

## ПРОБЛЕМЫ ЧАСТНОГО ПРАВА

УДК 349.2

DOI: 10.17223/22253513/22/12

О.А. Архипова, Т.Ю. Лузянин

### О ПРИМЕНЕНИИ ГРАЖДАНСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*Применение гражданского законодательства рассматривается авторами как реализация субъектами трудового права норм гражданского законодательства в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях с помощью специальных средств при соблюдении определенных условий. Оно необходимо с целью предоставления дополнительных возможностей работникам в реализации и защите своих прав. В статье исследованы некоторые проблемы применения гражданского законодательства в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Ключевые слова: субсидиарное применение норм права, аналогия закона, материальная ответственность, неосновательное обогащение, индексация заработной платы, пробел в праве, локальное нормативное регулирование, гражданское законодательство, трудовые отношения.*

В науке трудового права можно встретить неоднозначное отношение ученых к проблеме применения гражданского законодательства к некоторым институтам трудового права. Отдельные авторы, настаивая на недопустимости смешения различных отраслей права, исходят из недопустимости распространения норм гражданского законодательства на трудовые отношения [1; 2. С. 21]. Л.Я. Гинцбург, в частности, отмечал, что трудовое право обладает собственным научным и техническим инструментарием, достаточным для решения всех практических вопросов отрасли, поэтому необходимости в содействии гражданского права не возникает [3. С. 63]. Другие же авторы, хотя и признают приоритет специального законодательства в области трудовых отношений, все же допускают применение норм гражданского права в регулировании труда [4. С. 16, 17; 5. С. 139–143]. Д.М. Генкин, например, подчеркивал, что для этого требуются два условия: трудовое отношение не должно регулироваться нормами трудового права и между гражданским и трудовым отношением должно быть сходство [6. С. 69]. Позицию законодателя по такой важной проблеме также нельзя признать последовательной в разные исторические периоды. Так, в ГК РСФСР 1964 г. и ГК РФ 1994 г. отсутствуют какие-либо нормы, указывающие на междисциплинарные связи трудового и гражданского законодательства. Однако в п. 3 ст. 1 Основ гражданского законодательства Союза СССР и республик, которые действовали на территории Российской Федерации вплоть до 01.01.1995 г., т.е. до введения в действие части первой ГК РФ, предусматривалась возможность регулирования трудовых отношений гражданско-правовыми нормами в случае отсутствия специальных норм.

Представляется более убедительной позиция о допустимости взаимодействия трудового и гражданского законодательства при регулировании общественных отношений по следующим причинам.

Во-первых, в предмет трудового права так или иначе входят имущественные отношения, основанные на автономии воли, равенстве сторон и имущественной самостоятельности участников (таковы, например, отношения по оплате труда, материальной ответственности сторон трудового договора и др.). С одной стороны, в силу ст. 2 ГК РФ отношения подобного рода относятся к предмету гражданского законодательства, а с другой – эти же отношения входят в предмет трудового права и подлежат регулированию нормами трудового права. Вместе с тем Гражданский кодекс РФ не содержит запрета на регулирование таких (казалось бы, чисто трудовых) отношений нормами гражданского законодательства. Единственное ограничение о невозможности применения гражданского законодательства относится только к имущественным отношениям, основанным на властном подчинении одной стороны другой (п. 3 ст. 2 ГК РФ). При этом и трудовое законодательство также не содержит прямого запрета на регулирование трудовых отношений нормами гражданского законодательства.

Во-вторых, наличие схожих методов (координации), а также однопорядковых принципов регулирования (равенство участников, свобода договора, судебная защита нарушенных прав) предопределяет возможность субсидиарного применения норм гражданского законодательства в случае обнаружения пробела в регулировании отношений трудовым законодательством.

В-третьих, нельзя не заметить, что действующий Гражданский кодекс РФ регулирует отдельные элементы трудовых отношений. Так, в ст. 64 ГК РФ предусмотрено, что требования работников по оплате труда при ликвидации юридического лица удовлетворяются во вторую очередь, при недостаточности имущества организации его распределение производится пропорционально размеру требований, в неудовлетворенной части требования работников считаются погашенными. Пунктом 3 ст. 185.1 ГК РФ установлено, что доверенность на получение заработной платы и иных платежей, связанных с трудовыми отношениями, может быть бесплатно удостоверена организацией, в которой доверитель работает или учится. Наконец, ст. 1109 ГК РФ не допускает возврат в качестве неосновательного обогащения заработной платы и иных платежей, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны и счетной ошибки.

В связи с изложенным следует признать, что применение гражданского законодательства к трудовым отношениям является объективно нужной и интенсивно развивающейся реальностью современной правовой действительности. Для более полной характеристики данного явления необходимо определить его понятие и обратиться к анализу его сущностных признаков.

Применение гражданского законодательства – это реализация субъектами трудового права норм гражданского законодательства в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях с помощью специальных средств при соблюдении определенных условий.

Представляется необходимым исследовать признаки этого понятия.

1. Поведение субъектов имеет волевой, правомерный и активный характер, реализуемое на основе норм гражданского законодательства (разумеется, с учетом содержания отраслевых норм) в форме саморегулирования и правоприменения. По смыслу ст. 2, 3 ГК РФ к трудовым и непосредственно связанным с ними отношениям могут применяться нормы гражданского законодательства, к которому отнесены только Гражданский кодекс РФ и федеральные законы, принятые в соответствии с ним. Прочие законы и подзаконные акты, обычаи и международные договоры хотя и являются источниками гражданского права, но не относятся к гражданскому законодательству, а следовательно, ни при каких обстоятельствах не применяются к трудовым отношениям. Учитывая неоднозначное понимание нормы в доктрине, а также их видовое различие, отметим, что применяться к трудовым отношениям могут исключительно нормы управомочивающего и обязывающего характера (регулятивные и охранительные, императивные и диспозитивные). Нельзя применять к трудовым отношениям запрещающие нормы гражданского законодательства, поскольку это может значительно ограничить права и свободы сторон трудового отношения. Возможность использования иных предписаний позитивного гражданского права (норм-принципов, норм-целей, норм-дефиниций и т.д.) не исключается, но все же не желательна, поскольку в них отсутствует определенное правило поведения. Более того, избыточное перенесение институтов из одной отрасли в другую размывает границы регулирования.

2. Объектом указанных действий могут быть трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, не урегулированные нормами трудового права, осложненные цивилистическим элементом, т.е. являющиеся имущественными и неимущественными отношениями, основанными на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности его участников (это фактический объект). Однако поскольку результатом любого правового воздействия является реализация права в поведении людей посредством специальных правовых средств, юридическим объектом применения гражданского законодательства должны признаваться такие элементы механизма правового регулирования трудовых отношений, как общественные отношения и акты реализации (применения) права. Юридическим объектом данной деятельности не может быть признан такой обязательный элемент МПР, как норма трудового права, поскольку целью урегулирования не является какая-либо трансформация норм права. Следовательно, применение гражданского законодательства возможно только в рамках конкретного трудового правоотношения. При его отсутствии говорить об абстрактном применении норм гражданского законодательства в трудовом праве нельзя. Следовательно, рассматриваемое явление необходимо отличать от непосредственного регулирования гражданским законодательством трудовых отношений в случаях, если это прямо предусмотрено ГК РФ или Трудовым кодексом РФ на основе отсылочных и бланкетных норм. Однако подобные факты законотворческой техники не должны приводить к признанию Гражданского кодекса РФ источником трудового права.

3. Условиями применения норм гражданского законодательства в трудовом праве являются:

а) обнаружение пробела в регулировании имущественных или неимущественных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, под которым понимается либо полное отсутствие норм по регламентации конкретной ситуации, либо ее неполное регулирование имеющимися источниками трудового права [7. С. 162];

б) отсутствие соглашения между субъектами трудового права по данному вопросу (например, трудового договора или договора о материальной ответственности работника), а также невозможность восполнения пробела в случае рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров иным способом (например, достижением соглашения по неурегулированным разногласиям, в том числе посредством утверждения судом мирового соглашения);

в) наличие нормы гражданского законодательства, регламентирующей конкретную ситуацию и не противоречащей существу правового регулирования трудовых отношений.

Так, по одному из дел Верховный Суд установил, что общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок к трудовым отношениям не применяются, поскольку трудовой договор не является сделкой в том смысле, который этому понятию придается статьей 153 ГК РФ, к отношениям по трудовому договору нельзя применить последствия недействительности сделок (ст. 167 ГК РФ) и возратить стороны в первоначальное положение [8].

Небезынтересным является и тот факт, что характер применения норм гражданского законодательства судом на практике может быть разным: явным, когда в тексте решения непосредственно указывается на конкретную норму из смежной отрасли права, и скрытым – в описательно-мотивировочной части решения учитывается гражданско-правовое регулирование трудовых отношений, но ссылка на применяемые нормы права отсутствует.

Поскольку пробел в трудовом праве создает неопределенность (неясность) в реализации субъективных прав и юридических обязанностей разных субъектов трудового права, при применении гражданского законодательства должны учитываться особенности их статуса. Так, работник по отношению к работодателю занимает подчиненное положение, он является более уязвимой и слабой стороной трудового договора. Следовательно, нормы гражданского законодательства, распространяющиеся на него, должны предоставлять ему дополнительные права, гарантии и преимущества, но не могут возлагать на него какие-либо обременения. Напротив, работодатель, как более сильная и профессиональная сторона, при указанных обстоятельствах вынужден нести риск дополнительных обязанностей.

4. В содержание данного понятия не входит окончательное устранение пробелов в правовом регулировании, для которого предусмотрена иная специальная форма (например, правотворчество). Нельзя рассматривать институт применения гражданского законодательства и для устранения каких-либо ошибок в правовом регулировании с целью отмены действия или неприменения норм трудового права, противоречащих законодательству или Конституции РФ. В таких ситуациях возможные коллизии должны разрешаться с учетом разной юридической силы источников трудового права (ст. 5 ТК РФ),

разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ (ст. 6 ТК РФ), соотношения договорного и нормативного регулирования (ст. 9 ТК РФ), приоритета общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров (ст. 10 ТК РФ), действия общей и специальной норм, приоритета более поздней нормы, возможности признания нормативных предписаний недействительными (противоречащими Конституции РФ) в порядке, предусмотренном законодательством, и неприменения акта (соглашения), противоречащего иным источникам трудового права, и т.д.

5. Практическим результатом применения гражданского законодательства к трудовым отношениям являются юрисдикционные и неюрисдикционные формы реализации права в поведении субъектов трудового правоотношения. К неюрисдикционным формам следует отнести осуществление (использование) трудового права и исполнение трудовой обязанности самими равнопоставленными субъектами (работник и работодатель), а к юрисдикционным (управленческим) – применение норм права властным субъектом по отношению к подвластному (орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров – суд, КТС в отношении работника и работодателя). Вторая форма реализации, как правоприменительная процедура, претворяется в следующих стадиях: установление фактических обстоятельств дела; выбор и анализ норм трудового права и норм гражданского законодательства, регулирующего отношение; применение указанных норм; вынесение итогового правоприменительного решения и его доведение до сведения заинтересованных лиц.

6. Применение норм гражданского законодательства к трудовым отношениям должно осуществляться с помощью специальных юридических приемов [9. С. 347–348]. Наиболее приемлемым способом преодоления пробела в конкретных ситуациях является субсидиарное применение, т.е. применение к трудовым отношениям, не урегулированным трудовым правом, норм гражданского законодательства постольку, поскольку это не противоречит их существу. Однако В.Н. Карташов считает, что субсидиарное применение – «не средство и не способ восполнения пробелов в праве, а само действие, характер действия нормативно-правовых предписаний» [10. С. 330]. Мы также не поддерживаем идею отождествления данного приема с межотраслевой аналогией закона, которая в трудовом праве если и может быть использована, то исключительно судом и только при установлении сходства отношений, регулируемых разными отраслями права (п. 3 ст. 11 ГПК РФ) [11, 12]. Следует признать, что аналогия закона в сравнении с субсидиарным применением, во-первых, имеет более узкую сферу приложения (только в процессе рассмотрения дел судами), а во-вторых, более абстрактный характер.

Представляется необходимым остановиться на отдельных ситуациях практики, которые имеют смежный правовой характер и могут быть разрешены на основе субсидиарного применения норм гражданского законодательства к трудовым и непосредственно связанным с ними отношениям.

### ***1. Отношения в сфере локального нормативно-правового регулирования***

Как известно, особенностью системы источников трудового права является наличие в ней локальных нормативно-правовых актов. Характер указанных актов различен. В одних случаях они, отражая специфику отношений у конкретного работодателя, призваны улучшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. В других же случаях они конкретизируют правила поведения, которые отсутствуют в ином источнике. Последний вид локальных нормативных актов может существовать в двух формах: необязательной и обязательной. Необязательные локальные нормативные акты принимаются работодателем сугубо по собственной инициативе, их издание является правом, а не обязанностью работодателя. Отсутствие подобных актов у работодателя само по себе не может ухудшить положение работников, поскольку в необходимых ситуациях регулирование осуществляется иными источниками. Вместе с тем действующее трудовое законодательство исходит из необходимости принятия отдельных видов актов, которые призваны обеспечить реализацию и защиту прав работника. Издание подобного рода актов является безусловной обязанностью работодателя, поскольку в их отсутствие правовое положение работников будет ухудшено. Однако трудовое законодательство не устанавливает самостоятельного вида имущественной ответственности работодателя перед работником за отсутствие обязательных локальных нормативно-правовых актов, их противоречие иным источникам трудового права и ненадлежащее качество правового регулирования.

Единственной гарантией прав работника может выступать ч. 4 ст. 8 ТК РФ о неприменении норм локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями или принятых без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников. В нынешних условиях данное решение законодателя нельзя признать достаточным. Например, если работодатель не производит индексацию заработной платы в порядке, установленном ст. 134 ТК РФ, то этим нарушаются права работников на реальное повышение заработной платы. ТК РФ не предусматривает в таком случае надлежащего механизма индексации, в связи с чем представляется обоснованным субсидиарное применение к такой категории споров ст. 318 ГК РФ об увеличении сумм, выплачиваемых на содержание гражданина, пропорционально повышению установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума.

Представляется, что возмещение убытков (ущерба) в данной ситуации на основании норм ст. 15 ГК РФ, ст. 232, 233 ТК РФ также допустимо. Важной гражданско-правовой гарантией возмещения убытков в трудовых отношениях должно стать положение п. 5 ст. 393 ГК РФ о том, что в возмещении убытков не может быть отказано только на том основании, что их размер не может быть установлен с разумной степенью достоверности.

## **2. Отношения по поводу материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы**

Статьей 236 ТК РФ закреплено, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета. В соответствии с Указанием ЦБ РФ от 11.12.2015 г. № 3894-У с 1 января 2016 г. значение ставки рефинансирования Банка России приравнивается к значению ключевой ставки Банка России. На настоящий момент размер ключевой ставки составляет 11% (информация Банка России от 31.07.2015 г. «О ключевой ставке»). Необходимо отметить, что подобный размер санкции хотя и выше размера, предусмотренного ст. 395 ГК РФ, но все же не позволяет работнику компенсировать все убытки, причиненные ему незаконной задержкой выплаты заработной платы. В этой связи необходимо признать, что положение потерпевшего работника гораздо более невыгодно по сравнению с положением гражданско-правового кредитора, которому в аналогичной ситуации закон гарантирует возмещение убытков в части, превышающей сумму процентов (п. 2 ст. 395 ГК РФ).

Более того, за рамками ст. 236 ТК РФ остаются ситуации, когда работодатель, сознательно нарушая сроки выплаты заработной платы, извлекает большую экономическую выгоду от использования денежных средств, чем размер санкции, который предусмотрен законом. Здесь не представляется возможным говорить об ответственности работодателя, поскольку никаких неблагоприятных имущественных последствий у него не возникает. Стоит отметить, что для подобных случаев в гражданском праве установлен запрет на извлечение преимуществ из своего незаконного поведения (ст. 1 ГК РФ).

Таким образом, возможно применение в субсидиарном порядке к нормам ст. 236 ТК РФ отдельных положений ст. 15, 395 ГК РФ.

В порядке законодательного совершенствования института защиты имущественных прав работника необходимо предусмотреть обязанность работодателя возмещать работнику проценты не только как форму ответственности, но и как плату за пользование чужими денежными средствами (аналогия со ст. 317.1 ГК РФ).

## **3. О неосновательном обогащении в трудовых отношениях**

Неосновательное обогащение традиционно рассматривается как институт гражданского права. Анализ норм ГК РФ позволяет согласиться с определением А.М. Винавера, который писал, что «неосновательным обогащением можно называть всякое приобретение, увеличившее имущество данного лица в ущерб другому и без достаточного к тому законного повода (титула)» [13. С. 70–71]. Неосновательное обогащение как юридический факт является основанием возникновения кондикционного обязательства (охранительного отношения), содержанием которого является обязанность приобретателя возвратить потерпевшему неосновательно приобретенное или сбереженное

имущество, за исключением случаев, предусмотренных законом (ст. 1102 ГК РФ).

Важной особенностью данных отношений является также то, что они применимы к требованиям одной стороны в обязательстве к другой о возврате исполненного в связи с этим обязательством, если иное не предусмотрено нормативно-правовыми актами и не вытекает из существа отношений.

В трудовом законодательстве возникновение каких-либо отношений из неосновательного обогащения формально не предусматривается. Однако следует согласиться с мнением Б.С. Антимонова и К.А. Граве, которые полагают, что четкие основания для противопоставления гражданско-правовых и трудо-правовых последствий неосновательного приобретения отсутствуют [14. С. 41].

Исходя из смысла ст. 137 ТК РФ об основаниях и порядке удержания денежных средств из заработной платы работника, можно сделать вывод: указанная норма является частным случаем кондикционных отношений между работником и работодателем в тех случаях, когда удержание производится ввиду экономически необоснованного приобретения работником денежных средств работодателя (возмещение неотработанного аванса, возврат излишне выплаченных сумм вследствие счетных ошибок, при невыполнении норм труда, при простое по вине работника и т.д.). В пользу возможности использования цивилистической конструкции «неосновательное обогащение» в трудовом праве говорит и тот немаловажный факт, что Верховный Суд РФ по спорам работников о незаконном удержании заработной платы часто опирается на ст. 1109 ГК РФ, которая рассматривается им как общая норма по отношению к специальной – ст. 137 ТК РФ.

Возможность применения норм главы 60 ГК РФ «Обязательства вследствие неосновательного обогащения» в совокупности с нормами ТК РФ позволяет несколько по-новому решать нестандартные практические казусы.

Например, в период нахождения в отпуске работник заболел, в связи с чем ему было начислено и выплачено пособие по временной нетрудоспособности. По его желанию часть отпуска, выпавшая на период болезни, была перенесена по правилам ст. 124 ТК РФ. В такой ситуации возникает вопрос: необходимо ли производить перерасчет ранее выплаченных отпускных в связи с тем, что изменяется период для исчисления среднего заработка? По мнению ряда исследователей, при перенесении отпуска сумма отпускных должна быть пересчитана, так как часть отпускных была выплачена излишне (за период болезни). Порядок такого возврата законодательством не предусмотрен, поэтому работодатель может предложить работнику внести денежные средства в кассу или на расчетный счет организации добровольно. В случае отказа работнику предлагается зачесть переплаченные суммы в счет предстоящих выплат [15]. Подобное решение проблемы противоречит действующему законодательству. Статья 137 ТК РФ, действительно, не содержит оснований для возможного удержания из заработной платы сумм излишне выплаченных отпускных. При обращении к общим нормам ст. 1102, 1103 ГК РФ можно прийти к выводу о возникновении неосновательного обогащения у работника (поскольку за период болезни ему выплачены отпускные и им получено пособие по временной нетрудоспособности). Вместе с тем в силу ст. 1109 ГК



РФ в подобной ситуации обогащение не может быть истребовано обратно или зачтено в счет предстоящих выплат за счет любого имущества работника, а не только его заработной платы. Таким образом, следует признать, что в описанной ситуации ст. 1109 ГК РФ выступает важной гарантией защиты имущественных интересов работника.

Однако следует предусмотреть регулирование соответствующих отношений трудовым законодательством.

Другой пример. Работник наряду с работой, определенной трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего дня по поручению работодателя выполнял другую работу в порядке совмещения профессий (должностей). Размер доплаты работнику в нарушение ст. 151 ТК РФ соглашением сторон не был установлен. Вопрос: будет ли оплачена работодателем дополнительная работа?

В ст. 151 ТК РФ установлено, что размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ). Таким образом, трудовое законодательство не предусматривает последствий несогласования размера доплаты (Постановление Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)», которым установлены размеры доплат, признано недействующим на территории РФ в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 10.03.2009 г. № 216).

Проблемы подобного рода достаточно распространены в гражданских правоотношениях. Например, подрядчик в интересах и с согласия заказчика наряду с заданием производит также иные работы, не предусмотренные первоначальным договором подряда. Судебная практика подтверждает, что в таких случаях между сторонами складываются фактические подрядные отношения, в рамках которых заказчик принимает выполненные работы без замечаний. Указанное обстоятельство свидетельствует о потребительской стоимости работ для заказчика. Неуплата заказчиком стоимости принятых работ в отсутствие заключенного договора привела к неосновательному обогащению за счет выполнившего работы подрядчика. Стоимость работ подлежит взысканию на основании п. 1 ст. 1102 и п. 1 ст. 1105 ГК РФ [16].

Применительно к трудовому спору следует признать, что в случае несогласования размера доплаты с работником в целях реализации его права на оплату труда вполне возможно применение гражданско-правовых норм о неосновательном обогащении. Пунктом 2 ст. 1105 ГК РФ, в частности, предусмотрено, что лицо, неосновательно временно пользовавшееся чужими услугами, обязано возместить потерпевшему то, что оно сберегло вследствие такого пользования по цене, существовавшей во время, когда закончилось пользование, и в том месте, где оно происходило. В случае неприменения указанной нормы следовало бы признать, что лицо, работающее по трудовому договору и выполняющее дополнительные работы по поручению работодателя, находится в худшем правовом положении, чем подрядчик, который выполняет такие же работы, даже в отсутствие какого-либо договора.

Исходя из указанной позиции, следует признать правильной практику судов общей юрисдикции, которая допускает установление доплат в процентном отношении к окладу работника по усмотрению суда в тех случаях, когда их размер не установлен соглашением [17]. Вместе с тем нельзя признать достаточно обоснованными те судебные акты, которые допускают взыскание доплат со ссылкой на ст. 237 ТК РФ [18], поскольку недостижение сторонами соглашения о размере доплаты должно исключать материальную ответственность работодателя из-за отсутствия его вины [19, 20]. Представляется необходимым предусмотреть соответствующую норму в ст. 151 ТК РФ.

#### ***4. Оформление трудового договора и согласование его существенных условий***

Достаточно распространенным нарушением трудового законодательства является неофициальное трудоустройство, т.е. отсутствие надлежащего оформления трудовых отношений, а также выплата «чёрной» заработной платы. Нередки также случаи, когда в заключенном трудовом договоре в нарушение ст. 57 ТК РФ и ч. 1 ст. 135 ТК РФ не указываются условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада. Возможности трудовой защиты прав работника в таких ситуациях не так велики.

Во-первых, в силу ст. 67 ТК РФ в тех случаях, если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор. В соответствии со ст. 57 ТК РФ, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и необходимые условия, это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

Во-вторых, это использование законодательно установленных механизмов защиты прав на получение работниками заработной платы (выплата месячной заработной платы работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) в размере не ниже минимального размера оплаты труда, принцип оплаты по труду, установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В-третьих, это определение систем оплаты труда, включая размер тарифных ставок (окладов), действующих у данного работодателя, на основе коллективного договора, соглашений и локальных актов (например, штатного расписания).

Таким образом, на основе норм действующего трудового права даже если работнику и удастся обязать работодателя оформить трудовой договор, то взыскать с него заработную плату в обещанном размере, который выше гарантированного законом, вряд ли получится. Однако ситуация несколько меняется, если допустить возможность применения в таких случаях норм гражданского законодательства.

Возможно несколько вариантов дополнительного регулирования:

а) Согласно п. 3 ст. 424 ГК РФ в случаях, когда в возмездном договоре цена не предусмотрена и не может быть определена исходя из условий договора, исполнение договора должно быть оплачено по цене, которая при сравнимых обстоятельствах обычно взимается за аналогичные товары, работы и услуги. Необходимая информация о среднем размере заработной платы по определенным профессиям, видам работ может быть получена из территориальных органов Федеральной службы статистики.

б) Использование механизма заключения гражданско-правового договора. В соответствии со ст. 433 ГК РФ договор признается заключенным в момент получения лицом, направившим оферту ее акцепта. Под офертой в соответствии со ст. 435 ГК РФ признается адресованное конкретному лицу предложение, достаточно определенное и выражающее намерение лица, сделавшего предложение, считать себя заключившим договор с адресатом, которым оно будет принято. Необходимые условия трудового договора могут быть дополнены исходя из содержания оферты работодателя. Если же в оферте отсутствует указание на необходимые условия, то в силу ст. 431 ГК РФ конкретные условия договора, в том числе и условия о размере заработной платы работника, могут быть установлены судом с учетом переписки сторон, переговоров, поведения сторон (включая данные из объявлений о вакансиях у данного работодателя).

Проведенный анализ нормативно-правовых и доктринальных источников позволяет прийти к выводу о необходимости в современных условиях гражданско-правового регулирования трудовых отношений с целью предоставления дополнительных возможностей работникам в реализации и защите своих прав.

#### *Литература*

1. Глазырин В.В. Регулирование трудовых отношений: экспансия гражданского законодательства? // Журнал российского права. 1998. № 7. С. 12–19.
2. Комментарий части первой Гражданского кодекса Российской Федерации для предпринимателей / рук. автор. колл. М.И. Брагинский. М., 1995. 479 с.
3. Гинцбург Л.Я. Соотношение советского трудового и гражданского права // Советское государство и право. 1978. № 1. С. 62–68.
4. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. 371 с.
5. Лушиников А.М., Лушиникова М.В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. М., 2003. Т. 1. 446 с.
6. Генкин Д.М. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право. 1940. № 2.
7. Лазарев В.В. Пробелы в праве и пути их устранения. М.: Юрид. лит., 1974. 184 с.
8. Определение Верховного Суда РФ от 14.12.2012 г. № 5-КГ12-61 // СПС «Консультант-Плюс».
9. Алексеев С.С. Общая теория права. М.: Юрид. лит., 1982. Т. 2.
10. Карташов В.Н. Теория правовой системы общества: учеб. пособие: в 2 т. Ярославль, 2005. Т. 1.
11. Еришова Е.А. Применение гражданского права к трудовым отношениям // Трудовое право. 1998. № 4. С. 22–30.
12. Еришов В.В., Еришова Е.А. Трудовой договор. М., 2000.
13. Винавер А.М. Неосновательное обогащение и ст. 147 Гражданского кодекса // Антология уральской цивилистики: 1925–1989: сб. ст. М., 2001. С. 70–76.
14. Антимонов Б.С., Граве К.А. Договор трудового поручения // Ученые записки ВИЮН. 1955. Вып. 2. С. 17–79.

15. Озудин И. Болезнь в отпуске // Практический бухгалтерский учет. 2012. № 7.
16. Постановление Президиума ВАС РФ от 20.09.2011 № 1302/11.
17. Определение Мосгорсуда от 12.10.2011 г. по делу № 33-29565.
18. Определение Мосгорсуда от 20.01.2012 г. по делу № 33-1345.
19. Определение Нижегородского областного суда от 17.01.2012 г. по делу № 33-554.
20. Определение Тульского областного суда от 07.06.2012 г. по делу № 33-1486.

*Arkhipova Olga A., Luzyanin Taras Y.* Novosibirsk law Institute (branch) of Tomsk State University (Novosibirsk, Russian Federation)

#### **ABOUT THE APPLICATION OF THE CIVIL LEGISLATION IN REGULATION OF LABOUR RELATIONS**

Keywords: subsidiary application of the law, the analogy of the law, liability, unjust enrichment, the indexation of wages, the gap in the law, local regulation, civil law, labor relations.

The application of civil law to labour relations is a necessary reality in modern conditions. Analysis of legal acts and doctrinal sources allows to make a conclusion about the necessity of civil law regulation of labour relations in order to provide additional opportunities to employees in the implementation and protection of their rights.

The article explores some practical related law situations that can be resolved on the basis of subsidiary application of civil law.

This is possible in relation to the liability of the employer for delay of payment of wages, unjust enrichment in employment relations and others.

Special attention is given to the preparation of the employment contract and the agreement of individual conditions based on the subsidiary application of civil law.

The article presents analysis of judicial practice of the studied issues.

#### **References**

1. Glazyrin, V.V. (1998) Regulirovanie trudovykh otnosheniy: ekspansiya grazhdanskogo zakonodatel'stva? *Zhurnal Rossiyskogo prava – Journal of Russian Law*. 7.
2. Braginskii, M.I. (ed.) (1995) *Kommentariy chasti pervoy Grazhdanskogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii dlya predprinimateley* [Comments of the Civil Code of the Russian Federation for entrepreneurs]. Moscow: Pravovaya kul'tura.
3. Gintsburg, L.Ya. (1978) Sootnoshenie sovetskogo trudovogo i grazhdanskogo prava [The ratio of Soviet labor law and civil law]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 1. pp. 62–68.
4. Skobelkin, V.N. (1999) *Trudovye pravootnosheniya* [Labor law]. Moscow.
5. Lushnikov, A.M. & Lushnikova, M.V. (2003) *Kurs trudovogo prava* [Labour Law]. Vol.1. Moscow: Prospekt.
6. Genkin, D.M. (1940) Predmet i sistema sovetskogo trudovogo prava [The subject and system of Soviet labor law]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. 2.
7. Lazarev, V.V. (1974) *Probely v prave i puti ikh ustraneniya* [Gaps in the law and ways to eliminate them]. Moscow: Yuridicheskaya literatura.
8. Supreme Court of the Russian Federation. (2012) *Opreделение Verkhovnogo Suda RF ot 14.12.2012 g. № 5-KG12-61* [Determination № 5 KG12-61 of the Supreme Court of the Russian Federation of December 14, 2012].
9. Alekseev, S.S. (1982) *Obshchaya teoriya prava* [General Theory of Law]. Vol. 2. Moscow: Yuridicheskaya literatura. pp. 347–348.
10. Kartashov, V.N. (2005) *Teoriya pravovoy sistemy obshchestva* [The theory of legal system]. Vol. 1. Yaroslavl: Yaroslavl State University.
11. Ershova, E.A. (1998) Primenenie grazhdanskogo prava k trudovym otnosheniyam [Application of civil rights to labor relations]. *Trudovoe pravo*. 4. pp. 22–30.
12. Ershov, V.V. & Ershova, E.A. (2000) *Trudovoy dogovor* [Labour Contract]. Moscow: Delo.
13. Vinaver, A.M. (2001) Neosnovatel'noe obogashchenie i st. 147 Grazhdanskogo kodeksa [Unjust enrichment and Art. 147 of the Civil Code]. In: Alekseev, S.S. et al. *Antologiya ural'skoy tsivilistiki: 1925–1989* [An anthology of the Ural civil law: 1925–1989]. Moscow: Statut. pp. 70–76.

14. Antimonov, B.S. & Grave, K.A. (2012) Dogovor trudovogo porucheniya [Contract of Labor Assignments]. *Uchenye zapiski VYuN.* 2. pp. 17–79.

15. Ogudin, I. (2012) Bolezn' v otpuske [Disease on vacation]. *Prakticheskiy bukhgalterskiy uchet.* 7.

16. Supreme Arbitration Court of the Russian Federation. (2011) *Postanovlenie Prezidiuma VAS RF ot 20.09.2011 № 1302/11* [Resolution № 1302/11 of the Presidium of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation dated September 20, 2011].

17. Moscow City Court. (2011) *Opredelenie Mosgorsuda ot 12.10.2011 g. po delu № 33-29565* [Resolution of the Moscow City Court on October 12, 2011, Case № 33-29565].

18. Moscow City Court. (2012) *Opredelenie Mosgorsuda ot 20.01.2012 g. po delu № 33-1345* [Resolution of the Moscow City Court on January 20, 2012, Case № 33-1345].

19. Nizhny Novgorod Regional Court. (2012) *Opredelenie Nizhegorodskogo oblastnogo suda ot 17.01.2012 g. po delu № 33-554* [Resolution of the Nizhny Novgorod Regional Court of January 17, 2012, Case № 33-554].

20. Tula Regional Court. (2012) *Opredelenie Tul'skogo oblastnogo suda ot 07.06.2012 g. po delu № 33-1486* [Resolution of the Tula Regional Court on June 7, 2012, Case № 33-1486].