

Библиографический список

1. Вязигин, А. В. Оценка персонала высшего и среднего звена / А. В. Вязигин. – М.: Вершина, 2016. – 256 с.

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

О. Н. Савельев

*PhD, Начальник РСОиК-
заместитель директора по БРиК,
АО «ОКБ МЭЛ»,
г. Калуга, Россия*

Summary. This article discusses the civil aspects of modern labor law. It is stated that against the background of the General trend of increasing intersectoral interaction between labor and civil law, the scientific understanding of labor law as an independent branch and the possibility of applying civil law to labor relations remains relevant. The paper emphasizes the independence of the branch of labor law, which implies the need to overcome gaps using a certain mechanism, which is an intersectoral analogy of civil and labor law. It is emphasized that the market cannot exist without the labor market, and the market economy cannot exist without the use of this labor.

Keywords: civil law aspects of labor law; legal regulation of public relations; labor Economics; personnel management, labor law; civil law.

В последнее время предпринимаются попытки урегулировать трудовые отношения нормами гражданского права. Это очевидно, когда работодатели заключают гражданско-правовые договоры с физическими лицами на выполнение определенной работы. На фоне общей тенденции усиления межотраслевого взаимодействия гражданского и трудового права актуальным остается научное осмысление трудового права в качестве самостоятельной отрасли, а также возможности применения гражданского права к трудовым отношениям. Независимость отрасли трудового права предполагает необходимость преодоления пробелов с помощью определенного механизма, представляющего собой межотраслевую аналогию гражданского и трудового права.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает верховенство норм трудового права, содержащихся в Трудовом кодексе, по отношению к аналогичным нормам, содержащимся в других законах. Кроме того, нормы трудового права, содержащиеся в других федеральных законах, должны соответствовать трудовому кодексу Российской Федерации, а в случаях возникновения противоречий между нормами Трудового кодекса и другими федеральными законами применяются нормы Трудового кодекса. Таким образом, в случаях, когда судом установлено, что гражданско-правовой договор фактически регулирует трудовые отношения, к ним

применяются положения трудового законодательства. Это означает, что применение его норм к трудовым отношениям, разрешенным Гражданским кодексом Российской Федерации, не отражено в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Нет смысла напоминать, какие нормы должны преобладать, но, исходя из единства метода гражданского и трудового права, некоторые ученые высказали предположение, что трудовое право не следует рассматривать как самостоятельную отрасль. В то же время О. С. Иоффе занял заведомо компромиссную позицию, предложив считать трудовое право не самостоятельной отраслью права, а самостоятельной отраслью юридическо-го знания [3, с. 111].

Между тем трудовое право – это органическое единство частного и публичного начал, и «сломать» его по определению невозможно. Кроме того, принципы децентрализации, в том числе и метод правового регулирования, все более проникают в само публичное право. Достаточно упомянуть институт судебной сделки в Уголовно-процессуальном законодательстве, а также налоговые кредиты в Налоговом кодексе РФ, отсрочку и рассрочку таможенных платежей и др. Здесь мы видим еще один принципиальный момент, который не был учтен догматическими «ультрацивилистами». Участники трудовых отношений не являются участниками гражданского оборота и не связаны имущественными или обязательственными (в чистом виде) отношениями. Кроме того, между ними нет равенства (работодатель экономически сильнее и обладает властью), их воля не автономна (работодатель не может обойтись без наемного труда, и работник вынужден вступать в трудовые отношения, потому что иначе он потеряет источник существования), они не обладают имущественной самостоятельностью (орудия труда представлены работодателем, а заработная плата является единственным источником существования работника).

Наконец, не учитывается, пожалуй, самый важный фактор – общественная ценность труда, невозможность его сравнения с каким-либо другим видом благ и принципиальная необходимость гораздо более активного вмешательства государства в трудовые, чем в гражданские отношения. А. М. Куренной справедливо подчеркивает, что труд не является товаром в классическом смысле этого слова [5, с. 28].

Степень такого вмешательства в трудовые отношения устанавливается законом. Если наше общество претендует на цивилизованность, а государство – на демократию и законность, то трудовое право должно быть их необходимым атрибутом.

Практическая польза от соединения трудового и гражданского права не только сомнительна, но и контрпродуктивна. Предположим, что будет принята часть 5 или 6 Гражданского кодекса Российской Федерации под названием «Трудовое право». Если мы распространим действие предыдущих частей на него, то вернемся к концу XIX века – началу XX века. Однако, уже тогда многим исследователям было очевидно, что регулировать

трудовые отношения в классических рамках гражданского права невозможно. Это означало бы не просто бег по кругу, а возвращение к негативному и неудачному опыту в России [6, с. 106–107].

Между тем на страницах научных изданий с разной степенью риторики уже звучат призывы к тому, чтобы государство вообще вышло из трудовых отношений, но на языке права этот «уход государства» означает перевод всей совокупности трудовых отношений в предмет гражданского права. Но дело в том, что частная сфера, где действительно все может быть согласовано, должна быть отделена от сферы общих (общественных) интересов. Невозможно предоставить сторонам полную свободу действий в отношении правил техники безопасности, контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, установления условий труда и т.д. Даже в тех странах с англосаксонской правовой системой, где условия заключения, изменения и расторжения трудового договора максимально либеральны, они несопоставимы по своей строгости с гражданско-правовыми договорами. В этих странах нет четкого разделения на отрасли права, а обширное трудовое законодательство и совокупность прецедентов сравнимы по объему с налоговым правом [10, с. 570–586].

По справедливому замечанию отечественных ученых, отнесение индивидуального трудового права формально к гражданскому праву следует рассматривать исключительно как правовую и техническую проблему, имеющую несколько решений и не влияющую на правовой механизм регулирования трудовых отношений. Даже в индивидуальном трудовом праве любой западной страны существует множество общественных ограничений и норм, которые немыслимы в классическом гражданском праве [11, с. 24–25].

Если даже при объединении трудового и гражданского права соблюдать все гарантии работникам и специфику трудового права, что несовместимо с общей частью Гражданского кодекса РФ, то возникает вопрос: почему же тогда оно было включено в гражданское право? Это тем более неконструктивно, что специалистам по гражданскому праву придется осваивать для себя новую отрасль права, как бы они ее ни называли, а о том, что это довольно сложно, свидетельствует хотя бы имеющий место факт того, что «ультрацивилисты» всегда хотели взять Л. С. Таля к себе в союзники. Между тем этот ученый доказал принципиальную невозможность регулирования трудовых отношений только в рамках гражданского права и необходимость выделения трудового (рабочего, фабричного) права. Тот факт, что его основная работа по трудовому договору получила подзаголовок «Цивилистическое исследование», свидетельствует лишь о том, что гражданское и трудовое право имеют общую гражданско-правовую основу.

Также неясно, каким образом гражданское законодательство будет регулировать деятельность профсоюзов и других представителей работников, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, сферу

охраны труда, заключение коллективного договора и ряд других институтов, не имеющих аналогов в гражданском праве.

В настоящее время некоторые цивилисты выдвигают и другие доказательства в поддержку «ультрацивилистической позиции». Так, они утверждают, что по мере перехода к рыночной экономике и формирования рынка труда все более отчетливо проявляется товарный характер отношений, возникающих по поводу трудовой деятельности человека. Поэтому считается, что эти отношения в принципе обязаны быть включены в сферу гражданского права и подлежать регулированию соответствующим подразделением гражданского права, в котором существенное влияние оказывают различные публично-правовые аспекты и нормы, которые обеспечивают необходимую защиту интересов работников.

Доводы в пользу этого предложения не обоснованы. Таким образом, утверждается, что современная доктрина трудового права базируется на преобладании публично-правовых принципов. Критикуется, например, историческая практика регулирования трудовых отношений без учета их затратного характера, что является одной из причин неэффективности нашего производства. Учитывая вышеизложенное, можно резюмировать, что гражданско-правовые отношения, в общем-то, могут быть включены в предмет трудового права, но с большим дискреционным правом, предоставленным сторонам в их договорном сегменте.

На фоне общей тенденции усиления межотраслевого взаимодействия трудового и гражданского права актуальным остается научное осмысление трудового права как самостоятельной отрасли и возможности применения гражданского права к трудовым отношениям. Самостоятельность отрасли трудового права предполагает необходимость преодоления пробелов с помощью определенного механизма, представляющего собой межотраслевую аналогию гражданского и трудового права.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. N 256. 31 декабря.
2. Федеральный закон от 28.12.2013 N426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 01.05.2016) // Российская газета. 2013. N 295. 30 декабря.
3. Гражданское право. Ч. 1 / Под ред. Ю. К. Толстого, А. П. Сергеева. М., 2004. С. 15–16.
4. Санникова Л. В. Договор найма труда в России. М., 1999.
5. Киселев И. Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. М., 2001. С. 286–287.
6. Какой рынок труда нужен российской экономике? Перспективы реформы трудовых отношений. М., 2003. С. 106–107.
7. Карабельников Б. Р. Трудовые отношения в акционерных обществах. С. 81–96; Лушников А. М. Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX – начало XX в.). Ярославль, 2001. С. 98–113 и др.
8. Войтинский И. С. Кодекс Законов о Труде и Гражданский Кодекс. С. 44–45.
9. Трудовое право России / Под ред. А. М. Куренного. М., 2004. С. 28.

10. Бернам У. Правовая система Соединенных Штатов Америки. М., 2006. С. 570–587, 946–968; Черняева Д. В. Трудовое правоотношение в странах англосаксонской правовой семьи: Автореф. ... дис. канд. юрид. наук. М., 2007 и др.
11. Трудовое право России // Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2007. С. 25.
12. Черняева Д. В. Новое трудовое законодательство Египта // Труд за рубежом. 2005. № 3. С. 104.
13. Вестник трудового права и права социального обеспечения: сб. науч. тр. Вып. 5: Оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения / под ред. А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова.– Ярославль: ЯрГУ, 2010. –172 с.
14. Настольная книга руководителя организации: правовые основы / отв. ред. И.С. Шиткина. М.: Юстицинформ, 2015. 506 с.
15. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА, 2015. С. 23. 848 с.
16. Слесарев С. Первым делом самолеты, или О том, запрещен ли сегодня аутсорсинг? // Административное право. 2017. № 1. С. 9-14.

ДОКУМЕНТЫ, ОФОРМЛЯЕМЫЕ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

И. В. Ураева
А. А. Горелова

*Кандидат исторических наук,
магистрант,
Тамбовский государственный
университет им. Г. Р. Державина,
г. Тамбов, Россия*

Summary. The article presents the characteristics of documents issued in the process of preparing conferences. The authors emphasize that the period of preparation for the conference event is very important for the conference as a whole.

Keywords: conference; document; letter of invitation; conference program.

Эффективность проведения конференций полностью зависит от верного подхода к организации. Немаловажное значение имеет и создание отличительной стилистики конференции – создание индивидуального фирменного наполнения, брендинг площадки проведения конференции, нанесение данных на памятные вещи [4].

Идея проведения конференции, как правило, должна быть одобрена, и решение будет реализовываться посредством соответствующего приказа. Данный вид документа оформляется на общем бланке формата А4 12 или 14 пт и включает следующие реквизиты:

- 02 – Эмблема организации;
- 05 – Наименование организации – автора документа;
- 09 – Наименование вида документа – ПРИКАЗ;
- 10 – Дата документа;