



**Алексей
Александрович
АНДРЕЕВ,**

доцент кафедры трудового
права и права социального
обеспечения

Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук

aaandreev@msal.ru

125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Дуализм трудового права: частноправовой и публично-правовой аспекты

Аннотация. Актуальность темы настоящей статьи обусловлена тем, что в структуре трудового права как регулятора общественных отношений заложены начала как власти и подчинения, так и равенства сторон. Несмотря на распространенность понятия дуализма в трудовом праве, единого мнения в юридической науке относительно его содержания не сформировалось.

Целью настоящей статьи является разработка научных положений, отражающих особенности дуализма в трудовом праве. Исходя из обозначенной цели, автор ставил задачи: определить частноправовые и публично-правовые аспекты в двойственной природе трудового права. В процессе исследования национальных интересов были использованы диалектический метод познания как философское основание, общенаучные методы исследования (восхождение от абстрактного к конкретному, системно-структурный метод) и частнонаучные методы (формально-юридический), а также логические средства познания — анализ, синтез, дедукция, индукция.

В результате анализа научных и нормативных источников были сформулированы следующие выводы: 1) государство выполняет несколько функций в достижении баланса частноправовых и публично-правовых интересов в сфере регулирования труда — законодательную, контрольную, социальную, посредническую; 2) способствуя достижению баланса между интересами работников и государства, гражданское общество делает свой вклад в обеспечение более справедливых и стабильных условий труда для всех.

Ключевые слова: дуализм трудового права, права работника, права работодателя, частноправовые интересы, публично-правовые интересы, государственно-правовые интересы.

DOI: 10.17803/2311-5998.2024.114.2.076-083

Alexei A. ANDREEV,

Assistant professor of the Department of Labor Law and Social Security Law
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Cand. Sci. (Law)

aaandreev@msal.ru

9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Dualism of Labor Law: Private Law and Public Law Aspects

Abstract. The relevance of the topic of this article is due to the fact that the structure of labor law as a regulator of public relations contains the principles of both power and subordination, and equality of the parties. Despite the prevalence of the concept of dualism in labor law, there is no consensus in legal science regarding its content.

The purpose of this article is to develop scientific provisions reflecting the features of dualism in labor law. Proceeding from the designated goal, the author set tasks: to determine the private and public legal aspects in the dual nature of labor law. In the process of studying national interests, the dialectical method of cognition was used as a philosophical basis, as well as general scientific research methods: ascent from the abstract to the concrete, the system-structural method. private scientific methods: formal legal, as well as logical means of cognition — analysis, synthesis, deduction, induction. As a result of the analysis of scientific and regulatory sources, the following conclusions were formulated: 1) The state performs several functions in achieving a balance of private and public legal interests in the field of labor regulation: legislative, control, social, intermediary. 2) By promoting a balance between the interests of workers and the State, civil society contributes to ensuring fairer and more stable working conditions for all.

Keywords: dualism of labor law, employee rights, employer rights, private legal interests, public legal interests, state legal interests.

Римское право считается одной из важнейших систем права, оказавших значительное влияние на развитие правовых систем во многих странах. Именно в тот период появилось разделение на две основные категории права: *ius publicum* (публичное право) и *ius privatum* (частное право). Публичное право регулировало отношения государственного характера, касающиеся провозглашения законов, управления государственными делами, военной организации и т.д. Частное право, напротив, регулировало отношения между физическими и юридическими лицами, касающиеся собственности, договоров, наследования и т.д.

Сегодня эта концепция по-прежнему является основой для классификации права во многих странах мира. Г. Ф. Шершеневич указывал, что, несмотря на всю обыденность такого деления, до сих пор остается невыясненным, где находится граница между частным правом и правом публичным, каковы их отличительные признаки¹. В настоящей статье предпринята попытка сформулировать соотношение публично-правового и частноправового начала на примере трудового права, где существует паритет двух указанных правовых начал.

Статья 1 Трудового кодекса РФ² содержит правила, согласно которым основные цели законодательства о труде включают в себя защиту прав и интересов и работников, и работодателей. Задачи законодательства о труде связаны с обеспечением баланса интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. В статье 2 ТК РФ указано, что один из основных принципов правового регулирования общественных отношений в сфере труда — сочетание государственного и договорного регулирования. Данные статьи ТК РФ, имеющие принципиальное, методологическое значение по отношению к более специальным правилам, содержащимся в ТК РФ, показывают, что в трудовом праве используются и частноправовые, и государственно-правовые регуляторы.

¹ Шершеневич Г. Ф. Учебник русского гражданского права [по изданию 1907 г.]. М., 1995. С. 9.

² Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.



Кроме того, в научных источниках, посвященных трудовому праву, нередко упоминается, что характерной чертой метода правового регулирования трудовых отношений является, с одной стороны, единство, а с другой — дифференциация регулирования³. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений — взаимосвязанные категории, они раскрываются в науке трудового права без противопоставления их друг другу и отражаются во многих институтах трудового права⁴. Данные категории указывают на поиск баланса между общими правилами и нормами, применимыми ко всем работникам, и специфическими правилами, учитывающими конкретные особенности отраслей, регионов или групп работников.

Единство правового регулирования труда подразумевает, что некоторые общие нормы и правила должны применяться ко всем работникам, независимо от их профессии, положения или территориальной принадлежности. Такие нормы могут включать, например, минимальный размер оплаты труда, равные условия труда и равные возможности для работников. Однако в реальности часто возникает необходимость в дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Разные отрасли, например, могут иметь различные условия работы и требования к работникам.

Также могут существовать особенности трудовых отношений в конкретных регионах или в отношении определенных групп работников, например молодежи, женщин, инвалидов и т.д. Так, дифференциация правового регулирования труда позволяет учитывать эти особенности и создавать специальные нормы и правила, которые соответствуют потребностям и интересам конкретной отрасли, региона или группы работников. Например, в различных отраслях могут быть установлены разные ставки оплаты труда или рабочие условия в зависимости от специфических требований и характера работы.

Цель такой дифференциации заключается в обеспечении эффективного правового регулирования, которое всегда учитывает конкретные обстоятельства и потребности, предлагая наиболее эффективные решения для каждой ситуации. Однако при этом необходимо обеспечивать минимальные стандарты защиты прав работников и предотвращать произвол и неравенство в трудовых отношениях.

Т. Ю. Стукен в своей работе отмечает, что «формальное равенство характеризуется посредством определенного набора и последовательности процедур. В конечном итоге права работников, декларированные законодательством, исполняются или не исполняются в процессе конкретных взаимодействий субъектов социально-трудовых отношений»⁵. При этом важно отметить, что такое формальное равенство не означает полное идеальное равенство положений работника и работодателя. Работодатель обладает большей властью по сравнению с

³ Гусов К. Н. Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы X Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. М., 2009.

⁴ Потапова Н. Д. Публичное и частное в трудовом праве // NovalInfo. 2016. № 57. С. 314—318.

⁵ Стукен Т. Ю. Формирование неравенств в социально-трудовых отношениях. Дискриминационные неравенства // Дискуссия. 2010. № 7. С. 25.

работником, поскольку он определяет условия труда и имеет право на принятие решений относительно управления предприятием, и именно поэтому в законодательстве содержатся дополнительные гарантии для работников.

В России неравенство работника и работодателя проявляется в различных аспектах трудовых отношений. Одной из основных проблем является неравенство в вознаграждении, которое может приводить к социальному и экономическому неравенству. Также существует дискриминация на основе различных факторов, таких как пол, возраст, раса, национальность, инвалидность и т.д. Некоторые работники могут сталкиваться с препятствиями при получении равных возможностей трудоустройства и продвижения по карьерной лестнице.

Статья 11 ТК РФ закрепляет, в сущности, паритет публичного и частного в трудовом праве и устанавливает сферу действия общих норм, которые содержатся в ТК РФ и иных нормативных правовых актах в сфере труда, и предусматривает особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Это связано с различными факторами дифференциации правового регулирования труда.

В Российской Федерации трудовой договор согласно ст. 56 ТК РФ — это письменное соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает права, обязанности и условия, по которым работник будет выполнять работу, а работодатель будет предоставлять оплату и социальные условия труда.

В научной литературе, посвященной трудовому договору, нередко отмечается дуалистическая природа данного правового института⁶. Это значит, что наряду с равенством сторон при заключении договора присутствуют и отношения власти — подчинения, поскольку у работодателя по отношению к работнику есть определенные требования, связанные с организацией выполнения его рабочей функции.

Д. В. Агашев подчеркивает, что при превалировании интересов работника в трудовом договоре у обеих сторон имеется широкий выбор возможностей в формировании моделей поведения, что соответствует как международно-правовым, так и конституционным стандартам⁷. Следует отметить, что у такого подхода есть как преимущества, так и недостатки. Так, среди преимуществ можно отметить следующие:

- доминирование интересов работника, что может привести к более справедливым и защищенным рабочим условиям, включая повышение заработной платы, и др.;
- социальные гарантии — работник может иметь доступ к социальной защите, такой как страхование от несчастных случаев на производстве, медицинское обслуживание или пенсионные выплаты;
- защита от произвола — доминирование интересов работника может обеспечить защиту от неправомерного увольнения, дискриминации или притеснения на рабочем месте.

При этом доминирование частноправового интереса неизбежно приводит к ограничениям для работодателей, что может уменьшать уровень гибкости в

⁶ Парягина О. А. Трудовой договор: начала дуализма и императивы современного развития в России // Ежегодник трудового права. 2020. № 10. С. 30.

⁷ Агашев Д. В. Трудовые отношения: от понятия к способам правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. 2013. Право. № 2 (8). С. 116.



адаптации к экономическим изменениям и требованиям рынка, вести к снижению конкурентоспособности, в том числе среди работников.

Можно констатировать, что в Российской Федерации в настоящее время сложилась тенденция к гибкому регулированию рынка труда, что соответствует мировым тенденциям в данной области в условиях глобализации экономики. Г. Стендинг подчеркивает, что во многих странах либерализация законодательства в пользу работодателей привела к неустойчивости в сфере занятости, к снижению уровня социальной защиты работников и к росту недовольства⁸.

В России трудовой договор может предусматривать определенную гибкость с учетом установленных законодательством ограничений в рамках следующих аспектов:

- 1) рабочий день и рабочая неделя (ст. 91 ТК РФ устанавливает норму рабочего времени — 40 часов, но трудовой договор может содержать соглашение о гибком рабочем графике или гибких часах работы, которые могут вызываться потребностями работодателя и согласовываться с работником);
- 2) режим работы в условиях удаленности (в условиях роста популярности удаленной работы трудовой договор может содержать положения о возможности работать вне офиса и об определенных правилах этой формы работы);
- 3) условия оплаты труда (ТК РФ устанавливает минимальные ставки оплаты труда, но трудовой договор может предусматривать различные виды оплаты, премии, бонусы и иные стимулирующие компенсации, которые могут быть согласованы сторонами);
- 4) режим отпусков (гл. 19 ТК РФ установлены правовые нормы, регулирующие предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, но трудовой договор может дополнительно указывать на возможность прекращения или переноса отпусков, согласование графика и другие условия в рамках установленных законом рамок).

Однако следует отметить, что трудовое законодательство России также устанавливает и строгие ограничения в отношении заключения трудового договора, связанные с предоставлением работникам гарантий. Некоторые из них включают обязательное соблюдение минимальных стандартов оплаты труда, обеспечение безопасности и защиты здоровья работников, соблюдение равноправия и антидискриминационных правил в отношении работников.

Переходя к рассмотрению роли государства в достижении баланса частного-правового и государственного регулирования в сфере труда, важно в первую очередь осветить предусмотренные Конституцией России гарантии, где закреплены основные принципы и нормы в области труда и занятости:

- свобода труда. Согласно ст. 37 Конституции, каждый гражданин России имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать виды деятельности, профессию и место работы;
- равные возможности в трудовом отношении и защита от дискриминации. Статья 19 Конституции принципиально запрещает любую дискриминацию по признаку пола, возраста, национальности, религиозной принадлежности и других признаков;

⁸ Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М., 2014. С. 49.

- защита прав и интересов работников. Статья 39 Конституции устанавливает право на защиту трудовых прав и интересов, включая право на безопасность и гигиену труда, право на социальное обеспечение и льготы, право на отпуск и др.;
- оплата и условия труда. Конституция предусматривает право на справедливую оплату труда (ст. 39), а также ограничение рабочего времени и установление оптимальных условий труда с учетом здоровья и безопасности работников (ст. 37);
- коллективные трудовые отношения. Конституция гарантирует право на создание профессиональных союзов и на коллективное договорное регулирование трудовых отношений (ст. 30 и 37).

Однако непосредственное конкретное регулирование трудовых отношений осуществляется законами, кодексами и другими нормативными правовыми актами, принимаемыми на основе Конституции России.

Некоторые авторы подчеркивают, что «ограничить неоправданную власть работодателя в дуалистичном по своей правовой природе трудовом договоре способно в первую очередь государство»⁹. Такой подход, несомненно, имеет право на существование, поскольку содержит разумные доводы. Предлагается выделить несколько функций государства в достижении баланса частноправовых и публично-правовых интересов в сфере регулирования труда:

- во-первых, отметим законодательную функцию. Государство разрабатывает и вводит законы, регулирующие трудовые отношения, чтобы защитить права и интересы работников и установить минимальные стандарты труда (нормы о рабочем времени, заработной плате, отпуске, условиях безопасности и здоровья на рабочем месте и другие аспекты трудовых отношений);
- во-вторых, контрольная функция, в рамках которой государство осуществляет надзор и контроль за выполнением трудового законодательства со стороны работодателей и обеспечивает соблюдение прав работников, что включает проверку условий работы и защиту работников от эксплуатации, нелегального труда и других нарушений трудового законодательства;
- в-третьих, следует подчеркнуть социальную функцию, в рамках которой государство предоставляет социальные гарантии и защиту для работников, такие как обязательное страхование от несчастных случаев на производстве, пенсионное обеспечение, пособия по безработице и больничные листы. Это позволяет обеспечить минимальный уровень социальной защищенности и поддержки для работников;
- в-четвертых, государство также выполняет посредническую функцию, которая позволяет установить диалог с социальными партнерами (речь идет о профсоюзах). Такой диалог способствует поиску компромиссных решений и установлению справедливых рабочих условий.

Ю. В. Иванчина пишет: «От того, насколько государство максимально точно определит социальные потребности работников и создаст условия для их удовлетворения, безусловно, не за счет ущемления потребностей другой стороны трудовых отношений — работодателя, будет зависеть реализация социальной функции государства»¹⁰.

⁹ Парягина О. А. Указ. соч. С. 36.

¹⁰ Иванчина И. В. Социальная функция государства в трудовом праве // Вопросы управления. 2014. № 3 (28). С. 199.



Государство играет роль регулятора и посредника между интересами работников и работодателей, стремясь достичь баланса между частноправовым и государственным регулированием в сфере труда. Это позволяет обеспечить справедливые и эффективные рабочие условия для всех сторон. При этом важно иметь в виду, что при таком подходе потенциал гражданского общества как субъекта правоотношений в сфере поиска баланса частноправового и публично-правового регулирования остается недооцененным. Между тем гражданское общество (включая неправительственные организации, профсоюзы и др.) здесь играет важную роль и может внести свой вклад с помощью следующих способов.

1. Мониторинг и общественный контроль. Гражданское общество имеет возможность следить за применением законодательства о труде и отслеживать соблюдение прав работников со стороны работодателей, например, путем проведения исследований, анализа данных, сбора информации о нарушениях и привлечения внимания к неправомерным практикам. Средства массовой информации через публикации, статьи, расследования и репортажи могут привлекать внимание широкой общественности к проблемам нарушения трудовых прав и принудить ответственные стороны к действиям по восстановлению нарушенных прав. Контроль гражданского общества за соблюдением трудового законодательства крайне значим в обеспечении справедливых трудовых отношений и защите прав работников.

2. Гражданское общество может выступать активным сторонником и защитником прав работников, организуя в рамках действующего законодательства мероприятия для привлечения внимания к проблемам в сфере труда и требованиям изменения законодательства. Исследователи феномена забастовок отмечают, что в рыночной экономике у них есть положительные функции. Первая заключается в защите работников от нарушений трудового законодательства или положений трудового договора со стороны работодателя. Вторая функция забастовок состоит в формировании более выгодных условий трудовых контрактов¹¹.

3. Представительство интересов. Профсоюзы могут представлять интересы работников в диалоге с работодателями и государством, выступая за улучшение условий работы, повышение заработной платы, гарантированные социальные права и справедливое регулирование труда. Так, Е. П. Циндяйкина и А. Н. Захаренков указывают, что в соответствии с законодательством профсоюзные представители вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов¹².

4. Образование и информирование. Гражданское общество может разработать образовательные программы и кампании по информированию работников о их правах, соблюдении трудовых норм и государственных законов, чтобы повысить осведомленность и защиту работников.

Роль гражданского общества в сфере труда заключается в том, чтобы быть голосом работников, защитником их прав и стимулятором позитивных изменений

¹¹ Козина И. М. Рабочее движение в России: анатомия забастовки // Журнал исследований социальной политики. 2009. № 4. Т. 7. С. 502.

¹² Циндяйкина Е. П., Захаренков А. Н. Общественный контроль за соблюдением требований охраны труда // Образование и право. 2022. № 1. С. 261.

в системе трудовых отношений. Способствуя достижению баланса между интересами работников и государства, гражданское общество делает свой вклад в обеспечение более справедливых и стабильных условий труда для всех.

Кроме того, для восстановления нарушенных трудовых прав соответствующий субъект может обратиться в суд. Судебная защита трудовых прав — доступная и эффективная форма восстановления нарушенного права. Со стороны государства предприняты меры для обеспечения доступности судебной защиты для участников трудовых правоотношений.

Это касается и отнесения таких споров к подсудности судов общей юрисдикции, имеющих большую территориальную приближенность к обращающимся для личного участия в рассмотрении дела, так и освобождения от оплаты государственной пошлины¹³.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Агашев Д. В.* Трудовые отношения: от понятия к способам правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. — Право. — № 2 (8). — С. 114—130.
2. *Гусов К. Н.* Единство и дифференциация трудового права: некоторые вопросы // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы X Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. — М., 2009. — 544 с.
3. *Иванчина И. В.* Социальная функция государства в трудовом праве // Вопросы управления. — 2014. — № 3 (28). — С. 196—200.
4. *Козина И. М.* Рабочее движение в России: анатомия забастовки // Журнал исследований социальной политики. — 2009. — № 4. — Т. 7. — С. 485—502.
5. *Парягина О. А.* Трудовой договор: начала дуализма и императивы современного развития в России // Ежегодник трудового права. — 2020. — № 10. — С. 30—39.
6. *Потапова Н. Д.* Публичное и частное в трудовом праве // NovalInfo. — 2016. — № 57. — С. 314—318.
7. *Стендинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. — М., 2014. — 328 с.
8. *Стукен Т. Ю.* Формирование неравенств в социально-трудовых отношениях. Дискриминационные неравенства // Дискуссия. — 2010. — № 7. — С. 24—28.
9. *Циндяйкина Е. П., Захаренков А. Н.* Общественный контроль за соблюдением требований охраны труда // Образование и право. — 2022. — № 1. — С. 257—261.
10. *Шершеневич Г. Ф.* Учебник русского гражданского права [по изданию 1907 г.]. — М., 1995. — 556 с.

¹³ *Куюмжиева Я. Н.* Защита трудовых прав в судебном порядке. // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. Юридические науки. 2023. №6. С. 147.

