

Секция «44.22 Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

**Юридически значимые сообщения в трудовом праве: постановка проблематики**

**Научный руководитель – Демидов Николай Вольтович**

***Полянская Анастасия Игоревна***

*Студент (бакалавр)*

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Юридический институт, Томск, Россия

*E-mail: polyanskai@nasti0305.ru*

Стороны гражданских, семейных, административных и иных правоотношений в процессе взаимодействия обмениваются информацией, имеющей юридическое значение. В отраслевых науках ведутся споры по поводу правовой природы такого обмена [1, 4]. Наука трудового права не является исключением [2, 5], поскольку сам текст ТК РФ наполнен глаголами, которые подразумевают действие, направленное на передачу юридически значимых сведений. К ним можно отнести, например, глаголы «уведомить» (ч.2. ст. 74 ТК РФ), «сообщить» (ч.1. ст. 400 ТК РФ), «известить» (ч.2. ст. 162 ТК РФ), «предупредить» (ч. 1. и 4 ст. 71 ТК РФ) и т.п.

На законодательном уровне такой обмен урегулирован нормами ГК РФ, в ч. 1 ст. 165.1. которого перечислены виды юридически значимых сообщений, а также закреплен момент возникновения гражданско-правовых последствий для субъектов правоотношений, обменивающихся ими. Однако данная норма не дает определения упомянутого понятия. Ученые-цивилисты считают, что юридически значимые сообщения — это «правомерное действие субъекта, направленное на передачу определенной информации, с момента доставки которой для лица (адресата) возникают правовые последствия» [1, с. 87].

В настоящее время суды при рассмотрении трудовых споров применяют упомянутые нормы ГК РФ по аналогии [6, 7]. Стоит учитывать, что в трудовом правоотношении, в отличие от гражданских, стороны между собой не равны, одна из них, работник, подчиняется власти другой — работодателя. По этой причине использование положений ГК РФ по аналогии представляется не совсем верным в силу разной сущности регулируемых правоотношений. Правовая природа юридически значимых сообщений в трудовом праве требует изучения и законодательного урегулирования, поскольку именно с их помощью взаимодействуют работник и работодатель, зачастую порождая новые, изменяя сложившиеся и прекращая существующие правоотношения. Подобная конструкция становится особенно актуальной в условиях высокого уровня востребованности дистанционной работы.

Некоторыми исследователями уже предложены определения юридически значимых сообщений в трудовом праве. Так, Н.С. Махарадзе приходит к выводу о том, что: «юридически значимые сообщения — различные формы коммуникации между участниками трудового соглашения, такие как заявления, уведомления, письма, согласия, запросы и прочее, которые приводят к возникновению, изменению или роспуску трудовых связей, эффект от которых наступает в момент их доставки получателю» [2, с. 319]. М.А. Федорова выдвигает следующую дефиницию исследуемого понятия: «юридически значимые сообщения — любые акты взаимодействия между сторонами трудового договора, с которыми трудовое законодательство или трудовой договор связывают возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, наступающие с момента доставки соответствующего сообщения адресату» [5, с. 36].

Следует отметить, что в приведенных определениях видна связь изучаемого явления с юридическими фактами. В теории права под ними понимаются: «конкретные жизненные обстоятельства, с которыми нормы права связывают возникновение, изменение или прекращение правоотношений» [3]. Решение вопроса о том, являются ли направление (ненаправление) или получение (неполучение) определенной информации в трудовом правоотношении юридическим фактом, позволит определить, какие из сообщений являются юридически значимыми. Так, например, направление работником заявления об увольнении по собственному желанию влечет прекращение трудового правоотношения, поэтому направление заявления в этом случае будет являться юридическим фактом, а само заявление — юридически значимым сообщением. Другой пример: ст. 228.1 ТК РФ, устанавливающая обязанность работодателя известить органы государственной власти о наступлении тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом. Направление извещения не вызовет возникновения, изменения или прекращения трудового правоотношения, не будет являться юридическим фактом, а извещение — юридически значимым сообщением.

Актуален и вопрос об источнике закрепления норм об исследуемой конструкции. На начальном уровне исследования проблемы представляется обоснованным предположить, что в ТК РФ необходима норма рамочного характера, закрепляющая понятие юридически значимых сообщений, их допустимые формы, момент наступления правовых последствий, предоставляющая работодателю право самостоятельно определять виды таких сообщений и конкретизировать способы их отправления в локальных нормативных актах.

#### Источники и литература

- 1) Данилова Л.Я., Князев Д.В. Юридически значимые сообщения // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2018. №3. С. 86-92.
- 2) Махарадзе Н.С. Юридически значимые сообщения, применяемые в трудовом праве // Право и государство: теория и практика. 2024. № 2(230). С. 316-319.
- 3) Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник. 6-е изд. изд. М.: Инфра-М, 2026. 312 с.
- 4) Рудов А.Ю. Соотношение категорий «Внепроцессуальные обращения» и «Юридически значимые сообщения» в гражданском процессе // Проблемы экономики и юридической практики. 2017. №2. С. 213-215.
- 5) Федоринова М.А. Юридически значимые сообщения в трудовом праве Российской Федерации // Правовые проблемы укрепления российской государственности. 2022. №91. С. 35-36.
- 6) Апелляционное определение Московского городского суда от 09.04.2024 по делу № 33-7225/2024.
- 7) Апелляционное определение Московского городского суда от 22.04.2025 по делу № 33-16944/2025.