

О сущности межотраслевых связей трудового права

Т. Ю. Коршунова, О. В. Моцная

Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации,
Российская Федерация, 117218, Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

Для цитирования: Коршунова, Татьяна Ю., и Оксана В. Моцная. 2025. «О сущности межотраслевых связей трудового права.» *Ежегодник трудового права* 15: 65–84.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.105>

В статье предпринята попытка проанализировать существующие теоретические представления о межотраслевых связях в трудовом праве, а также предложить на основе проведенного анализа новый взгляд на формы межотраслевых связей в регулировании трудовых отношений. Авторы признают, что межотраслевые связи в правовом регулировании трудовых отношений проявляются как межотраслевые связи в законодательстве, в связи с чем в статье проанализированы наиболее интересные примеры реализации межотраслевых связей в законодательстве о труде. Исходя из того, что деление права на публичное и частное есть объективная реальность и каждая часть права обладает специфическими методами нормативного регулирования общественных отношений, авторы полагают, что различные комбинации соотношения этих методов формируют комплексные отрасли законодательства. Такой взгляд на существо проблемы позволяет объяснить не только тенденцию возникновения «комплексных» и «специализированных» отраслей, но и появление нетипичных форм занятости и «вымывание» некоторых традиционных элементов трудового правоотношения. Следует также учитывать тот факт, что эволюция российской системы права и законодательства характеризуется процессами интеграции и дифференциации, что находит выражение как в появлении новых отраслей, подотраслей, институтов и субинститутов права, так и в формировании множества взаимосвязей — внутренних и внешних. В частности, взаимодействие отраслей права находит свое проявление в формировании систем межотраслевого регулирования общественных отношений в различных обособленных сферах хозяйства, отражающих специфику как предмета регулирования, так и применения присущих различным отраслям права методам регулирования. Межотраслевое взаимодействие появляется там, где объективно невозможно «развести» смежные отрасли права и общественные отношения могут быть урегулированы лишь комплексно.

Ключевые слова: труд, межотраслевое правовое регулирование, межотраслевые связи, трудовое право, трудовое законодательство, межотраслевое взаимодействие.

1. Введение

Система российского права складывается из отраслей, которые разграничиваются между собой по двум критериям: предмет и метод правового регулирования.

Как известно, предмет трудового права — это комплекс общественных отношений, связанных с применением несамостоятельного (зависимого) труда (Трудо-

вое право России 2010, 14). Несамостоятельность труда — признак, выделяемый по его характеру и содержанию. Самостоятельный труд — это труд собственника средств производства, в свою очередь несамостоятельный труд — наемный (Трудовое право России 2010, 3), то есть труд, осуществляемый под контролем и управлением внешнего субъекта — работодателя.

Разнообразные формы найма труда были свойственны обществу на разных этапах его развития (Курс российского трудового права 2007, 52–53). Развитие промышленности и накопление капитала имели свои особенности в каждом государстве, в связи с чем труд рассматривался как предмет регулирования разных отраслей права. Более того, отступая от римских традиций, юристы в начале XX в. рассматривали вопрос о выделении единой группы сделок о труде, в которых одна сторона обещает другой труд за известный экономический эквивалент (Ельяшевич 1907, 176).

В дискуссии о системе советского права аналогичную точку зрения высказал Д. М. Генкин, предлагавший отнести к предмету трудового права договоры подряда, поручения, авторского заказа и др. (Генкин 1940, 55–71).

Доктрина трудового права не поддержала подобный подход, однако на современном этапе мы видим усложнение хозяйственной жизни, появление новых нетипичных форм занятости (дистанционный труд, договоры о предоставлении персонала, платформенная занятость и др.), размывание традиционного трудового правоотношения, его усложнения и видоизменения, что требует теоретического осмысления.

Все это придает вопросу об отраслевых связях трудового права новое звучание.

2. Основное исследование

В научных взглядах и теориях основным инструментом регулирования любой трудовой деятельности в современных обществах, по общему правилу, является договор. Сам по себе договорный способ регулирования труда можно считать основной предпосылкой существования межотраслевых связей в трудовом законодательстве.

В соответствии с Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» к занятым отнесены девять категорий граждан. Среди них — работающие по трудовому договору; выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, в том числе по договорам авторского заказа; являющиеся участниками (членами) корпоративных коммерческих организаций; и другие категории.

При этом ядром предмета отрасли трудового права является трудовое отношение, т. е. то общественное отношение, которое урегулировано именно нормами трудового права. Вместе с тем к предмету трудового права в соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации отнесены также отношения, непосредственно связанные с трудовыми¹. Таким образом, ст. 1 ТК РФ определена совокупность вза-

¹ Это отношения по организации труда и управлению трудом; по трудоустройству у данного работодателя; по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; по социальному партнерству, ведению коллективных

имосвязанных и взаимозависимых с трудовыми отношениями норм, составляющих систему трудового права, ориентируясь на которую можно было бы сложить представление о наличии связей трудового права со смежными отраслями.

Среди актуальных проблем, стоящих сегодня перед наукой трудового права, исследователи отмечают необходимость укрепления межотраслевых связей в теоретических исследованиях, их проведение на стыке трудового права с другими отраслями, прежде всего гражданским и административным правом, правом социального обеспечения.

Существующие теоретические представления о системности права могут стать ключом к определению сущности межотраслевых связей.

В юридической литературе сложилась устойчивая позиция, в соответствии с которой критериями определения отраслей права являются предмет и метод правового регулирования общественных отношений (Хачатуров 2018, 91–97).

Кроме того, все правовые системы условно включают в себя две сферы: частного и публичного права. Такое деление не позволяет четко отграничить одну отрасль права от другой, поскольку каждая отрасль в той или иной степени представляет собой сочетание частных и публично-правовых начал в правовом регулировании общественных отношений. Более того, Н. М. Коршунов, обосновывающий теорию конвергенции частного и публичного права (Коршунов 2011), обращает внимание не только на тенденцию взаимопроникновения сфер частного и публичного права. С его точки зрения, в сущностной характеристике конвергенции частного и публичного права следует выделять два аспекта: юридический и социальный. Юридическая сущность конвергенции частного и публичного права «представляет собой их сближение, состоящее в проникновении частного права в публичную сферу общественных отношений, а публичного — в частную» (Коршунов 2011, 222), и характеризуется как специфическое инструментально-нормативное, догматическое правовое явление, обеспечивающее упорядочивание общественных отношений посредством сочетания частноправовых и публично-правовых методов их регулирования (Коршунов 2011, 224).

Между тем исследования генезиса и эволюции права дают основания для рассмотрения частного и публичного права в качестве объективно сложившихся и существующих составных частей системы права с присущими им специфическими методами нормативного регулирования общественных отношений. Различные комбинации их соотношения дают нам комплексные отрасли законодательства, содержащие как публично-правовые, так и частноправовые элементы, различные пропорции которых зависят от особенностей регулируемой сферы общественных отношений (Попондопуло 2002, 17–36).

Использование обозначенного подхода к рассматриваемой проблеме снимает многие до сих пор дискутируемые вопросы, в том числе связанные с содержанием и структурой системы права, комплексными и некомплексными отраслями права,

переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по разрешению трудовых споров; по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

он открывает возможность предметного исследования механизма взаимодействия частного и публичного права, результатом которого являются комплексные отрасли законодательства².

При этом критерием оптимального взаимодействия частного и публичного права в рамках их конвергенции в современных национальных правовых системах и в цивилизованном секторе мирового правопорядка выступает принцип приоритета и защиты прав и свобод человека (Базедов 2008).

Предлагаемый подход позволяет иначе взглянуть на тенденцию возникновения «комплексных» и «специализированных» отраслей (спортивное право, арктическое право, корпоративное право), но порождает дискуссию об отраслевом статусе различных правовых образований. Современные ученые обращают внимание на появление нетипичных форм занятости, «вымывание» некоторых традиционных элементов трудового правоотношения как на факторы, приводящие к изменению предмета отрасли права в целом (Чуча 2022; Шуралева 2022).

Вместе с тем нельзя не учитывать тот факт, что развитие российской системы права и законодательства также характеризуется процессами интеграции и дифференциации. Процесс дифференциации правового регулирования проявляется прежде всего в разделении самой системы права на отрасли, подотрасли, институты и субинституты. Так, в начале XX в. важным шагом на пути защиты прав трудящихся явилось вычленение из гражданского и полицейского права фабричного (трудового) права. Дальнейшее преобладание процессов дифференциации привело к образованию такой самостоятельной отрасли права, как право социального обеспечения, которая отделилась, в свою очередь, от трудового права (Барков 2012).

Сегодня в трудовом праве, как и в любой другой отрасли права, существует множество взаимосвязей, как внутренних, так и внешних. Обусловливается это зачастую многообразием и многогранностью структуры самой нормы права (Иванов, Лившиц, Орловский 1978, 140). При этом внешняя системность нормы права позволяет говорить о наличии межотраслевых связей, о надотраслевых межсистемных образованиях и т. п.

Существо межотраслевых связей исследовано в ряде теоретических работ. В монографии «Структура советского права» С. С. Алексеев отмечал, что «отрасли права образуют именно структуру, между ними существует свой закон связи» (Алексеев 1975, 212). Указанный закон связи определялся ученым как «такая устойчивая связь, между отраслями, при которой ядро правовой системы образуют профилирующие отрасли... в непосредственном единстве с ними функционируют процессуальные и специальные основные, а на их основе — комплексные отрасли...» (Алексеев 1975, 215). Принимая во внимание сложный и многогранный характер системы права, С. С. Алексеев разделял связи между отраслями на генетические (по происхождению) и функциональные (проявляются в случае нераздельного единства регулятивных и охранительных норм, общих и специальных норм и т. д.). Предложенное автором деление межотраслевых связей было положено в основу последующих исследований, посвященных межотраслевым связям (Корсаненкова 2021).

² Коршунов Н. М. Частное и публичное право: проблемы формирования основ современной теории конвергенции // СПС «КонсультантПлюс».

Исследователи отмечали, что в процессе правового регулирования труда нельзя разрывать право частное и публичное. Только совокупностью разноотраслевых средств можно достичь должного эффекта. Особенность таких связей именно трудового права обусловлена необходимостью защиты заведомо «слабых» субъектов от возможного произвола стороны «сильной» — работодателя, не умаляя, однако, частной инициативы (Кулаков 2020, 1–2).

М. Ю. Чельшев обосновывал, что «межотраслевые связи в праве... следует определить как отношения взаимной зависимости, обусловленности и общности между различными правовыми отраслями, включая и их отдельные части. В конечном счете это системные связи многоуровневого характера между правовыми нормами разной правоотраслевой принадлежности...» (Чельшев 2009, 17).

А. М. Лушников и М. В. Лушникова под межотраслевым правовым регулированием (межотраслевыми связями) полагают необходимым понимать нормативно-правовые предписания различной отраслевой принадлежности, объединенные единой целью и общим (смежным) предметом правового регулирования (Формирование и развитие отраслей права... 2020, 130).

В свою очередь, Ю. Б. Корсаненкова определяет межотраслевые связи как «взаимодействие отраслей через системные основания права — пересекающиеся общественные отношения, функции, принципы, элементы метода, формализованное в нормативных предписаниях отраслевого законодательства» (Корсаненкова 2021, 13).

Каждое из приведенных выше определений основывается на различных аспектах природы межотраслевых связей права. Наиболее универсальным, с точки зрения теории права, представляется определение М. Ю. Чельшева. Вместе с тем в определении межотраслевых связей, выработанном Ю. Б. Корсаненковой, М. В. Лушниковой, А. М. Лушниковым, подчеркивается связь права и законодательства (связи как нормативно-правовые предписания), т. е. взаимная определенность сущности и внешней формы, органическое единство права и законодательства.

Полагаем, что взаимодействие отраслей права проявляется при создании систем межотраслевого регулирования в различных обособленных сферах хозяйства, отражающих специфику как предмета регулирования, так и применения различных (присущих разным отраслям права) методов регулирования.

В. Ф. Яковлев отмечал, что комплексное законодательство имеет столь же прочные объективные основания и столь же закономерно в своем существовании, сколь и законодательство отраслевое (Яковлев 1975, 17).

Работы, посвященные изучению отдельных теоретических и практических проблем межотраслевых связей трудового права, в настоящее время представлены достаточно широко³.

³ В 2005 г. было опубликовано монографическое исследование Л. А. Чикановой, посвященное проблеме соотношения норм трудового и административного права, применяемых к служебным отношениям на государственной гражданской службе, в котором был проанализирован принцип субсидиарного применения норм трудового законодательства к отношениям на гражданской службе (Чиканова 2005); в монографии В. А. Болдырева, посвященной регулированию отношений наемного труда (2016 г.), отмечалось, что на современном этапе взаимодействие норм трудового и гражданского права носит характер экспансии второго в сферу действия первого. При этом автор подчеркивал, что трудовое право является самостоятельной отраслью российского права, а не вторичной или производной от объективного гражданского права (Болдырев 2016); проблемам

Однако комплексно исследовал проблемы межотраслевого взаимодействия М.Ю.Чельшев (Шуралева 2022, 329). С его точки зрения, межотраслевые связи гражданского права проявляются в следующих формах: межотраслевое взаимное влияние (прямые и косвенные отсылки к гражданскому праву в нормах иных отраслей), межотраслевое регулятивное и охранительное взаимодействие, межотраслевое правовое регулирование, коллизионное регулирование (Чельшев 2009, 9–10).

Определяя коллизионное регулирование, осуществляемое между гражданским правом и иными правовыми отраслями, — как свод установленных правом правил (коллизионных норм, обычно закрепляемых в нормативных правовых актах, не являющихся источниками гражданского права), которые позволяют согласовывать действие норм гражданского права и иных правовых образований, — М.Ю.Чельшев полагал, что данное регулирование включает четыре основных компонента: 1) правовое оформление общего терминологического поля гражданского права и других правовых отраслей; 2) использование приема (метода) правового заимствования; 3) нормативное определение отраслевого приоритета⁴; 4) нормативное разграничение смежных сфер регулирования между гражданским правом и иными правовыми отраслями.

Переосмысленная учеными-трудовиками (Формирование и развитие отраслей права... 2020, 125–152) концепция М.Ю.Чельшева предполагает следующие формы и способы межотраслевого правового регулирования: 1) межотраслевое субсидиарное правовое регулирование (т.е. субсидиарное применение норм иной отраслевой принадлежности в правовом регулировании трудовых отношений); 2) межотраслевое совместное паритетное регулирование (т.е. обеспечение совместного паритетного регулирования трудовых отношений нормами различной отраслевой принадлежности); 3) межотраслевое коллизионное регулирование (как преодоление межотраслевых коллизий в правовом регулировании трудовых отношений).

Данная концепция представляется не вполне удачной, так как она не позволяет с достаточной четкостью разграничить между собой сами предлагаемые формы, а кроме того, оставляет за скобками применение в различных отраслях права общеотраслевых юридических понятий.

На наш взгляд, межотраслевое взаимодействие возникает там и тогда, «где односторонняя характеристика, проводимая с позиции лишь одной отрасли права, не дает адекватного отражения существующей действительности и, следовательно, не является достаточно точной и полной» (Поленина 1974, 66). То есть межотраслевое взаимодействие появляется там, где объективно невозможно «развести» смежные отрасли права и общественные отношения могут быть урегулированы лишь комплексно.

применения норм трудового, гражданского и предпринимательского права к отношениям, связанным с трудом в рамках корпоративных организаций, была посвящена монография (Межотраслевая координация правового регулирования труда... 2016); вопросам межотраслевого взаимодействия трудового права и права социального обеспечения посвящены исследования Ю.Б.Корсаненковой (Корсаненкова 2020, 11–14), И.Р.Маматказина (Маматказин 2016, 240; 2020, 230–29).

⁴ То есть определение того, какие нормы подлежат применению в приоритетном порядке в сравнении с другими, какие нормы должны быть применены в случае расхождения положений правовых норм разных правовых отраслей, составляющих конкретный участок межотраслевого правового регулирования (такой приоритет, как правило, закрепляется не в пользу гражданского права, а отдается нормам иной отраслевой принадлежности (Чельшев 2009, 9–10)).

Внешним проявлением тесного взаимодействия и согласования отраслей права в определенных сферах общественной жизни является существование межотраслевых, комплексных нормативных актов и объединений. Комплексные акты представляют собой форму существования норм различных отраслей права применительно к субъектам отношений. Комплексные акты служат формой, которая используется для согласования действия норм различных отраслей, для создания межотраслевых норм по признаку хозяйственной или какой-либо иной деятельности (Яковлев 1975, 19).

Если исходить из того, что межотраслевые связи предполагают интеграционное взаимодействие отраслей через возникновение между ними определенных общностей, то «паритетное регулирование» (на основе совместного применения норм различных отраслей права) как форма межотраслевого взаимодействия, как правило, не ведет к возникновению межотраслевых связей, поскольку каждая отрасль права регулирует общественные отношения с помощью выработанных ею методов и не требуется использовать методологию смежной отрасли. Вместе с тем паритетное регулирование можно назвать предпосылкой комплексного регулирования, которое, в свою очередь, и порождает межотраслевое взаимодействие. И в тех случаях, когда паритетное регулирование перестает адекватно решать стоящие перед ним задачи, появляются комплексные отрасли права, институты и субинституты, отражающие всю полноту комплексного подхода.

С учетом изложенного полагаем, что межотраслевые связи трудового права возможны в следующих формах: *в форме комплексных правовых институтов и в форме межотраслевых правовых заимствований.*

Рассмотрим каждую из перечисленных форм подробнее.

По мнению С. В. Полениной, перераспределение сферы правового регулирования между отраслями права связано с восстановлением и развитием *комплексных* межотраслевых «пограничных» институтов, образующихся на стыке смежных, однородных отраслей права. «Пограничные» институты характеризуются наличием подвижной предметно-регулятивной связи между нормами отраслей права, образующими данный институт. Чаще всего, по ее мнению, эта связь проявляется в том, что на предмет одной отрасли права накладываются некоторые элементы метода правового регулирования другой отрасли, как это имеет место в институте возмещения вреда, причиненного жизни либо здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей (Поленина 1974, 65).

О. Н. Садиков отмечал, что в советском гражданском праве отмечается наличие таких институтов, которые не укладываются в рамки привычных правовых категорий, содержат в себе необычные и даже аномальные элементы, относящиеся нередко к сфере других отраслей права административного, трудового, семейного. Он назвал их нетипичными институтами (Садиков 1997, 32). Многие институты являются предметом различных отраслей права, каждая из которых регулирует определенную сторону (Садиков 1997, 24).

Наиболее часто трудовое право взаимодействует с правом социального обеспечения, что усиливает эффект правового регулирования (Маматказин 2020, 237).

Таким примером образования комплексных межотраслевых связей в регулировании трудовых отношений может быть ст. 256 ТК РФ, которой закреплена гарантия предоставления работнику отпуска по уходу за ребенком до достижения

им возраста 3 лет. Воспользоваться данным правом может не только мать ребенка, но и его отец, бабушка, дед, другой родственник или опекун при условии фактического осуществления ухода за ребенком.

До 1 января 2024 г., согласно ч. 3 ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком лица из числа вышеназванных могли работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Аналогичные нормы о возможности совмещения работы на условиях неполного рабочего дня с выполнением родительских обязанностей по уходу за ребенком содержатся в ст. 11.1 Федерального закона от 29.12.2006. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

Главной целью обеспечения граждан пособиями по уходу за ребенком являлась необходимость компенсации утраченного заработка в связи с необходимостью ухода за ребенком.

Исторически в нашей стране возможность работать в течение отпуска по уходу за ребенком строго регламентировалась⁵. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980 № 111/8-51 было утверждено Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, в соответствии с которым при установлении режимов труда с неполным рабочим временем продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не была менее 4 часов и рабочей недели — менее 20–24 часов соответственно при пяти- и шестидневной рабочей неделе.

После вступления в силу ТК РФ 2001 г. Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, утвержденное Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980г. № 111/8-51, фактически перестало применяться как противоречащее новому кодексу, а впоследствии Приказом Министерства труда Российской Федерации от 29 декабря 2016 г. № 848 «О признании не действующими на территории Российской Федерации и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Союза ССР и РСФСР» признано не действующим на территории Российской Федерации.

Таким образом, минимальные и максимальные границы продолжительности рабочего времени для лица, желающего выйти на работу, сохраняя при этом право на пособие по уходу за ребенком (и соответственно, отпуск по уходу за ребенком), ни в трудовом законодательстве, ни в законодательстве об обязательном социальном страховании не были определены.

⁵ Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51 было утверждено Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время. В соответствии с п. 8 указанного положения режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могли предусматривать:

— сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;

— сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);

— сокращение продолжительности ежедневной работы (смены на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Указанные режимы труда предусматривали разделение продолжительности ежедневной работы на части, например доставка утренней и вечерней почты, продажа газет и журналов и т. д.

Такое положение приводило на практике к появлению споров о том, на сколько можно сократить рабочее время лицу, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, в случае, если оно желает трудиться в условиях неполного рабочего времени в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Федеральным законом от 19.12.2023 № 614-ФЗ «О внесении изменений в статью 256 Трудового кодекса Российской Федерации» законодатель разрешил существовавшую годами неопределенность: если в предыдущей редакции устанавливалась возможность работы во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, то новая редакция ч. 3 ст. 256 ТК РФ предполагает, что право на получение пособия по обязательному социальному страхованию сохраняется в случае, если женщина или лица, указанные в части второй ст. 256 ТК РФ, выходят на работу (из отпуска по уходу за ребенком), то есть отпуск по уходу за ребенком прекращается, лицо возвращается к работе, однако продолжается выплата пособия по уходу за ребенком, хотя формальные основания для его выплаты отсутствуют в связи с тем, что согласно, пп. 1 ч. 1 ст. 1.2 Федерального закона № 255-ФЗ, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию гражданам утраченного заработка (выплат, вознаграждений) или дополнительных расходов в связи с наступлением страхового случая по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. К страховому случаю, согласно п. 4 ч. 2 ст. 1.3 Федерального закона № 255-ФЗ, относится уход за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет. Разделение межотраслевых связей приводит к тому, что в настоящее время страховой случай (уход за ребенком до достижения им 1,5 лет) утрачивает свое целевое назначение — компенсацию заработка, утраченного застрахованным лицом, равно как нивелируется и страхование такого риска.

Следует признать, что различия между паритетным и комплексным регулированием довольно условны. Мы исходим из того, что паритетное правовое регулирование предполагает, что отношения регулируются одновременно нормами различной отраслевой принадлежности, но при этом системные связи между ними не возникают.

В качестве примера можно привести правовое регулирование правового положения руководителя организации как единоличного исполнительного органа управления юридического лица, поскольку его правовое положение определяется двумя отраслями права: гражданским (корпоративным) и трудовым.

Так, в соответствии со ст. 53 ГК РФ юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительным документом.

Порядок образования и компетенция органов юридического лица определяются законом и учредительным документом.

Отношения между юридическим лицом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются ГК РФ и принятыми в соответствии с ним законами о юридических лицах.

При этом в ТК РФ продолжает действовать гл. 43, регламентирующая особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального

органа управления организации, то есть именно те отношения, которые в соответствии со ст. 53 ГК РФ должны регулироваться гражданским законодательством.

В настоящее время представители цивилистической науки доказывают, что «законом признана корпоративная и при этом гражданско-правовая природа управленческих отношений между юридическим лицом и лицами, входящими в состав органов юридического лица» (Гутников 2019, 148).

Если ранее договоры с директорами — физическими лицами не могли быть приведены к общему знаменателю с договорами с управляющими в силу положений ТК РФ, которые подчиняли их своему регулированию, то сам договор с управляющей организацией, который не мог быть трудовым по сути, страдал от недостаточного, а точнее — от отсутствующего законодательного регулирования (Норин 2016).

В то же время представители науки трудового права полагают, что, несмотря на смешанный характер отношений и двойственность правового статуса этой категории работников, перевод руководителей в сферу действия гражданского права представляется чрезвычайно опасным, поскольку они нуждаются в правовой защите с помощью норм трудового права, и зачастую не меньше других категорий работников. Уже сейчас существует достаточно много специальных норм, направленных на повышение гибкости правового регулирования труда этой категории работников. Почти все нормы ТК РФ, содержащиеся в гл. 43, так или иначе направлены на облегчение для работодателя взаимодействия с лицами, выполняющими функции единоличного исполнительного органа юридического лица (Лютков 2019).

В реальной жизни суды как будто бы и не замечают сложившуюся ситуацию, привычно применяя трудовое законодательство при исследовании правовой природы договора, заключаемого с руководителем, и гражданское, разрешая споры о возмещении убытков.

Другой пример паритетного регулирования — реализация отношений по регулированию труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Как известно, особенности регулирования труда названной категории работников содержатся в гл. 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации. В свою очередь, Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» содержал ст. 18.1, в которой регламентировалось осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала), в том числе устанавливались требования к порядку аккредитации частных агентств занятости, а также непосредственно требования к частным агентствам занятости, которые претендуют на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)⁶. В Федеральном законе от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» указанные положения, регламентирующие

⁶ 1) наличие уставного капитала в размере не менее 1 миллиона рублей; 2) отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации; 3) наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации не менее двух лет за последние три года; 4) отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

осуществление деятельности по предоставлению труда работников, в настоящее время отсутствуют. Законодателю предстоит решить: в каком нормативном акте эти требования будут содержаться. Очевидно, что требования к юридическими лицам — субъектам предпринимательской деятельности — не входят в предмет регулирования ТК РФ, так же как и сами отношения, возникающие между субъектами предпринимательской деятельности, по поводу договора о предоставлении персонала. Именно поэтому они содержались в Законе о занятости 1991 г., носившем комплексный характер. Полагаем, что в том случае, если нормы, касающиеся договоров о предоставлении персонала, не будут включены в федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» № 565-ФЗ, то такого рода законодательные положения следовало бы закрепить в соответствующих разделах Гражданского кодекса Российской Федерации, регулирующих положения об обязательствах хозяйствующих субъектов. Иное решение представляется более громоздким — это создание специального закона, комплексно регулирующего отношения по предоставлению персонала, что потребует исключения из ТК РФ соответствующей главы.

Данный пример демонстрирует, что наличие паритетного регулирования не создает межотраслевых связей. Каждая отрасль в данном случае регламентирует те отношения, которые входят в ее предмет.

Другой пример не вполне удачной интеграции норм, носящих паритетный характер в ТК РФ, — это включение в него положений, регламентирующих электронный документооборот в сфере трудовых отношений. В ноябре 2021 г. вступил в силу Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» № 377-ФЗ, целью которого было нормативное закрепление возможности и механизмов ведения и применения документов, связанных с работой, в электронном виде.

При этом термин «электронный документооборот» был закреплен еще в ст. 6 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (далее — Закон № 63-ФЗ) как способ обмена и работы с документами, оригиналы которых формируются в электронном виде. Особенности электронного документооборота состоят в том, что электронные документы подписываются электронной подписью. Такой документ, подписанный электронной цифровой подписью, равен по своему значению документу на бумажном носителе при соблюдении определенных условий. Полагаем, что урегулированное в ст. 22.3 ТК РФ взаимодействие работодателя и работника посредством электронного документооборота есть не что иное, как электронный документооборот, правовое регулирование которого уже осуществлено в специальном законодательстве. Дублирование аналогичных положений, только под другим названием, представляется избыточным. Для более широкого использования для кадровых документов электронного документооборота достаточно уточнить, что ознакомление работника «под роспись» подразумевает как собственноручную подпись работника на бумажном документе, так и проставление электронной подписи. Введение специальной статьи или главы в ТК РФ для этой цели не нужно потому, что ТК РФ, как и любой другой отраслевой кодифицированный акт, призван отражать общую направленность правового регулирования отношений, составляющих предмет отрасли, содержать наиболее важные нормы, обладающие свойствами устойчивости и стабильности, а не подменять со-

бой административные регламенты и акты межведомственного взаимодействия, призванные решать временные задачи, стоящие перед органами исполнительной власти всех уровней при регулировании трудовых отношений.

Классификация межотраслевых связей по принципу субсидиарного регулирования основана в значительной степени на теоретической проблематике пробельности в праве и существующих способах преодоления пробелов. Как известно, пробел в правовом регулировании понимается как состояние правовой неопределенности, возникающее вследствие полного либо частичного отсутствия объективно необходимого звена в системе юридического воздействия на общественные отношения (Спектор 2003; Недбайло 1960, 456). По утверждению В.В.Лазарева, пробел в прямом смысле является необходимым качеством самого предмета... восполнение пробела из внутренних источников невозможно, а из внешних исключено, поскольку иначе создается качественно новое явление (Лазарев 1974, 5). Зачастую такого рода «качественно новые явления» создаются благодаря межотраслевым связям в праве⁷. Таким образом, пробелы и межотраслевые связи имеют разную природу и, на наш взгляд, не могут быть одинаково классифицированы.

Преодоление пробелов в законодательстве осуществляется с помощью логических основ (включая конкретизацию и толкование нормы, заключение на основе полного (реального) тождества), телеологию и т. д.); заключений по аналогии; субсидиарного применения норм права, а также деятельности судов по преодолению пробелов (Спектор 2003, 54, 89).

Межотраслевые связи трудового законодательства также могут складываться в результате стремления законодателя наиболее полно урегулировать отношения, объединенные некоторым общим предметом правового регулирования, а необходимость восполнения пробелов в правовом регулировании является лишь одним из оснований их возникновения, поскольку появление новых, ранее неизвестных форм использования труда (в том числе и несамостоятельного) требует и создания новых, ранее не использовавшихся форм правовой регламентации возникающих отношений, т. е. создается качественно новое явление.

Природа межотраслевых связей, безусловно, не исключает возможности комплексного правового регулирования, которое имеет место в том случае, когда отношения регулируются одновременно нормами различной отраслевой принадлежности.

Что касается коллизионного регулирования, выделенного М. Ю. Чельшевым и вслед за ним М. В. Лушниковой в самостоятельную форму межотраслевого взаимодействия, следует полагать, что оно является частью межотраслевого субсидиарного регулирования, т. е. не характеризует межотраслевые связи, а используется лишь для преодоления пробелов в законодательстве.

Под юридическими коллизиями в праве понимаются расхождения и противоречия в нормативных предписаниях, содержащихся в правовых актах, регулирующих аналогичные или сходные отношения. Коллизии в праве — всегда результат рассогласованности правовых норм, вследствие которой возникают негативные последствия для правоприменителей и участников регулируемых отношений.

⁷ По определению М. Ю. Чельшева, это системные связи многоуровневого характера между правовыми нормами разной правоотраслевой принадлежности.

Ключевыми способами преодоления правовых коллизий являются такие инструменты, как принятие комплекса необходимых изменений и дополнений в систему действующего правового регулирования РФ, а также установление принципов, позволяющих устранять возникающие коллизии за счет определения приоритетных норм, подлежащих применению в конкретной правовой ситуации⁸.

Для преодоления коллизий в праве выработаны следующие принципы: а) если коллизирующие нормы исходят от разных правотворческих органов, то применяется норма, исходящая от вышестоящего органа; б) если такие нормы приняты одним органом, то применяется норма, изданная позднее (Общая теория права 1997, 270).

То есть при межотраслевом взаимодействии нет необходимости преодолевать противоречия и коллизии, в связи с чем коллизионное регулирование не может быть отнесено к формам межотраслевого взаимодействия.

Помимо комплексных институтов в трудовых отношениях применяются межотраслевые заимствования. Здесь мы имеем в виду такие категории, как, например, понятие договора, моральный вред, коммерческая тайна, материальная ответственность, обстоятельства непреодолимой силы, лица с семейными обязанностями и др.

Использование общих с гражданским правом понятий происходит не потому, что в трудовом праве не выработаны свои, а потому что отсутствуют основания для иного понимания их в трудовом праве (юридическое лицо, учредительные документы, коммерческая тайна) (Кузнецова 2004, 14).

Однако в некоторых случаях наукой трудового права и правоприменительной практикой некоторым из названных категорий отводится своя роль.

Так, М. В. Филиппова отмечала, что «процедура заключения трудового договора состоит из двух групп действий: тех, которые установлены законодательно, и тех, которые определены работодателем. Но, так же как и при заключении гражданского договора, все действия сторон будущего трудового договора — это действия, связанные с офертой, и действия, связанные с акцептом. Мы исходим из того, что нормы, содержащиеся в Гражданском кодексе и посвященные заключению гражданско-правового договора, имеют межотраслевое значение и касаются договора как общеправового понятия» (Курс российского трудового права 2007, 340).

По мнению Е. Б. Хохлова, невыявленность природы трудового договора, наличие у данной категории признаков, свойственных гражданско-правовым договорам, а также «исторические корни» трудового договора позволяют некоторым авторам вести речь о трудовом договоре как институте гражданского права (Курс российского трудового права 2007, 78). Такие выводы заставляют исследователей обращаться к общей теории трудового договора, обосновывая самостоятельность как самого института трудового договора, так и отрасли трудового права в целом. Однако по-прежнему отдельные авторы полагают, что «развитие правового регулирования трудовых отношений в России тесным образом связано прежде всего с гражданским законодательством», а также в распространении цивилистической теории сделок на всю правовую систему Российской Федерации (Лузянин 2022, 52). Вместе с тем само по себе применение термина «договор» не может быть основани-

⁸ Бычков А. И. Коллизии норм права // СПС «КонсультантПлюс».

ем для установления приоритета цивилистического регулирования трудовых отношений, а также включения трудового договора в общую теорию сделок.

Понятие морального вреда отсутствует в тексте Трудового кодекса Российской Федерации, однако законодатель закрепляет за работником право на его компенсацию в качестве способа обеспечения трудовых прав работников (ст. 3, 21, 22, 237, 394 и др.). Пленум Верховного Суда Российской Федерации разъяснил в Постановлении от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда», что работник, в силу ст. 237 ТК РФ, имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя (незаконным увольнением или переводом на другую работу, незаконным применением дисциплинарного взыскания, нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере, неоформлением в установленном порядке трудового договора с работником, фактически допущенным к работе, незаконным привлечением к сверхурочной работе, задержкой выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности, необеспечением безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и др.).

На практике это означает, что доказанность незаконного увольнения или применения дисциплинарного взыскания автоматически влечет возможность взыскания с работодателя компенсации морального вреда. Между тем в цивилистической парадигме наличие физических или нравственных страданий гражданина требует доказывания с его стороны.

В то же время в Постановлении от 08.06.2015 № 14-П Конституционный Суд РФ указал, что компенсация морального вреда как самостоятельный способ защиты гражданских прав есть мера гражданско-правовой ответственности, правовая природа которой является единой независимо от того, в какой сфере отношений — публично-правовой или частноправовой — причиняется такой вред. Сам же по себе иск о компенсации морального вреда относится к требованиям о защите личных неимущественных прав и других нематериальных благ.

Широкую дискуссию на протяжении многих лет вызывала идея, связанная с определением правовой природы материальной ответственности работников за причиненный ими работодателю имущественный ущерб (Чиканова, Нуртдинова 2023, 184–224). Главным образом дискуссия касалась вопроса о том, является ли материальная ответственность работников самостоятельным видом юридической ответственности или это разновидность гражданско-правовой ответственности.

М. А. Драчук отмечала, что «почти все исследователи проблем юридической ответственности в трудовом праве сходятся во мнении относительно необходимости включения материальной ответственности как работника, так и работодателя именно в трудовое законодательство для целей наилучшей защиты интересов более слабой в экономическом плане стороны трудовых отношений, несмотря на то что действия работника организации или индивидуального предпринимателя в отношениях с третьими лицами квалифицируются в том числе по ст. 402 и 1068 ГК РФ как действия, совершенные его работодателем. Последнее, кстати, всегда давало и дает основание цивилистам настаивать на отнесении регрессных отношений работника и работодателя к сфере действия гражданского права.

Тем не менее и в науке трудового права имеются отдельные авторы, полагающие возможным и правильным исключение части норм о материальной ответственности из ТК РФ и их перенос в гражданское законодательство. Это в основном касается положений о материальной ответственности работодателя в связи с отсутствием качественных различий между родственными составами имущественных правонарушений в трудовом и гражданском праве» (Драчук 2007).

Другим примером заимствования институтов в трудовых отношениях может быть включение работодателем специальных методик в процесс формирования систем оплаты труда. Как известно в мотивационном механизме трудовой активности персонала, традиционно в отечественной экономике особое значение придается заработной плате. Характер трудового стимулирования посредством установления системы оплаты труда у конкретного работодателя является также определяющим фактором для формирования социально-психологического климата в трудовом коллективе (Симакова, Кокшаров 2023). Однако у отечественных работодателей возникают вопросы, связанные с тем, являются ли частью системы оплаты труда выплаты, связанные с участием работников в управлении прибылью организации. Например, одной из форм мотивации работников является предоставление возможности участвовать в капитале компании. Существует мнение, что участие в капитале по сравнению с выплатами заработка создает объективные предпосылки для совпадения долгосрочных интересов работника и работодателя (Васильев 2011, 67).

Российское законодательство не содержит каких-либо норм, обязывающих или хотя бы стимулирующих работодателей делиться капиталом и прибылью с работниками. В то же время в научных исследованиях отмечается необходимость переориентировать современных работодателей на сложившиеся экономические условия, повышая эффективность производства за счет системы соучастия работников в прибыли и капитале компании.

Эффективная система оплаты труда способствует достижению положительных экономических результатов и усиливает заинтересованность работников в повышении эффективности и качества труда. Получает распространение подход, предполагающий, что человеческий фактор является одним из определяющих в успехе организации в условиях конкурентной борьбы на рынке. Оценка профессионального и личностного потенциала работников возможна путем применения специальных методик, которые в дальнейшем позволяют сформировать систему оплаты труда, включающую постоянную и переменную части исходя из индивидуальных показателей, с учетом применения норм трудового и гражданского права. При этом, как отмечают исследователи, применение механизмов долгосрочных мотивационных программ оплаты труда ценными бумагами и опционами находится за пределами сферы регулирования трудового права (Лютов 2019) и требует дифференцированного подхода.

3. Выводы

Учитывая изложенное, применительно к нормам трудового права полагаем возможным предложить следующие формы межотраслевых связей.

Использование «комплексных» институтов при регулировании отношений, которые не могут быть четко отграничены в рамках предмета и метода какой-либо

одной отрасли права: регулирование «живого труда», в том числе работ и услуг; регулирование труда руководителя организации, материальная ответственность, платформенная занятость.

Использование «заимствованных» институтов (договор, моральный вред, злоупотребление правом, служебное произведение, коммерческая тайна, возмещение вреда здоровью; опционы как разновидность стимулирующих выплат для работников).

Подводя итоги, можно отметить следующее: взаимопроникновение частного и публичного права неизбежно порождает использование комплексного правового регулирования, межотраслевых заимствований, а также требует различных механизмов, иногда не свойственных предмету и методу какой-то одной отрасли права.

Библиография

- Алексеев, Сергей С. 1975. *Структура советского права*. Москва: Юридическая литература.
- Базедов, Юрген. 2008. «Европейское гражданское общество и его право: к вопросу определения частного права в сообществе.» *Вестник гражданского права* 1 (8): 225–242.
- Барков, Алексей В. 2012 «Влияние социализации частного и публичного права на развитие российской правовой системы.» *Образование и право* 12: 40–44.
- Болдырев, Владимир А. 2016. *Регулирование отношений наемного труда: межотраслевые связи правовых норм*. Хабаровск: Дальневост. юрид. ин-т МВД России.
- Васильев, Олег В. 2011. «Особенности участия работников в управлении прибылью корпорации в России и за рубежом.» *Вестник Челябинского государственного университета* 32 (247): 65–74.
- Генкин, Дмитрий М. 1940. «Предмет и система советского трудового права.» *Советское государство и право* 2: 55–71.
- Гутников, Олег В. 2019. *Корпоративная ответственность в гражданском праве: монография*. Москва: Юрид. фирма «Контракт».
- Драчук, Мария А. 2007. «К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности.» *Вестник Омского университета. Серия: Право* 3 (12): 86–94.
- Ельяшевич, Василий Б. 1907. «Новое движение в области договора о труде.» *Газета «Право»* 3: 172–179.
- Иванов, Семен А., Роман З. Лившиц, и Юрий П. Орловский. 1978. *Советское трудовое право: вопросы теории*. Москва: Наука.
- Корсаненкова, Юлия Б. 2020. «Взаимосвязь отраслей трудового права и права социального обеспечения через системно-структурные уровни права.» *Трудовое право в России и за рубежом* 4: 11–14.
- Корсаненкова, Юлия Б. 2021. *Межотраслевые связи права социального обеспечения: современное состояние и их влияние на дальнейшее развитие отрасли: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук*. Москва.
- Коршунов, Николай М. 2011. *Конвергенция частного и публичного права: проблемы теории и практики*. Москва: Норма; ИНФРА-М.
- Коршунов, Николай М. 2010. «Частное и публичное право: проблемы формирования основ современной теории конвергенции.» *Журнал российского права* 5 (161): 66–72.
- Кузнецова, Лариса Е. 2004. *Применение гражданско-правовых норм к трудовым отношениям по аналогии: автореф. дис. ... канд. юрид. наук*. Пермь.
- Кулаков, Владимир В. 2020. «Межотраслевые связи трудового права.» *Современный юрист* 4 (33): 1–2.
- Курс Российской трудового права в 3 томах*. Т. 3: Трудовой договор. 2007. Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, А. С. Пашкова. Санкт-Петербург: Юридический центр — Пресс.
- Лазарев, Валерий В. 1974. *Пробелы в праве и пути их устранения*. Москва: Юридическая литература.
- Лузянин, Тарас Ю. 2022. «Понятие сделок в трудовом праве.» *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право* 1: 52–63.

- Лютлов, Никита Л. 2019. «Отраслевая принадлежность правовых норм, регулирующих труд работающих работников.» *Закон* 1: 80–86.
- Маматказин, Илья Р. 2016. «Системность и межсистемные связи в праве социального обеспечения.» *Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства (Первые Гусовские чтения): мат-лы Междунар. науч.-практ. конф.* Москва: Проспект.
- Маматказин, Илья Р. 2020. «К вопросу о межотраслевом взаимодействии трудового права и права социального обеспечения.» *Ежегодник трудового права* 10: 230–239.
- Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография.* 2016. Москва: Буки Веди.
- Недбайло, Петр Е. 1960. *Применение советских правовых норм.* Москва: Госюриздат.
- Норин, Александр В. 2016. «Квалификация договора между хозяйственным обществом и лицом, исполняющим функции его единоличного исполнительного органа.» *Юрист* 3: 16–20.
- Общая теория права.* 1997. Под общ. ред. А. С. Пиголкина. Москва: Изд-во Моск. гос. техн. ун-та им. Н. Э. Баумана.
- Поленина, Светлана В. 1974. «Пограничный институт гражданского и трудового права (возмещение вреда, причиненного здоровью).» *Советское государство и право* 10: 60–68.
- Попондопуло, Владимир Ф. 2002. «Частное и публичное право как отрасли права.» *Гражданско-правовые записки: межвуз. сб. науч. тр.* 2: 17–36.
- Садиков, Олег Н. 1979. «Нетипичные институты в советском гражданском праве.» *Советское государство и право* 2: 32–39.
- Симакова, Ирина В., и Владимир А. Кокшаров. 2023. «Оплата труда в системе мотивации персонала.» *Научное обозрение. Экономические науки* 3: 27–32.
- Спектор, Екатерина И. 2003. *Пробелы в законодательстве и пути их преодоления: автореф. дис. ... канд. юрид. наук.* Москва.
- Трудовое право России: учебник.* Отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. 2010. Москва: Контракт.
- Формирование и развитие отраслей права в исторической и современной правовой реальности России: монография.* В 12 т. Т. III. Трудовое право России. 2020. Под ред. А. М. Лушниковой, Р. Л. Хачатурова. Москва: Юрлитинформ.
- Хачатуров, Рудольф Л. 2018. «Становление отраслей права Российской Федерации.» *Вестник Нижегородской академии МВД России* 1 (41): 91–97.
- Чельшев, Михаил Ю. 2009. *Система межотраслевых связей гражданского права: цивилистическое исследование: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук.* Казань.
- Чиканова, Людмила А. 2005. *Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе. Теория и практика: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук.* Москва.
- Чиканова, Людмила А., и Алия Ф. Нуртдинова. 2023. «Научная школа трудового права.» *Летопись российской юридической науки: монография в 5 томах. Т. 5.* Москва: Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ: 184–224.
- Чуча, Сергей Ю. 2022. «Правоприменение в условиях трансформации сферы труда и модернизации теории трудовых правоотношений.» *Правоприменение* 6 (4): 301–313.
- Шуралева, Светлана В. 2022. «Межотраслевые связи в исследованиях трудового правоотношения.» *Методологические проблемы цивилистических исследований* 4: 329–351.
- Яковлев, Вениамин Ф. 1975. «Отраслевая дифференциация и межотраслевая интеграция как основы системы законодательства.» *Правоведение* 1: 16–23.

Статья поступила в редакцию 12 июля 2024 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2024 г.

Контактная информация:

Коршунова Татьяна Юрьевна — канд. юрид. наук, доц.; korshunovat@list.ru
Моцная Оксана Владимировна — канд. юрид. наук; <https://orcid.org/0000-0002-6797-1464>,
labor4@izak.ru

On the essence of intersectoral relations of labor law

T. Yu. Korshunova, O. V. Motsnaya

Institute of Legislation and Comparative Law under the Government
of the Russian Federation,
34, ul. Bol'shaya Cheremushkinskaya, Moscow, 117218, Russian Federation

For citation: Korshunova, Tatiana Yu., and Oksana V. Motsnaya. 2025. "On the essence of intersectoral relations of labor law." *Russian Journal of Labour & Law* 15: 65–84.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.105> (In Russian)

The article attempts to analyze the existing theoretical concepts of intersectoral relations in labor law, as well as to propose, based on the analysis, a new look at the forms of intersectoral relations in the regulation of labor relations. The authors acknowledge that intersectoral links in the legal regulation of labor relations manifest themselves as intersectoral links in legislation, and therefore the article analyzes the most interesting examples of the implementation of intersectoral links in labor legislation. Based on the fact that the division of law into public and private is an objective reality, and each part of the law has specific methods of normative regulation of public relations, the authors believe that various combinations of the ratio of these methods form complex branches of legislation. Such a view of the essence of the problem allows us to explain not only the tendency of the emergence of "complex" and "specialized" industries, but also the emergence of atypical forms of employment and the "washing out" of some traditional elements of labor relations. It should also be taken into account that the evolution of the Russian legal system and legislation is characterized by processes of integration and differentiation, which finds expression both in the emergence of new branches, sub-sectors, institutions and sub-institutes of law, and the formation of many relationships — internal and external. In particular, the interaction of branches of law finds its manifestation in the formation of systems of intersectoral regulation of public relations in various separate spheres of the economy, reflecting both the specifics of the subject of regulation and the application of regulatory methods inherent in various branches of law. Intersectoral interaction appears where it is objectively impossible to "separate" related branches of law and public relations can only be regulated comprehensively.

Keywords: labor, intersectoral legal regulation, intersectoral relations, labor law, labor legislation, intersectoral interaction.

References

- Alekseev, Sergej S. 1975. *The structure of Soviet law*. Moscow: Iuridicheskaja literatura Publ. (In Russian)
- Barkov, Aleksej V. 2012 "The impact of socialization of private and public law on the development of the Russian legal system." *Obrazovanie i pravo* 12: 40–44. (In Russian)
- Bazedov, Jurgen. 2008. "European civil society and its law: On the issue of defining private law in the community." *Vestnik grazhdanskogo prava* 1 (8): 225–242. (In Russian)
- Boldyrev, Vladimir A. 2016. *Regulation of wage labor relations: intersectoral relations of legal norms*. Khabarovsk: Dal'nevostochnyi iuridicheskii institut MVD Rossii Publ. (In Russian)
- Chelyshev, Mihail Yu. 2009. *System of intersectoral connections of civil law: Civil law study*: Dr. Sci. in Law thesis abstract. Kazan. (In Russian)
- Chikanova, Lyudmila A. 2005. *Application of labor legislation to official relations in the public civil service. Theory and practice*: Dr. Sci. in Law thesis abstract. Moscow: Institut zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniia pri Pravitel'stve RF Publ. (In Russian)
- Chikanova, Lyudmila A., and Aliya F. Nurtdinova. 2023. "Scientific School of Labor Law." *Letopis' rossiiskoi iuridicheskoi nauki*: monograph in 5 vols. Vol. 5. 2023. Moscow: Institut zakonodatel'stva i sravnitel'nogo pravovedeniia pri Pravitel'stve RF Publ.: 184–224. (In Russian)

- Chucha, Sergej Yu. 2022. "Law enforcement in the context of the transformation of the sphere of labor and modernization of the theory of labor relations." *Pravoprimenenie* 6 (4): 301–313. (In Russian)
- Drachuk, Mariya A. 2007. "On the issue of independence of the institution of material liability." *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya: Pravo* 3 (12): 86–94. (In Russian)
- El'yashevich, Vasilij B. 1907. New movement in the field of labor contracts. *Gazeta "Pravo"* 3: 172–179. (In Russian)
- Formation and development of branches of law in the historical and modern legal reality of Russia: monograph*. In 12 vols. Vol. III: Labor Law of Russia. 2020. Eds A. M. Lushnikov, R. L. Khachaturov. Moscow: Iurlitininform Publ. (In Russian)
- General theory of law*. 1997. Ed. by A. S. Pigolkin. Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta imeni N. E. Baumana Publ. (In Russian)
- Genkin, Dmitriy M. 1940. "Subject and system of Soviet labor law." *Sovetskoe gosudarstvo i pravo* 2: 55–71. (In Russian)
- Gutnikov, Oleg V. 2019. *Corporate liability in civil law: monograph*. Moscow: Iuridicheskaia firma "Kontrakt" Publ. (In Russian)
- Hachaturov, Rudolf L. 2018. "Formation of branches of law of the Russian Federation." *Vestnik Nizhegorodskoi akademii MVD Rossii* 1 (41): 91–97. (In Russian)
- Intersectoral coordination of legal regulation of labor in corporate organizations: monograph*. 2016. Moscow: Buki Vedi Publ. (In Russian)
- Ivanov, Semen A., Roman Z. Livshic, and Yurij P. Orlovskij. 1978. *Soviet labor law: theoretical issues*. Moscow: Nauka Publ. (In Russian)
- Korsanenkova, Yuliya B. 2020. "Interrelation of branches of labor law and social security law through system-structural levels of law." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 4: 11–14. (In Russian)
- Korsanenkova, Yuliya B. 2021. *Inter-industry relations of social security law: current state and their impact on the further development of the industry: Dr. Sci. in Law thesis abstract*. Moscow. (In Russian)
- Korshunov, Nikolaj M. 2010. "Private and public law: problems of formation of the foundations of the modern theory of convergence." *Zhurnal Rossijskogo prava* 5 (161): 66–72. (In Russian)
- Korshunov, Nikolaj M. 2011. *Convergence of private and public law: problems of theory and practice*. Moscow: Norma Publ.; Infra-M Publ. (In Russian)
- Kulakov, Vladimir V. 2020. "Intersectoral relations of labor law." *Sovremennyi iurist* 4 (33): 1–2. (In Russian)
- Kuznecova, Larisa E. 2004. *Application of civil law norms to labor relations by analogy: PhD in Law thesis abstract*. Perm. (In Russian)
- Labor law of Russia: textbook*. Eds Yu. P. Orlovskij, A. F. Nurtdinova. 2010. Moscow: Kontrakt Publ. (In Russian)
- Lazarev, Valerij V. 1974. *Gaps in the law and ways to eliminate them*. Moscow: Iuridicheskaia literatura Publ. (In Russian)
- Luzyanin, Taras Yu. 2022. "The concept of transactions in labor law." *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pravo* 1: 52–63. (In Russian)
- Ljutov, Nikita L. 2019. "Industry affiliation of legal norms regulating the work of executives." *Zakon* 1: 80–86. (In Russian)
- Mamatkazin, Il'ya R. 2016. "Consistency and intersystem connections in social security law." *Sistemnyi kharakter trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniia kak otrasli i zakonodatel'stva (Pervye Gussovskie chteniia): materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii*. Moscow: Prospekt Publ. (In Russian)
- Mamatkazin, Il'ya R. 2020. "On the issue of intersectoral interaction of labor law and social security law." *Russian Journal of Labour & Law* 10: 230–239. (In Russian)
- Nedbajlo, Petr E. 1960. *The application of Soviet legal norms*. Moscow: Gosiurizdat Publ. (In Russian)
- Norin, Aleksandr V. 2016. "Qualification of an agreement between a business company and a person performing the functions of its sole executive body." *Iurist* 3: 16–20. (In Russian)
- Polenina, Svetlana V. 1974. "Border Institute of Civil and Labor Law (compensation for harm caused to health)." *Sovetskoe gosudarstvo i pravo* 10: 60–68. (In Russian)
- Popondopulo, Vladimir F. 2002. "Private and public law as branches of law." *Tsivilisticheskie zapiski: mezhevovskii sbornik nauchnykh trudov* 2: 17–36. (In Russian)

- Sadikov, Oleg N. 1979. "Atypical institutions in Soviet civil law." *Sovetskoe gosudarstvo i pravo* 2: 32–39. (In Russian)
- Shuraleva, Svetlana V. 2022. "Intersectoral relations in the research of labor relations." *Metodologicheskie problemy tsivilisticheskikh issledovaniy* 4: 329–351. (In Russian)
- Simakova, Irina V., and Vladimir A. Koksharov. 2023. "Remuneration in the personnel motivation system." *Nauchnoe obozrenie. Ekonomicheskie nauki* 3: 27–32. (In Russian)
- Spektor, Ekaterina I. 2003. *Gaps in legislation and ways to overcome it*: PhD in Law thesis abstract. Moscow. (In Russian)
- The course of Russian labor law*. 2007. Vol. 3. Eds S. P. Mavrin, A. S. Pashkov, E. B. Hohlov. St. Petersburg: "Iuridicheskii tsentr — Press". (In Russian)
- Vasiliev, Oleg V. 2011. "Features of employee participation in corporate profit management in Russia and abroad." *Vestnik Cheliabinskogo gosudarstvennogo universiteta* 32 (247): 65–74. (In Russian)
- Yakovlev, Veniamin F. 1975. "Industry differentiation and inter-industry integration as the basis of the legislative system." *Pravovedenie* 1: 16–23. (In Russian)

Received: July 12, 2024
Accepted: July 24, 2024

Authors' information:

Tatiana Yu. Korshunova — PhD in Law, Associate Professor; korshunovat@list.ru
Oksana V. Motsnaya — PhD in Law; <https://orcid.org/0000-0002-6797-1464>, labor4@izak.ru