

The genesis of scientific views on employment relationship in Germany and Russia in the first half of the XXth century: history and modernity

K. L. Tomashevski¹

¹Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov, Kazan, Russian Federation

DOI: 10.18255/2306-5648-2024-4-364-371

Research article
Full text in Russian

The article examines the problem of the concept and characteristics of the classical employment relationship in industrial society (the first half of the XXth century). Much attention is paid to the analysis and discussion of the scientific views of German and Russian scientists in the field of labor law on the legal nature and essential features of employment relations. A critical review of scientific views on the issue of employment relations in the first half of the twentieth century was conducted.

Keywords: employment relationship; worker; employer; industrial age; subordination; dependent work

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Tomashevski, Kirill L. | E-mail: k_tomashevski@mail.ru
D. Sc. (Jurisprudence), Professor

For citation: Tomashevski K. L. The genesis of scientific views on employment relationship in Germany and Russia in the first half of the XXth century: history and modernity // Demidov Law Journal. 2024. Vol. 14, No. 4. P. 364-371. (in Russ.)

Генезис научных взглядов на трудовое правоотношение в Германии и России в первой половине XX века: история и современность

К. Л. Томашевский¹

¹Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязева, Казань, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2306-5648-2024-4-364-371

Научная статья

УДК 349.2

Полный текст на русском языке

В статье исследуется проблема понятия и признаков классического трудового правоотношения в индустриальном обществе (первая половина XX в.). Большое внимание в статье уделено анализу и обсуждению научных взглядов немецких и российских ученых в области трудового права на правовую природу и сущностные признаки трудовых правоотношений. Проведен критических обзор научных взглядов по вопросу трудовых правоотношений в первой половине XX в.

Ключевые слова: трудовое правоотношение; работник; работодатель; индустриальная эпоха; субординация; несамостоятельный труд

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Томашевский, Кирилл Леонидович

E-mail: k_tomashevski@mail.ru

Доктор юридических наук, профессор, заместитель декана юридического факультета по научной работе, профессор кафедры гражданского и предпринимательского права

Для цитирования: Томашевский К. Л. Генезис научных взглядов на трудовое правоотношение в Германии и России в первой половине XX века: история и современность // Демидовский юридический журнал. 2024. Том 14, № 4. С. 364-371.

Введение

Проблематика трудового правоотношения и трудовых правоотношений была предметом исследования многих ученых как в советской науке трудового права (Н. Г. Александров, И. С. Войтинский, Л. Я. Гинцбург, В. Н. Скобелкин), так и западной науке (Ф. Лотмар, Х. Поттхофф, Г. Зинцгеймер, В. Каскель и др.).

Зарождение исследований трудового договора и трудового правоотношения как самостоятельных явлений, относящихся в качестве конструкций к отрасли трудового права (Arbeitsrecht, Employment Law, Labor Law), происходило в индустриальную эпоху как в странах социалистического, так и капиталистического «лагеря». Несмотря на идеологические расхождения, наемный (несамостоятельный) характер труда присутствовал и в рамках социалистического и капиталистическо-

го (буржуазного) трудового правоотношения, на что обращали внимание, к примеру, И. С. Войтинский, В. М. Догадов и др. в своих работах 1920–1930-х гг. Хотя сами признаки трудового правоотношения советскими и западными учеными обосновывались несколько различными способами и терминами, в конечном счете специфика трудового правоотношения, отличающего его от гражданско-правовых отношений, опосредующих выполнение работ (оказание услуг, создание объекта интеллектуальной собственности) сводилась к нескольким так называемым классическим признакам: личностному, организационному (авторитарному) и имущественному [1, с. 520–530; 2, с. 93].

Основная часть

Напомним, что до начала XX в. о трудовом (рабочем) праве речь в научной литературе почти не велась, а сам термин был введен в научный оборот на рубеже XIX – XX в. в трудах британских и немецких ученых. В русскоязычный научный оборот термин «трудовой договор» («договор о труде», «рабочий договор») был введен примерно в одно и то же время В. Б. Еляшевичем и Л. С. Талем в 1907–1908 гг. [3; 4]. Трудовой договор получил более полное монографическое исследование в фундаментальных трудах немецкого ученого Ф. Лотмара и русского юриста с эстонскими корнями Л. С. Таля, а категория «трудовое правоотношение» впервые стала широко использоваться вначале в Германии Г. Зинцгеймером и др. учеными, в СССР – И. С. Войтинским, К. М. Варшавским, В. М. Догадовым, позднее Н. Г. Александровым, Л. Я. Гинцбургом и др.).

Несколько подробнее остановимся на взглядах вышеуказанных ученых на сущность, природу и признаки трудовых правоотношений.

Ф. Лотмар в томе 1 своей двухтомной монографии «Договоры о труде по частному праву германской империи» (1902) предлагал использовать термин «трудовые отношения» для правоотношений между сторонами, установленных трудовым договором, причем независимо от основного трудового договора. По его мнению, под термином «трудовые отношения» здесь понимаются отношения между сторонами трудового договора [5, с. 58]. При этом ученый не исключал возможность возникновения правоотношения, установленного трудовым договором определенного вида или определенного типа. По мнению автора, правоотношения, возникающие на основании договора оказания услуг, также могут называться трудовыми отношениями, или отношениями по договору оказания услуг, или служебными отношениями [5, с. 59]. В настоящее время такая терминология уже устарела и не вполне корректна согласно действующему законодательству как Германии, так и России, поскольку отношения по договору возмездного оказания услуг являются гражданско-правовыми, а вот термин служебные правоотношения более уместен по отношению к правоотношениям по прохождению гражданской и военизированной государственной службы.

Немецкие юристы Карл Флеш и Ханц Поттхофф не только обосновали необходимость регулирования трудового отношения в рамках формирующейся отрасли трудового права, но и разработали и опубликовали несколько авторских

законопроектов для возможного принятия в кайзеровской Германии еще до начала Первой мировой войны [6].

В кн. 2 своей монографии «Трудовой договор. Цивилистическое исследование», которую Л. С. Таль завершил 1.11.1917 г. (то есть в самый разгар Октябрьской революции в России), автор писал: «Необходимо включить в определение трудового договора корреспондирующие положительные признаки, характеризующие трудовое отношение. Таковыми являются 1) то, что работник прочно связывает свою рабочую силу с чужим предприятием или хозяйством, обещает ее «приложение», 2) то, что он подчиняется в известных пределах хозяйской власти и внутреннему порядку» [7, с. 378–379]. В гл. 1 той же книги индивидуальное соглашение (по сути трудовой договор) Л. С. Таль рассматривал как основание трудового отношения, анализируя взгляды современных ему западных ученых-юристов.

Немецкий ученый-юрист Г. Зинцгеймер трудовое отношение зависимого работника противопоставлял гражданским обязательственным правоотношениям, подчеркивая признак «единства», характерный для трудовых правоотношений [8, с. 122–123]. При этом ученый писал не о правоотношении по трудовому договору (Arbeitsvertrag), а по договору зависимого труда (Anstellungsvertrag). Предметом трудового права, по его мнению, является работа, но только та, когда ее предоставление работодателю создает личную зависимость между лицом наемного труда и работодателем [8].

Другой немецкий исследователь В. Каскель, анализируя законодательство Германии начала 1920-х гг., в своих работах выделили шесть признаков трудового договора, а следовательно, и трудового отношения: деятельность должна выражаться в работе, как физической, так и психической (точнее, интеллектуальной), сознательно направленной на достижение определенной цели; 2) работа выполняется на основании договора; 3) работа должна быть несамостоятельной, т. е. нанятый обязан осуществлять свой труд (в отношениях места, времени, материала, орудий труда) согласно указаниям работодателя; 4) работа осуществляется за счет работодателя; 5) работа подлежит денежной или натуральной оплате; 6) работа должна осуществляться в виде промысла, т. е. на регулярной основе [9]. Последний признак в научных работах по трудовому праву советских ученых будет назван неединичный труд.

Таким образом, к заслугам Г. Зинцгеймера и ряда других буржуазных юристов начала XX в. (Л. С. Таль, В. Каскель) относятся выделение зависимого, живого труда как объекта трудового правоотношения, а также связанность хозяйской власти работодателя организационно-техническими условиями крупного производства. Позднее в рамках советской науки трудового права возникнет концепция единого трудового правоотношения, а одним из признаков будет считаться организационный (авторитарный) признак, выражающийся во включенности работника в трудовой коллектив предприятия и подчинение его внутреннему трудовому распорядку.

И. С. Войтинский отмечал, что «при наемном труде трудовое отношение облекается в договорную форму трудового договора». Анализируя данное

в КЗоТ РСФСР 1922 г. определение трудового договора, ученый писал, что оно «заключает в себе характеристику трудового отношения при наемном труде» [7, с. 122–123]. Заметим, что если западные юристы именовали этот признак трудового отношения чаще зависимым трудом, то И. С. Войтинский использовал наименование наемный, несамостоятельный труд в качестве синонимов. Причем признак наемного или несамостоятельного труда он усматривал как в капиталистических, так и в социалистических правоотношениях. Основными экономическими признаками наемного труда ученый называл: «1) выполнение работы по договору с нанимателем для хозяйства нанимателя, при условии предоставления работником исключительно своей рабочей силы»; «2) работа, хотя бы кратковременная, на отдельного нанимателя, в отличие от обслуживания неопределенного круга лиц личным трудом трудящегося» [10, с. 13]. Как видим, здесь уже просматривается личностный признак трудового отношения. Само же трудовое отношение И. С. Войтинский считал «центральной концепцией в области трудового права» [7, с. 14]. Не случайно современные кодексы (к примеру, ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) или ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан (ТК РК)) формулируют легальные определения трудового отношения.

Свои «Очерки трудового права» В. М. Догадов начинает по сути с определения трудового отношения: «В тех случаях, когда одно лицо работает в предприятии или хозяйстве, принадлежащем другому лицу (физическому, юридическому, частному лицу или государству), между этими лицами возникает своеобразное отношение как в процессе производства, так и в процессе распределения – так называемое трудовое отношение» [11, с. 7]. Характерно, что и само трудовое право в широком смысле В. М. Догадов определяет как совокупность трудовых отношений и регулирующих (оформляющих) эти отношения правовых норм. Как видим, в 1920-х гг. предмет трудового права трактовался учеными узко: сводился к трудовым отношениям (тогда как отношения, тесно или непосредственно связанные с ними, не выделялись).

А. Е. Семенова в 1924 г. подметила одну важную характеристику трудового договора и трудового правоотношения по КЗоТ 1922 г. с точки зрения соотношения частного и публичного в праве: «Трудовой договор советского права и трудовые отношения, возникающие на почве этого договора, насквозь пропитаны элементами публично-правовыми, элемент же частно-правовой сведен до минимума» [12, с. 12]. Примерно тогда же о схожей черте трудовых отношений писала и П. Д. Каминская: «В системе советского трудового права, где условия труда регулируются главным образом законодательством, носящим принудительный характер публично-правовых норм, свобода договорного отношения ограничена наиболее полным образом» [13, с. 104]. Заметим, что и в нынешних условиях смены социально-политического строя с социалистического на по сути капиталистический в современной России публично-правовые начала в трудовом праве по-прежнему довлеют над частно-правовыми, поэтому данную отрасль следует считать публично-частной в системе права.

П. Д. Каминская, опираясь на подход Г. Зинцгеймера [8, с. 19], пишет: «Трудовой договор служит лишь выражением установления трудовых отношений между нанимателем и лицом наемного труда, условия каковых определяются коллективным договором, трудовым законодательством, правилами распорядка данного хозяйства, т.-е. (цитата) нормами, предопределяющими и исчерпывающим по общему правилу содержание трудового договора» [14, с. 98]. Поясняя признак зависимого труда, характерного для трудового отношения, П. Д. Каминская воспроизводит позицию Г. Зинцгеймера: «Работа является зависимой во всех тех случаях, когда исполнитель ее становится звеном хозяйственной организации другого лица, использующего его работу. Если предоставление работы не связано с моментом такого поглощения хозяйственной сферой другого лица, отпадает характер зависимости работы» [14, с. 101]. Запомним этот важный признак зависимого (несамостоятельного, наемного) труда, который как раз и подвержен трансформации в постиндустриальную эпоху, о чем будет сказано ниже.

Идеи Г. Зинцгеймера развивал не менее известный его ученик профессор Оксфорда и почетный профессор Кембриджа О. Кан-Фройнд во второй половине XX в.

Одна из первых фундаментальных монографий, посвященная трудовому правоотношению, принадлежит Н. Г. Александрову, опубликована в 1948 г. и переиздана в 2008 г. [15]. Книга была написана в индустриальную эпоху периода сталинизма в СССР, что не могло не отразиться на идеологическом ее уклоне. Опираясь на марксистско-ленинское учение о государстве и праве, ученый вывел достаточно логически последовательную концепцию единого, сложного, длящегося трудового правоотношения, проводя как сходство, так и разграничение между социалистическим и капиталистическим трудовыми правоотношениями. Интересно, что, по мнению Н. Г. Александрова, «трудовое правоотношение вообще» (оговариваясь при этом, что это абстракция) есть «отношение, опосредующее не-единичный, кооперированный труд правосубъектного лица» [15, с. 122].

Признак же наемного (несамостоятельного) труда Н. Г. Александровым в отличие от ранее рассмотренного подхода И. С. Войтинского и В. М. Догадова связывался исключительно с капиталистическими, а не с социалистическими трудовыми правоотношениями [15, с. 155].

Н. Г. Александров одним из первых в советской науке трудового права писал об авторитарном характере трудового правоотношения [15, с. 125–139]. Этот авторитарный характер трудового правоотношения выражается, по мнению ученого, в дисциплине труда. Это довольно узкая трактовка, на наш взгляд, так как не только в дисциплинарной власти (вместе с ней и дисциплине труда), но и в нормативной и директивной власти (праве дирекции) выражается хозяйская власть работодателя над работником. Хотя в советском трудовом правоотношении эти черты авторитарности трудового правоотношения «затушевывались», «маскируясь» отношениями сотрудничества, товарищества, «активного участия масс в управлении трудом с контролем “снизу”» [15, с. 140–141] и т. п.,

но в действительности никуда эти черты не уходили весь советский период. Сохранились они и после распада СССР. Н. Г. Александров также писал и о единстве и неразрывности имущественных и организационных элементов в трудовом правоотношении [15, с. 148], несколько меньше внимания уделяя его личностному признаку. Главным отличительным признаком трудового правоотношения Н. Г. Александров считал «включение трудящегося субъекта в личный состав предприятия (учреждения, хозяйства) и возникающее отсюда подчинение трудящегося внутреннему распорядку последнего» [15, с. 148]. Эта позиция позднее была подвергнута критике Л. Я. Гинцбургом. Заметим, что в эпоху капитализма в условиях многообразия форм осуществления предпринимательской деятельности (в частности, найма работников индивидуальными предпринимателями), допустимости трудового найма в домашнее хозяйство работодателя – физического лица – этот признак (включенности или вступления в трудовой коллектив) не может играть роль главного отличительного признака.

Заключение

Проведенный в статье анализ научных точек зрения в Германии и России первой половины XX в. показывает, что не наблюдается единства взглядов ученых-юристов на сущностные признаки трудового правоотношения в индустриальную эпоху. Вместе с тем именно тогда были научно обоснованы классические признаки трудового правоотношения: личностный, организационный и имущественный, хотя и с различной их интерпретацией советскими и буржуазными учеными-юристами. Полагаем, что теоретические разработки теории трудового правоотношения первой половины XX в. сохраняют свою актуальность, хотя в современных условиях не все признаки классических трудовых правоотношений применимы при переходе к постиндустриальному (информационному) обществу и цифровой экономике.

На наш взгляд, в легальное определение трудового отношения в ст.15 Трудового кодекса Российской Федерации стоило бы включить признак экономической зависимости и субординации (несамостоятельности труда) работника, поскольку эти признаки трудового правоотношения никуда не исчезли в постиндустриальную эпоху, но в некоторых нетипичных формах занятости с повышенной гибкостью видоизменились (трансформировались).

Ссылки

1. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр пресс», 2006. 938 с.
2. Томашевский К. Л., Волк Е. А. Трудовое право: учеб. пособие. 5-е изд., испр. и доп. Минск: Амалфея, 2023. 519 с.
3. Еляшевич В. Б. Новое движение в области договора о труде // Право. 1907. № 3. С. 172–179.
4. Таль Л. С. Договор о труде как родовое понятие // Право. 1908. № 28. С. 1485–1500.

5. Lotmar Ph. Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches: im 2 bänden. Leipzig: : Duncker & Humblot, 1902. Band 1. 827 s.

6. Flesch K., Potthoff H. Privatangestellte und Arbeitsrecht. Berlin: Industriebeamten-Verlag, 1912. 567 s.

7. Войтинский И. С. Трудовое право СССР. М.; Л.: Госиздат, тип. «Красный пролетарий», 1925. 364 с.

8. Sinzheimer H. Grundzüge dea Arbeitsrechts. Jena: Verlag von G. Fischer, 1927. 208 s.

9. Каскель В. Новое трудовое право / пер. с нем. А. Зак; под ред. Е. Даниловой. М.: Вопросы труда, 1925. 408 с.

10. Войтинский И. С. Трудовое право: краткий курс советского права. М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1928. 127 с.

11. Догатов В. М. Очерки трудового права. Л.: Прибой, 1927. 163 с.

12. Семенова А. Е. Очерки советского трудового права. 2-е доп. изд. Харьков: ВУСПС, 1925. 134 с.

13. Каминская П. Д. Советское трудовое право. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Вопросы труда, 1929. 514 с.

14. Каминская П. Д. Очерки трудового права. М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. 136 с.

15. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2008. 336 с.