

© **О. А. КУРЦОВА**

Тюменского государственного университета  
kursovaoa@rambler.ru

УДК: 34.096

**К ВОПРОСУ О ДЕЛИКТНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВАХ  
В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

**REVISITING THE ISSUE  
OF TORT LIABILITIES IN LABOUR LAW**

*В статье рассматриваются некоторые особенности межотраслевой рецепции смежных областей права и аналогии гражданского и трудового законодательства. В частности, представлены возможности использования в понятийном и категориальном аппарате трудового права понятия «деликатные обязательства». Автор обосновывает тезис об ограниченности применения указанного понятия в рамках трудового права некоторыми «пограничными» случаями, правовое регулирование которых нельзя в чистом виде отнести только к сфере действия трудового права. Далее в статье рассматриваются случаи, когда возможно или субсидиарное применение норм гражданского права об обязательствах из причинения вреда, или использование аналогии норм этого института гражданского права при наличии пробела в трудовом законодательстве и случаи необоснованного, с точки зрения автора, использования конструкции «деликтных обязательств» применительно к обязательствам, вытекающим из трудовых отношений между работником и работодателем. В заключение автор формулирует вывод о том, что межотраслевая рецепция в случаях отраслевой пробельности должна осуществляться в пределах, очерченных базовыми правовыми категориями отрасли-реципиента.*

*This article discusses some of the features reception interdisciplinary branches of law and related analogy of civil and labor law. In particular, it presents the possibility of using the conceptual and categorical apparatus of the labor law concept of “tort liability”. The author proves the thesis about the limited application of this concept in the framework of labor law by some “borderline” cases, the legal regulation which can not be pure attributed only to the scope of the labor law. Next, the article examines the cases where possible or subsidiary application of the rules of civil law on the obligations of the injury, or the use of similar standards of the Institute of Civil Law in the presence of a gap in the labor legislation and cases of unjustified from the point of view of the author, the use of the design of tort liability in relation to commitments arising from the employment relationship between the employee and the employer. The author formulates a conclusion that in cases of inter-branch reception omissions industry should be carried out within the limits outlined basic legal categories of the branch of the right recipient.*

*КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.* Деликтные обязательства, рецепция права, аналогия права.

*KEY WORDS.* Tort liability, reception right, analogy of law

В процессе становления юридических понятий, категорий, конструкций внутри определенной отрасли, существенное значение имеют ряд различных факторов. К таким факторам можно отнести, например, степень использования рецепции, качество отраслевых научных исследований (что, без сомнения, оказывает серьезное влияние на качество законодательных конструкций вообще и юридико-техническое совершенство нормативных актов в частности), требуемый уровень идеологизированности отрасли (для соответствия политическому запросу государства). Кроме того, как справедливо отмечает С. Ю. Головина, развитие понятийного аппарата трудового права как знаковой системы, обслуживающей отрасль законодательства, обусловлено теми же факторами, благодаря которым развивается и само трудовое право: экономическими, социально-политическими, правовыми и языковыми факторами [2, 9].

Под влиянием системы таких факторов внутри отрасли формируется собственный, во многом уникальный понятийный аппарат, функционально приспособленный к целям и задачам этой отрасли, максимально отражающий особенности ее предмета и метода. Динамика правового развития в некоторых случаях предполагает возможность приспособления к нуждам отрасли некоторых «чужеродных» для конкретной отрасли юридических конструкций и понятий, когда собственный категориальный аппарат явно недостаточен для адекватной правовой объективации уже сложившихся на практике моделей общественных отношений, явно подпадающих под регулирование этой отрасли.

История развития трудового законодательства знает более или менее успешные образцы межотраслевой рецепции [7, с. 132-138]. Более того, иногда заимствование одного и того же понятия отраслью-реципиентом для различных целей правового регулирования может приводить как к совершенствованию правового регулирования, так и к противоположному результату, когда заимствование не отвечает логике заимствующей отрасли.

Руководствуясь этими предварительными соображениями, мы предпримем попытку представить некоторые возможности использования понятия «деликт» применительно к понятийному аппарату трудового права.

Прежде всего, отметим, что в российском законодательстве вообще, и трудовом в частности, это понятие не нашло легального закрепления, но оно активно используется в рамках правовой науки. В современной правовой доктрине принято употребление термина «деликт» в двух значениях, различающихся по своему объему. В общеправовом смысле — как правонарушение в целом, при этом деликтами, выступающими как основания юридической ответственности, являются любые нарушения обязательных для исполнения норм. И в более узком значении термин «деликт» используется в цивилистике, применительно к теории обязательств, возникающих вследствие причинения вреда [6, с. 299], [10, с. 110].

Как известно, обязательства возникают не только из договоров, но и из многих других оснований, именуемых в цивилистике внедоговорными. Среди них встречаются обязательства вследствие причинения вреда (ст. 307 ГК РФ). Такие обязательства обычно называются деликтными, поскольку большинство

из них возникает вследствие неправомерных действий причинителей вреда [1, с. 730]. Обязательства из причиненного вреда в гражданском праве могут классифицироваться по различным основаниям в зависимости от того, какой деятельностью причинен вред. Система таких обязательств, какой бы критерий не был положен в основу классификации, покоится на принципе генерального деликта. Суть принципа состоит в том, что причиненный вред, кому и кем бы он ни был причинен и в чем бы не выражался, подлежит возмещению, кроме случаев, прямо указанных в законе. Обязательства, подпадающие под понятие генерального деликта, образуют систему специальных деликтов [5, с. 694].

Если руководствоваться сложившимися в юридической доктрине подходами к определению деликтов, то можно сделать ряд выводов о возможностях применения конструкции деликтных обязательств в системе координат трудового права. Прежде всего, следует подчеркнуть, что в традиционном трудовом отраслевом понятийном аппарате, термин «деликт» не используется. Очевидно, потому что, во-первых, по устоявшейся терминологической традиции трудового права вместо термина «деликт» применительно к определению дисциплинарных нарушений используется термин «проступок», и, во-вторых, в трудовом праве обязательства исключительно из деликта обычно не возникают, в силу отраслевой специфики.

Конструирующим, базовым элементом отрасли трудового права является постулат о наличии трудового отношения между работником и работодателем, которое служит основой для производных от него отношений, невозможных без центрального трудового отношения. В трудовом праве все возможные обязательства, связанные с возмещением сторонами причиненного друг другу ущерба, возникают на основании трудового договора [8, с. 823].

Однако в некоторых «пограничных» случаях, правовое регулирование которых нельзя в чистом виде отнести только к сфере действия трудового законодательства, возможно или субсидиарное применение норм гражданского права об обязательствах из причинения вреда, или использование аналогии норм этого института гражданского права при наличии пробела в трудовом законодательстве.

В первом случае речь идет о некоторых возможностях применения норм параграфа 2 гл. 59 ГК РФ, устанавливающих порядок и условия возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных либо иных обязательств, к случаям причинения вреда жизни или здоровью работника на производстве; норм о возмещении морального вреда (ст. ст. 151, 1099-1101 ГК РФ); норм, закрепляющих право регресса к лицу, причинившему вред (ст. ст. 402, 1068, 1081 ГК РФ) [3].

Кроме субсидиарного применения норм института обязательств вследствие причинения вреда, возможно и использование аналогии норм этого институционального правового образования. В соответствии с п. 3 ст. 11 ГПК РФ, допускается в случае отсутствия норм права, регулирующих спорное отношение, применение судом аналогии закона, или аналогии права [4]. Необходимость такой аналогии может быть вызвана отсутствием в трудовом законодательстве норм об условиях трудовой правоспособности. Трудовое законодательство, в отличие от гражданского, не содержит понятия правоспособности, не определяет также возможность и основания ее ограничения и лишения. Кроме того, в трудовом праве отсутствует и самостоятельный институт представительства в индивидуальных трудовых отношениях, что объясняется в первую очередь осо-

бой конструкцией трудового отношения, предполагающей в качестве основного элемента фактор индивидуальной определенности сторон трудового отношения, и не допускающей замены лиц в обязательствах, вытекающих из трудового договора. Между тем, в некоторых случаях трудовое законодательство, безусловно, предполагает необходимость использования представительства в индивидуальном трудовом отношении. Так, например, согласно ст. 20 ТК РФ, физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В перечисленных случаях, согласно ч. 11 ст. 20 ТК РФ, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы. Поскольку, как уже отмечалось, ТК не имеет самостоятельного, обособленного института представительства в индивидуальных трудовых отношениях, эта дополнительная ответственность может возникнуть только на основании аналогии норм ГК. В частности, статьи 1076 ГК, в соответствии с которой вред, причиненный гражданином, признанным недееспособным, возмещает его опекун или организация, обязанная осуществлять за ним надзор, если не докажут, что вред возник не по их вине. В этой связи не совсем понятно, о какой дополнительной ответственности попечителей физических лиц, ограниченных судом в дееспособности толкует законодатель, если согласно ст. 1077 ГК, вред, причиненный таким гражданином, возмещается самим причинителем вреда (ст. 30 ГК РФ).

Еще одним примером необходимости обращения к конструкции представительства в индивидуальном трудовом отношении могут послужить положения ст. 63 ТК РФ, о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора. Согласно ст. 63 ТК РФ, в отношении лиц, достигших 15, 14 лет и лиц, не достигших возраста 14 лет, определяются дополнительные условия заключения с ними трудового договора. Согласно п. 1 ст. 26 ГК РФ, несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет совершают сделки с письменного согласия своих законных представителей — родителей, усыновителя или попечителя (за исключением некоторых случаев, предусмотренных п. 2 ст. 26 ГК) и самостоятельно несут имущественную ответственность по совершенным ими сделкам. Только в тех случаях, если у этих лиц нет доходов или иного имущества, достаточных для возмещения вреда, вред должен быть возмещен их представителями. Поскольку гражданским законодательством несовершеннолетние данной возрастной группы признаются деликтоспособными, в трудовом

законодательстве, на основании аналогии, на них распространяются нормы о дисциплинарной или материальной ответственности (в порядке, предусмотренном ч. 3 ст. 242 ТК РФ).

Для определения трудово-правовой деликтоспособности лиц, не достигших 14 лет, использование труда которых возможно с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, в строго определенных отраслях деятельности (согласно ч. 4 ст. 63, в организациях кинематографии, театрах, театральные и концертные организации, цирках) и только для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба их здоровью и нравственному развитию, очевидно, следует применять аналогию ст. 28 ГК РФ. Статья 28 ГК РФ гласит, что за несовершеннолетних, не достигших 14 лет, сделки могут совершать от их имени родители, усыновители и опекуны. Они же несут и имущественную ответственность по сделкам малолетних. Тем самым, поскольку в соответствии с нормами ГК, лица, не достигшие возраста 14 лет полностью неделиктоспособны, то, вступив в трудовые отношения, они не могут самостоятельно в рамках материальной ответственности отвечать за причиненный работодателю вред. Тогда возможно применение по аналогии ст. 1073 ГК РФ, в соответствии с которой за вред, причиненный несовершеннолетним, не достигшим 14 лет, отвечают его родители (усыновители) или опекуны, если не докажут, что вред возник не по их вине.

По той же причине неделиктоспособности работника не достигшего 14 лет, к нему не могут быть применены меры дисциплинарной ответственности, в случае совершения действий, объективно нарушающих трудовой распорядок и дисциплину труда. Все это вполне логично, но совершенно не отвечает концепции трудовых отношений с взаимными правами и обязанностями сторон и взаимной ответственностью. Полагаем, решение этой коллизии под силу только законодателю.

В описанных выше случаях субсидиарное применение норм гражданско-правового института деликтных обязательств или аналогия закона оправданы спецификой развития трудово-правовой отрасли. Однако отечественное законодательство содержит и образцы межотраслевой рецепции института деликтных обязательств, не следующие категориальной логике трудового права. В данном случае речь идет об использовании законодателем в Федеральном законе от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» юридической конструкции деликтного обязательства применительно к правоотношениям по возмещению убытков, причиненных действиями лица, состоявшего ранее в трудовых отношениях с работодателем и разгласившего коммерческую тайну бывшего работодателя после окончания действия трудового договора.

Обоснованием того, что в данном случае речь идет именно о деликтном обязательстве, может послужить специфика регламентации правовой нормы, изложенной в части 4 статьи 11 Федерального закона «О коммерческой тайне»: «Работодатель вправе потребовать возмещения убытков, причиненных ему разглашением информации, составляющей коммерческую тайну, от лица, получившего доступ к этой информации в связи с исполнением трудовых обязанностей, но прекратившего трудовые отношения с работодателем, если эта информация разглашена в течение срока действия режима коммерческой тайны» [9].

Если обосновывать обязательство бывшего работника возместить убытки наличием в прошлом между ним и работодателем обусловленной трудовым договором правовой связи, то такое обязательство вытекает из трудовых отношений



и обуславливается ими, а значит и основание юридической ответственности в данном случае имеет договорной трудово-правовой характер. Именно поэтому, по логике трудового законодательства, лицо, разгласившее коммерческую тайну после окончания трудовых отношений с работодателем в течение срока действия режима коммерческой тайны, должно возместить не убытки, а прямой действительный ущерб, в соответствии с положениями главы 39 ТК РФ.

Если же не привязывать указанное обязательство к факту наличия между субъектами в прошлом трудовых отношений, т. е., вести речь о деликтном обязательстве, возникшем исключительно из причинения ущерба, и, соответственно применять к данным правоотношениям положения гражданского законодательства, нарушается логика последовательности фактических обстоятельств, приведших к определенному результату — причинению ущерба. Из этого следует: в конкретном рассматриваемом случае законодатель использует конструкцию деликтных обязательств, оперируя гражданско-правовым понятием «убытки» применительно к последствиям, связанным с наличием в прошлом между субъектами фактической правовой связи — трудовых отношений, что само по себе порождает противоречие.

Подводя итог всему вышеизложенному, можно сделать общий вывод о том, что межотраслевое взаимодействие может быть в случаях отраслевой пробельности или незавершенности отраслевых конструкций весьма плодотворным и эффективным. Но осуществление такого взаимодействия должно осуществляться в пределах, очерченных базовыми правовыми категориями отрасли-реципиента и не выходить за границы ее самобытности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Васин В. Н. Гражданское право. Общая часть. Особенная часть. С комментариями и примерами из практики: учебник для вузов / В. Н. Васин, В. И. Казанцев; под науч. ред. М.Я. Шиминовой. М.: Книжный мир, 2007. 786 с.
2. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / С. Ю. Головина. Екатеринбург, 1998. 51 с.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации: Части первая, вторая, третья. // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 декабря 1994 г. № 32 ст. 3301; Собрание законодательства Российской Федерации от 29 января 1996 г. № 5 ст. 410; Собрание законодательства Российской Федерации от 3 декабря 2001 г. № 49 ст. 4552.
4. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (ГПК РФ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. ст. 4532
5. Гражданское право. Часть 2: учебник / под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. М.: Проспект, 1997. 784 с.
6. Кудинов О. А. Римское право: учебно-практическое пособие / О. А. Кудинов. М.: Экзамен, 2007. 638 с.
7. Курсова О. А. Использование правовой рецепции в процессе формирования юридической конструкции договора в трудовом праве: проблемы теории и практики / О. А. Курсова // Вестник ТюмГУ. Серия «Право». № 2, 2008. С. 132-138.
8. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. 938 с.
9. О коммерческой тайне: Федеральный закон от 29.07.2004 N 98-ФЗ // Собрание законодательства РФ. № 32. Ст. 3283.

10. Тихомирова Л. В., Тихомиров М. Ю. Юридическая энциклопедия / Л. В. Тихомирова, М. Ю. Тихомиров; под ред. М. Ю. Тихомирова. М.: Юринформцентр, 1997. 525 с.

#### REFERENCES

1. Vasin V. N., Kazancev V. I. Grazhdanskoe pravo. Obshhaja chast'. Osobennaja chast' [Civil Law. General Part. Special Part. With Comments and Case Studies] / М. Ja. Shiminoва (ed.). Moscow: Knizhnyj mir, 2007. 786 p. (In Russian)
2. Golovina S. Ju. Ponjatijnyj apparat trudovogo prava [The Conceptual Framework of Employment and Labour Law]. Thesis Synopsis. Ekaterinburg, 1998. P. 51. (In Russian)
3. Grazhdanskij kodeks Rossijskoj Federacii: Chasti pervaja, vtoraja, tret'ja [Civil Code of the Russian Federation. Parts I, II, II, IV]. Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federatsii [Official Gazette of the Russian Federation]. 1994. No 32. Article 3301; Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federatsii [Official Gazette of the Russian Federation]. 1996. No 5. Article 410; Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federatsii [Official Gazette of the Russian Federation]. 2001. No 49. Article 4552. (In Russian)
4. Grazhdanskij processual'nyj kodeks RF ot 14 nojabrja 2002 g. № 138-FZ (GPK RF) [Civil Procedure Code of the Russian Federation No 138-FZ of November 14, 2002]. Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federatsii [Official Gazette of the Russian Federation]. 2002. No 46. Article 4532. (In Russian)
5. Grazhdanskoe pravo [Civil Law: manual] / A. P. Sergeev, Ju. K. Tolstoj (eds.). Part I. Moscow: Prospekt, 1997. 784 p. (In Russian)
6. Kudinov O. A. Rimskoe pravo [Roman Law]. Moscow: Ekzamen, 2007. 638 p. (In Russian)
7. Kursova O. A. Ispol'zovanie pravovoj recepcii v processe formirovanija juridicheskoj konstrukcii dogovora v trudovom prave: problemy teorii i praktiki [The Use of Legal Reception in the Process of Legal Construction of a Contract in Labor Law: Theory and Practice Problems]. Vestnik tjumenskogo gosudarstvennogo universiteta [Tyumen State University Herald Law]. 2008. No 2. Pp. 132-38. (In Russian)
8. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. Oчерки teorii trudovogo prava [Essays on the Theory of Employment and Labour Law]. St. Petersburg: Juridicheskij centr, 2006. 938 p. (In Russian)
9. Federal'nyj zakon ot 29.07.2004 № 98-FZ "О kommercheskoj tajne [Federal Law of the Russian Federation No 98-FZ 'On Commercial Secrets' of July 29, 2004]". Sobranie zakonodatel'stva Rossijskoj Federatsii [Official Gazette of the Russian Federation]. No 32. Article 3283. (In Russian)
10. Tihomirova L. V., Tihomirov M. Ju. Juridicheskaja enciklopedija [Legal Encyclopedia] / М. Ju. Tihomirov (ed.). Moscow: Jurinformcentr, 1997. 525 p. (In Russian)

#### Автор публикации

**Курсова Оксана Александровна** — кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и предпринимательства Тюменского государственного университета

#### Author of the publication

**Oksana A. Kursova** — Cand. Sci. (Law), Associate Professor at the Department of Labour Law and Entrepreneurship, Tyumen State University