголовного закона по аналогии, а в Жилищном кодексе Российской Федерации (далее – ЖК РФ)¹¹, напротив, прямо установлена такая возможность.

⁸ См., например: Определение Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-84; Определение Верховного Суда РФ от 14 декабря 2012 г. № 5-КГ12-61. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁹ См.: *Безина А. К.* Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань, 1989. С. 98.

¹⁰ Уголовный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (в ред. федер. закона от 24 апреля 2023 г. № 161-ФЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954 ; 2023. № 18. Ст. 3238.

¹¹ Жилищный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 29 декабря 2004 г. № 188-ФЗ (в ред. федер. закона от 28 апреля 2023 г. № 150-ФЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2005. № 1 (ч. 1). Ст. 14 ; 2023. № 18. Ст. 3227.

Таким образом, означает ли молчание законодателя дозволение применения аналогии или же запрет?

В теории права давно сложилось мнение о недопустимости применения аналогии при привлечении к любому виду юридической ответственности¹². Во всех остальных случаях применение аналогии допускается всегда, если это прямо не запрещено или если в законодательстве или разъяснениях Верховного Суда РФ не определены иные способы преодоления пробела¹³. Указанный вывод подтверждается и ч. 3 ст. 11 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ)¹⁴, устанавливающей применение аналогии закона и аналогии права судом в случае отсутствия норм, регулирующих спорные отношения. При этом указанная норма не содержит перечня отраслей российского права, к которым она применима. Таким образом, аналогия закона – это универсальное средство преодоления пробелов. Отсюда следует, что само по себе отсутствие нормы, позволяющей применять к трудовым отношениям нормы иных отраслей в порядке межотраслевой аналогии, не означает ее запрета.

В теории права под межотраслевой аналогией (или субсидиарным применением права) принято понимать применение норм одной отрасли права к неурегулированным отношениям, входящим в сферу правового регулирования другой отрасли¹⁵. Суть применения межотраслевой аналогии закона «состоит в выработке правового положения (умозаключения), в соответствии с которым в результате сходства в одних признаках общественных отношений делается вы-

¹² См.: *Акопов Д. М.* Толкование трудового права по аналогии // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения : материалы 6-й Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2010. С. 180.

¹³ См.: *Захаров В. Н., Цыбуленко А. П.* Применение аналогии при разрешении трудовых споров // Рос. юстиция. 2008. № 3. С. 25.

¹⁴ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (в ред. федер. закона от 14 апреля 2023 г. № 118-ФЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532 ; 2023. № 16. Ст. 2755.

¹⁵ См.: *Матузов Н. И., Малько А. В.* Теория государства и права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2009. С. 348 ; *Ершова Е. А.* Трудовое право в России. М., 2007. С. 108.

вод о возможности их регулирования подобным образом»¹⁶.

В качестве обязательных условий, при которых нормы одной отрасли права могут применяться к отношениям, входящим в предмет регулирования другой отрасли, в случае обнаружения пробела принято считать: 1) наличие структурных (функциональных и генетических) связей родственных отраслей; 2) сходство в методах правового регулирования двух отраслей. При этом С. С. Алексеев, анализируя названные условия, обратил внимание на то, что при межотраслевой аналогии прослеживается очередность формирования отраслей, их зависимость по генетической линии, и в качестве примера приводит связь трудового и гражданского права¹⁷.

Наличие генетической, исторической связи между трудовым и гражданским правом, полагаем, не вызывает сомнений. Исторически трудовое право выделилось из гражданского. В настоящее время трудовое право – самостоятельная отрасль права, обладающая собственными предметом, методом и системой источников, вследствие чего в ст. 5 ТК РФ ГК РФ не назван в числе источников трудового права. Однако самостоятельность отрасли сама по себе не исключает возможность применения межотраслевой аналогии для преодоления пробела. В науке трудового права обоснованно высказывается мнение о том, что применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям в любом случае возможно в отношении институтов, традиционно разрабатываемых гражданским правом и имеющих межотраслевое значение¹⁸, например, договор, исковая давность, компенсация морального вреда.

Несколько сложнее со сходством методов правового регулирования. Гражданское право – отрасль частного права, метод правового регулирования этой отрасли диспозитивный. Кроме того, в ч. 3 ст. 2 ГК РФ установлен запрет применения гражданского законодательства к отношениям, основанным на властном подчинении од-

ной стороны другой. Метод же трудового права – императивно-диспозитивный, и одной из его черт является сочетание равенства сторон при заключении трудового договора с подчинением работника работодательской власти в процессе трудовой деятельности. Однако в литературе по трудовому праву обоснованно отмечается, что уже само по себе наличие в обеих отраслях методов координации, а также однопорядковых принципов, таких как, например, свобода договора, судебная защита нарушенных прав, достаточно для признания возможности применения норм гражданского законодательства к отношениям, регулируемым нормами трудового права, в порядке межотраслевой аналогии¹⁹.

Кроме того, любопытен и тот факт, что ранее действовавшее законодательство, а именно ч. 3 ст. 1 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик 1991 г.²⁰, устанавливало возможность применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям в случаях, когда эти отношения не урегулированы трудовым законодательством.

Таким образом, полагаем, теоретическая обоснованность допустимости применения гражданско-правовых норм к трудовым отношениям в порядке межотраслевой аналогии обусловлена, во-первых, наличием генетической, исторической связи этих отраслей, во-вторых, наличием в регулировании обеих отраслей методов координации, договорного регулирования и общих межотраслевых принципов, в том числе свободы договора. Практическая необходимость применения такой аналогии связана с необходимостью вынесения законных и обоснованных решений по индивидуальным трудовым спорам, в том числе и в случаях отсутствия в трудовом праве норм, регулирующих спорные отношения. При этом правовой основой рассмотрения индивидуального трудового спора все равно остается ТК РФ, но отдельные элементы судебного решения могут базироваться на нормах другой отрасли права²¹, в том числе гражданского.

¹⁶ Ершова Е. А. Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1998. С. 15.

¹⁷ См.: Алексеев С. С. Собрание сочинений : в 10 т. М., 2010. Т. 4 : Проблемы теории права : курс лекций. С. 654.

¹⁸ См.: Кузнецова Л. Е. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004. С. 14–15.

¹⁹ См.: Архипова О. А., Лузянин Т. Ю. О применении гражданского законодательства в регулировании трудовых отношений // Вестник Том. гос. ун-та. Право. 2016. № 4. С. 108.

²⁰ Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик : утв. ВС СССР 31 мая 1991 г. № 2211-1 // Ведомости СНД и ВС СССР. 1991. № 26. Ст. 733.

²¹ См.: Головина С. Ю. Способы преодоления судами пробелов и иных дефектов трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 12.

Основанием применения аналогии закона, в том числе и межотраслевой, является наличие пробела в трудовом законодательстве. Под пробелом в законодательстве в теории права принято понимать неполноту в действующем законодательстве, выраженную в отсутствии конкретного нормативного предписания в отношении фактических обстоятельств, находящихся в сфере правового регулирования²². Из приведенного определения вытекают два признака пробелов: 1) отсутствует конкретная норма, регулирующая данные отношения; 2) отношения находятся в сфере правового регулирования, т. е. они должны быть урегулированы нормами права.

Особенность представления об отсутствии необходимой нормы предопределена специфической системой источников трудового права – наличием договорного и локального регулирования трудовых отношений при условии неухудшения положения работника. Потому наличие пробела можно констатировать лишь в случае отсутствия необходимой нормы не только в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, но и в социально-партнерских соглашениях, коллективном договоре, локальных актах работодателя и непосредственно в трудовом договоре.

Нахождение в сфере правового регулирования в самом общем виде означает, что законодатель уже проявил свою волю, подчинив данный конкретный случай общим правовым и отраслевым принципам²³. Это означает, что компетентный юридический орган обязан рассмотреть дело и вынести по нему законное и обоснованное решение.

Однако на практике возникают сложности в отграничении пробелов от квалифицированного молчания законодателя, которое представляет собой особый случай выражения воли законодателя, при котором отсутствие нормы права является не дефектом права, а осознанным решением законодателя таким образом выразить свою волю²⁴. Квалифицированное молчание бывает двух типов: 1) негативное, когда молчание по сути означает запрет (например, вопрос о возможности продления испытательного срока); 2) позитивное, когда законодатель, не ре-

гулируя те или иные отношения, предоставляет правоприменителю возможность принятия решения исходя из конкретных обстоятельств дела, но, разумеется, руководствуясь принципами трудового права²⁵. Во втором случае речь идет главным образом об оценочных понятиях, таких как, например, уважительная причина.

Однако теория права не дает однозначный ответ на вопрос о том, каким образом правоприменителю следует разграничивать указанные явления. Так, отсутствие в трудовом законодательстве норм о недействительности условий трудового договора – это пробел или решение законодателя о ее недопустимости?

Представляется, разграничение пробелов и квалифицированного молчания законодателя должно осуществляться с учетом социального назначения, целей и задач трудового законодательства. Важно то, что, хотя законодательство напрямую не называет работника слабой, зависимой стороной трудовых отношений, тем не менее вся система отрасли фактически построена с учетом такого уязвимого положения работника²⁶. В связи с этим обоснованным представляется вывод о том, что в трудовом праве определяющим стал «принцип справедливости, требующий уравновесить экономическое и организационное неравенство работника предоставлением ему юридических преимуществ»²⁷. Кроме того, важно учитывать и потребности практики: в любом случае невозможен отказ в правовой защите по причине отсутствия необходимых норм права.

Таким образом, полагаем, при установлении, является ли отсутствие соответствующей нормы пробелом или квалифицированным молчанием законодателя, следует исходить из необходимости обеспечения правовой защиты работника как слабой стороны трудовых отношений. Следовательно, в любом случае будет считаться пробелом отсутствие норм, устанавливающих способы защиты трудовых прав работников.

Применение межотраслевой аналогии – относительно неординарный способ преодоления пробелов, применение которого допустимо лишь при исчерпании всех способов преодо-

²² См.: *Алексеев С. С.* Указ. соч. С. 641.

²³ См.: Там же. С. 642.

²⁴ См.: *Лушникова М. В.* Интерпретационная техника в трудовом праве : актуальные проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 24.

²⁵ См.: Трудовое право : национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М., 2022. Т. 1 : Общие проблемы современного трудового права. С. 157–158.

²⁶ См.: *Нуртдинова А. Ф.* Нравственные основы трудового права // Журнал рос. права. 2018. № 9. С. 72.

²⁷ Там же. С. 73.

ления пробела внутри отрасли трудового права. То есть в случае выявления пробела необходимо: 1) попытаться отыскать норму, регулирующую сходные отношения в самом трудовом законодательстве (аналогия закона); 2) предпринять попытку разрешить дело на основании отраслевых принципов трудового права (аналогия трудового права); 3) и только в случае невозможности разрешения дела посредством аналогии закона и аналогии трудового права следует прибегнуть к межотраслевой аналогии.

Таким образом, полагаем, в качестве второго основания применения межотраслевой аналогии закона необходимо признать невозможность преодоления пробела в трудовом праве трудовыми средствами, такими как аналогия закона и аналогия трудового права.

Вместе с тем изложенное выше не означает возможность применения гражданского законодательства к трудовым отношениям во всех случаях выявления пробела и невозможности его преодоления внутриотраслевыми средствами. Специфика правового положения работника, цели, принципы и социальное назначение трудового права определяют необходимость установления пределов применения межотраслевой аналогии.

На современном этапе социальное назначение трудового права состоит «в защите участников трудовых отношений, нахождении и фиксации баланса интересов работников и работодателей с учетом интересов государства, но с приоритетом защиты прав и интересов работника как экономически более слабой стороны»²⁸. Приоритет прав и законных интересов работника отражен и в установленных в ст. 1 ТК РФ целях трудового законодательства: 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; 2) создание благоприятных условий труда; 3) защита прав и интересов работников и работодателей. Ввиду социального назначения трудового права в теории трудового права делается обоснованный вывод о ведущем месте социальной функции в системе функций трудового права²⁹, а также о том, что трудовое

право продолжает оставаться «правом охраны труда» в широком смысле³⁰.

Также приоритет защиты трудовых прав и интересов работников прослеживается и в принципах трудового права, закрепленных в ст. 2 ТК РФ. А принципы трудового права служат указателями для правоприменительной деятельности как при применении законов, так и при преодолении пробелов в правовом регулировании³¹.

Кроме того, недопустимость ухудшения положения работника является основным условием локального и коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Полагаем, и на этапе правоприменения права интересы работника должны оставаться в приоритете. В связи с этим абсолютно верным представляется суждение А. Ф. Нуртдиновой о том, что любая неясность или неточность законодательства должна оцениваться с точки зрения нравственного содержания нормы, которое определяет сам смысл и цели правового регулирования³².

Таким образом, основным пределом применения норм гражданского законодательства к трудовым отношениям в порядке межотраслевой аналогии следует признать приоритет прав и законных интересов работников. То есть применение гражданского законодательства в порядке межотраслевой аналогии не должно прямо или косвенно ухудшать положение работника, ограничивать его трудовые права и интересы или возлагать дополнительные обязанности. Это означает, что нормы, применяемые в порядке межотраслевой аналогии, распространяющиеся на работника, должны предоставлять ему дополнительные права, гарантии и преимущества, но не могут возлагать на него какие-либо обременения³³. В связи с этим в порядке межотраслевой аналогии следует применять нормы гражданского законодательства в качестве способов защиты трудовых прав работников. Наиболее яркими примерами здесь являются нормы о компенсации морального вреда и о недействительности отдельных условий договора с пороками воли (угроза, обман, заблуждение).

Следующим аспектом применения межотраслевой аналогии является вопрос о субъ-

²⁸ См.: Лушиков А. М., Лушикова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. 2-е изд., перераб и доп. М., 2009. Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. С. 359.

²⁹ См.: Зорина О. О. Социальная функция трудового права на современном этапе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. С. 14.

³⁰ См.: Куренной А. М. Общая часть трудового кодекса РФ : декларация или руководство к действию? // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 8.

³¹ См.: Там же. С. 9.

³² См.: Нуртдинова А. Ф. Указ. соч. С. 75.

³³ См.: Архипова О. А., Лузянин Т. Ю. Указ. соч. С. 110.

екте, наделенном таким правом. По мнению М. В. Лушниковой, такими полномочиями, помимо суда, должны обладать и контрольно-надзорные органы, поскольку Государственная инспекция труда не может отказать в рассмотрении жалобы работника по причине отсутствия соответствующей нормы трудового права³⁴. Однако такое решение представляется спорным, поскольку факт наличия пробела, а не квалифицированного молчания законодателя, а также выбор применимой по аналогии нормы – это элементы юридической составляющей спора о праве, следовательно, решение таких вопросов не может быть отнесено к компетенции контрольно-надзорных органов. Что касается иных органов, рассматривающих трудовые споры, то полагаем, деятельность по преодолению пробелов в трудовом праве является достаточно сложной, основания и условия применения аналогии во многом являются предметом научной дискуссии, вследствие чего правом применения аналогии, в том числе и межотраслевой, должен быть наделен только суд ввиду гарантированного наличия у судей юридического образования и практического опыта правоприменения.

Таким образом, полагаем, главу 1 ТК РФ «Основные начала трудового законодательства» необходимо дополнить ст. 9.1, нормы которой установят саму возможность, основания и пределы применения аналогии, в том числе и межотраслевой:

«Статья 9.1. Применение трудового законодательства по аналогии. Применение к трудовым отношениям норм иных отраслей российского законодательства.

В случаях, если трудовые и непосредственно связанные с ними отношения не урегулированы трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором к ним, если это не противоречит их существу, применяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты, трудовой договор, регулирующие сходные отношения (аналогия закона).

³⁴ См.: Трудовое право : национальное и международное измерение... С. 168.

При невозможности использования аналогии закона права и обязанности участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений определяются исходя из целей, задач и принципов трудового законодательства (аналогия трудового права).

При невозможности использования аналогии закона и аналогии трудового права к правам и обязанностям участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений применяются нормы иных отраслей российского права, если это не противоречит их существу, целям, задачам, принципам и социальному назначению трудового права (межотраслевая аналогия).

Аналогия закона, аналогия трудового права и межотраслевая аналогия недопустима, если это приведет к прямому или косвенному ограничению трудовых прав работников, возложению на работника дополнительных обязанностей или применению мер ответственности, а также любому ухудшению положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Аналогия закона, аналогия трудового права и межотраслевая аналогия могут применяться только судом при рассмотрении трудовых споров».

Библиографический список

Акопов Д. Р. Толкование трудового права по аналогии // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения : материалы 6-й Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2010. С. 180–186.

Алексеев С. С. Собрание сочинений : в 10 т. М. : Статут, 2010. Т. 3 : Проблемы теории права : курс лекций. 781 с.

Архипова О. А., Лузянин Т. Ю. О применении гражданского законодательства в регулировании трудовых отношений // Вестник Том. гос. ун-та. Право. 2016. № 4. С. 107–119.

Безина А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1989. 185 с.

Головина С. Ю. Способы преодоления судами пробелов и иных дефектов трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 11–14.

Ершова Е. А. Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1998. 22 с.

Ершова Е. А. Трудовое право в России. М. : Статут, 2007. 620 с.

Захаров В. Н., Цыбуленко А. П. Применение аналогии при разрешении трудовых споров // Российская юстиция. 2008. № 3. С. 23–29.

Зорина О. О. Социальная функция трудового права на современном этапе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. 25 с.

Кузнецова Л. Е. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004. 21 с.

Куренной А. М. Общая часть трудового кодекса РФ : декларация или руководство к действию? // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 7–11.

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. 2-е изд., перераб и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 879 с.

Лушникова М. В. Интерпретационная техника в трудовом праве : актуальные проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 2. С. 22–25.

Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ЮРИСТЪ, 2009. 540 с.

Нуртдинова А. Ф. Нравственные основы трудового права // Журнал российского права. 2018. № 9. С. 71–83.

Трудовое право : национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М. : Норма, 2022. Т. 1 : Общие проблемы современного трудового права. 608 с.

References

Akopov D. R. Interpretation of labor law by analogy // Current state of legislation and science of labor law and social security law : materials of the 6th International scientific and practical conference / ed. K. N. Gusova. Moscow : Prospekt, 2010. P. 180–186.

Alekseev S. S. Collected works : in 10 vols. Moscow : Statut, 2010. Vol. 3: Problems of the theory of law: a course of lectures. 781 p.

Arkhipova O. A., Luzyanin T. Yu. About the application of the civil legislation in regulation of labour relations // Tomsk state university journal of law. 2016. No. 4. P. 107–119.

Bezina A. K. Court practice in the mechanism of legal regulation of labor relations. Kazan : Publishing House of Kazan University, 1989. 185 p.

Golovina S. Yu. Means of overcoming gaps and other labor law defects by courts. Labor Law in Russia and Abroad. 2018. No. 4. P. 11–14.

Ersheva E. A. Law enforcement practice of termination of an employment contract (contract) at the initiative of the administration : cand. legal sci. diss. Moscow, 1998. 22 p.

Ersheva E. A. Labor law in Russia. Moscow : Statut, 2007. 620 p.

Zakharov V. N., Tsybulenko A. P. Use of analogy in solving employment arguments // Russian justice. 2008. No. 3. P. 23–29.

Zorina O. O. Social function of labor law at the present stage : cand. legal sci. diss. Moscow, 2017. 25 p.

Kuznetsova L. E. Application of civil law norms to labor relations by analogy : cand. legal sci. diss. Perm, 2004. 21 p.

Kurennoy A. M. The General Part of the Labor Code of the Russian Federation : A Declaration or a Guideline to Follow? // Labor law in Russia and abroad. 2022. No. 4. P. 7–11.

Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Course of labor law : Textbook : in 2 vol. Vol. 1: The essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the human rights system. The general part. 2nd ed., transab. and add. Moscow : Statute, 2009. 879 p.

Lushnikova M. V. Interpretative Technique in Labor Law: Relevant Problems // Labor law in Russia and abroad. 2021. No. 2. P. 22–25.

Matuzov N. I., Malko A. V. Theory of state and law: textbook. 2nd ed., revised. and additional. Moscow : Yurist; 2009. 540 p.

Nurtdinova A. F. Moral Bases of the Labor Law // Journal of Russian law. 2018. No. 9. P. 71–83.

Labor law: national and international dimension: monograph / ed. S. Yu. Golovina, N. L. Lyutov. Moscow : Norma, 2022. Vol. 1: General problems of modern labor law. 608 p.

Центральный филиал Российского государственного университета правосудия

Романовская (Князева) Н. А., кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин

Central Branch of the Russian State University of Justice

Romanovskaya (Knyazeva) N. A., Candidate of Legal Sciences, Senior Lecturer of Civil Law Disciplines Department

E-mail: Knyazhna-Nataly@yandex.ru
Поступила в редакцию: 01.08.2023

E-mail: Knyazhna-Nataly@yandex.ru
Received: 01.08.2023

Для цитирования:

Романовская (Князева) Н. А. Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям как способ преодоления пробелов в трудовом законодательстве // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2024. № 1 (56). С. 131–139. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2024/1/131-139>.

For citation:

Romanovskaya (Knyazeva) N. A. Application of civil law norms to labour relations as a way to overcome the gaps in labour legislation // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2024. № 1 (56). P. 131–139. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2024/1/131-139>.