



МРНТИ 10.63.01

А.М. Лушников

Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, Ярославль, Россия  
(E-mail: amlu0909@yandex.ru)

## Некоторые вопросы трудового договора в Российской Федерации

**Аннотация.** В данной статье анализируется многообразие понимания трудового договора с опорой в основном на законодательство и научную доктрину России и Казахстана. Выделены следующие виды понимания рассматриваемого феномена в качестве основного института трудового права, соглашения между работником и работодателем, модели трудового правоотношения, правореализационного акта-документа, формы реализации права работника на распоряжение своими способностями к труду и права работодателя на использование несамостоятельного труда работника в своих интересах, под своим контролем и управлением. Сделан вывод о том, что признаки трудового договора (личностный, организационный и имущественный) подлежат оценке в совокупности, однако главным из них является организационная и (или) экономическая зависимость работника от работодателя.

**Ключевые слова:** трудовой договор, правовой институт, акт реализации права.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2022-140-3-54-59>

### Введение

Подходы к трудовому договору изначально являлись многообразными и дискуссионными. К числу однозначных относится, вероятно, только одно положение: это центральный институт трудового права и целый комплекс взаимосвязанных научных проблем отраслевой юридической науки. Однако в дальнейшем мнения ученых расходятся порой до диаметрально противоположных. Такая ситуация

неизбежна и даже плодотворна, с учетом того, что само рождение трудового права стало во многом результатом многочисленных дискуссий о понятии трудового договора, о его выделении в перечне других договоров о труде и др. [8]. Да и в постсоветский период подобные обсуждения с разным уровнем результативности были достаточно частыми [7]. Все это позволяет нам с опорой на предшествующие наработки сделать некоторые предварительные выводы относительно заявленной пробле-

матики. До некоторой степени они являются универсальными и касаются правовых порядков всех государств ЕАЭС, включая Россию и Казахстан. В целом это соответствует и юридической доктрине континентальной Европы (и шире, романо-германской правовой семьи), в меньшей степени касается государств англо-саксонской правовой семьи.

В настоящее время трудовой договор в отраслевой теории понимается в нескольких значениях:

1. Как важнейший, центральный институт трудового права (например, Раздел III «Трудовой договор» (ст.56-84.1) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) 2001 г., Глава 4 «Трудовой договор» (ст.24-62) Трудового Кодекса Республики Казахстан (далее -ТК РК) 2015 г.). Отметим, что это положение является до известной степени универсальным для подавляющего числа государств с кодифицированным трудовым законодательством. Это же относится и к общности выделяемых признаков трудового договора. Например, содержание ст.56 ТК РФ в совокупности со ст.15 и 133 ТК РФ, как и содержание п. 3 и п. 36 ч.1 ст.1, п.2 ч.1 ст.28, ст. 104ТК РК позволяет вывести три признака трудового договора, которые в свое время предложил еще один из отцов –основателей науки трудового права Л.С. Таль [12]:

1) Личностный, т.е. работник обязуется выполнять работу только лично. Никакое представительство работника, связанное с выполнением трудовых обязанностей, недопустимо. Исключения, связанные с надомными работниками (Гл. 49 ТК РФ), только подтверждают правило.

2) Организационный, который включает в себя три взаимосвязанных положения:

А) труд осуществляется в интересах, под управлением и контролем работодателя, с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка при условии обеспечения работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, ло-

кальными нормативными актами, трудовым договором. Это основной, квалифицирующий признак трудового отношения, определяющий самостоятельный (наемный, подчиненный) характер труда.

Б) работник обязуется выполнять трудовую функцию. Следовательно, работник не может быть принят для выполнения неопределенной работы вообще либо работы, определенной индивидуальными признаками, а только для выполнения трудовой функции, определенной родовыми признаками.

В) труд работника, по общему правилу, носит неединичный, кооперированный характер.

3) Имущественный, т.е. работник обязуется лично выполнять работу за плату, которая устанавливается по заранее определенным нормативам (ст.133 ТК РФ, ст.104 ТК Казахстана). При этом оплачивается не результат труда, а процесс труда (живой труд).

2. Как соглашение между работником и работодателем, т.е. юридический факт - основание возникновения трудового отношения. По общему правилу, именно трудовой договор выступает в качестве «спускового механизма», дающего начало трудовому отношению, которое, будучи урегулированным нормами права, становится трудовым правоотношением. Это не исключает того, что в отдельных случаях основанием возникновения такого правоотношения может быть сложный фактический состав, однако трудовой договор выступает его обязательным элементом. Фактическое допущение к работе или судебное решение, как основание возникновения трудового правоотношения, предполагает в дальнейшем оформление трудового договора.

3. Как модель трудового правоотношения, содержание которого во многом определяется взаимными договорными правами и обязанностями его сторон (работника и работодателя). Отметим, что содержание трудового правоотношения шире, чем содержание трудового договора, т.к. первое включает в себя, помимо договорных прав и обязанностей, также права и обязанности сторон, установленные трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями (ст.56 ТК РФ, п.36 ч.1 ст.1 ТК РК). Однако с учетом возрастания роли договорных начал в регулировании трудовых отношений возрастает и роль трудового договора как акта, определяющего взаимные права и обязанности сторон. Отметим, что даже в дефиниции трудового договора содержится определенный перечень прав сторон, которым корреспондируют соответствующие обязанности.

### Методология

В целях исследования вопросов трудового договора, его содержания, видов и основных признаков применялись разнообразные философские, общенаучные и частноправовые юридические методы. Анализ и метод правового сравнения способствовал исследованию множества точек зрения авторов по данной тематике. Кроме того, метод сравнительного анализа позволил изучить и провести сравнительный анализ российского и казахстанского трудового законодательства, найти общие черты и различия.

### Обсуждение

Так, согласно ст.56 ТК РФ, трудовой договор - соглашение между работодателем и работником,

- в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату,

- а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и

контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник, права и обязанности которых и фиксирует трудовой договор. Во многом аналогичное определение дает и п.36 ч.1 ст.1 ТК РК: трудовой договор - письменное соглашение между работником и работодателем,

- в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок,

- а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

4. Правореализационный акт - документ, заключенный в письменной форме и имеющий определенное содержание и форму (ст.57, 67 ТК РФ, п.36 ч.1 ст.1 ТК РК). Электронная форма трудового договора предполагает в дальнейшем его оформление в письменной форме. Это касается, в частности, работников, занятых на дистанционной (удаленной) работе (Глава 49.1 ТК РФ)

5. Как форма реализации права работника на распоряжение своими способностями к труду (ст.21 ТК РФ) и права работодателя на использование несамоостоятельного труда работника в своих интересах, под своим контролем и управлением (ст. 22 и 56 ТК РФ, п.36 ч.1 ст.1, ст.24 ТК РК). Стоит подчеркнуть, что по статистике МОТ около 83% занятых работают именно по трудовому договору. Кроме того, для работодателей заключение трудового договора оказывается наиболее рациональным путем использования наемного труда под своим контролем, управлением и в своих интересах. В этой части можно говорить о пересечении правовой и экономической пробле-

матики, необходимости учета экономических факторов при заключении трудовых договоров [6]

С учетом вышеназванных факторов особое значение приобретает проблема отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров, объектом которых является труд. Именно проведение такого разделения помогает лучше понять сущность и многообразие понимания феномена трудового договора. Отметим, что Л.С. Таль в свое время именно с этого начал выделение феномена трудового договора среди иных цивилистических договоров о труде [11].

Затухшая было в середине прошлого века дискуссия по данной проблематике вспыхнула с новой силой во второй половине 90-х гг. XX в. Ее катализатором стала монография Л.В. Санниковой [10]. Автор посчитала, что использование традиционной цивилистической формы - договора найма, включающей в качестве разновидности и трудовой договор, как показывает отечественный (дореволюционный) и зарубежный опыт, наиболее эффективно в условиях рыночной экономики. Однако причинно-следственные связи в такой аргументации оказались разорванными. Из очевидного положения о кризисном состоянии трудового права был сделан неожиданный вывод о необходимости возвращения к гражданско-правовому опосредованию наемного труда, который в начале XX в. привел нашу страну, да и весь мир на порог социального кризиса и повлек, среди прочего, к череде революций. Это было не продвижение вперед, а отступление назад, игнорирование, в том числе, российского опыта кодификации трудового законодательства [9].

Отметим, что отечественные исследователи неоднократно касались проблем разграничения трудового и гражданско-правовых договоров, объектом которых является труд, уже с 90-х гг. [1]. Например, петербургские ученые-трудовики предложили следующие признаки трудового договора:

1) предметный; 2) признак трудовой функции; 3) признак коллектива; 4) личностный

признак; 5) распределение риска; 6) социальный признак; 7) организационный признак [5]. С ними стоит согласиться, однако все они в целом соответствуют выделенным еще Л.С. Талем личностному, организационному и имущественному признакам, о которых уже упоминали выше. Признаки распределения риска и социальный признак не отличают трудовые от иных, а скорее являются следствием наличия трудовых отношений, поэтому отнесение их к вышеназванному перечню очень сомнительно. К тому же стоило бы выделить своеобразный квалифицирующий признак трудового договора, а именно: наличие организационной и (или) экономической зависимости работника от работодателя. Именно к такому выводу пришли ведущие эксперты МОТ в начале XX в. и именно эта позиция отражена в Рекомендациях МОТ №198 «О трудовом правоотношении» (2006 г.).

## Результаты

Поиск отличительных признаков в интересующем нас контексте продолжил основатель пермской школы трудового права Л.Ю. Бугров. Ученый предложил 6 оснований разграничения признаков трудового и гражданско-правовых договоров. Это:

1) цель договора, 2) подчинение трудящегося распорядку (организации труда), установленному субъектом, принимающим результаты труда, 3) необходимость личного выполнения работы, 4) необходимость обеспечения условий труда, установленных трудовым законодательством, субъектом, представляющим работу, 5) интеграция трудящегося в организационную структуру субъекта, представляющего работу, 6) риск случайного невыполнения работы [3]. Отметим, что последнее положение является не признаком трудового договора, а последствием признания его трудовым.

Однако Л.Ю. Бугров категорически выступил против презумпции трудовых отношений к любым отношениям по поводу применения личного труда. В духе Рекомендации МОТ №198 о трудовом правоотношении (2006 г.)

он предложил усилить роль инспекции труда при определении отраслевой принадлежности отношений, связанных с трудом (с учетом требований ч.4 ст.11 ТК РФ). Продуктивным нам видится и предложенное в монографии выделение «смежных с трудовыми» договоров и субдоговоров в границах трудового права. Достаточно интересен подход ученого к выделению принципов трудового договора. В этом качестве он определил: свободу трудового договора; равенство сторон трудового договора; определенность работы по трудовому договору [3]. Впрочем, выводы автора достаточно вариативны и компромиссны.

## Выводы

В качестве вывода по данному фрагменту статьи отметим, что большинство ученых выделяет в качестве признаков трудового договора личностный, организационный и имущественный, которые были обоснованы еще Л.С. Талем. Они подлежат оценке в совокупности, однако главным из них является организационная и (или) экономическая зависимость работника от работодателя. Об этом свидетельствует анализ судебной практики, это подтверждается и нормами международного права.

## Список литературы

1. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). Ростов-на-Дону: Изд. центр «МарТ», 1998. 352 с.
2. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. 226 с.
3. Бугров Л.Ю. Трудовые договоры в России и за рубежом. Пермь: Пермский ГНИУ, 2013. 642 с.
4. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. - М.: ИД ФБК ПРЕСС, 2003. 326 с.
5. Курс российского трудового права. Т.3. Трудовой договор / Науч. ред. Е.Б. Хохлов. СПб.: Юридический центр Пресс, 2007. 656 с.
6. Лушников А.М. Право и экономика. М.: Проспект, 2019. 192 с.
7. Лушников А.М., Лушникова М.В. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветской период. М.: Проспект, 2017. 624 с.
8. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право. М.: Проспект, 2021. 768 с.
9. Памятники российского права. В 35 т. Т.26. Кодексы законов о труде РСФСР / Под ред. Р.Л. Хачатурова, А.М. Лушников. М.: Юрлитинформ, 2016. 528 с.
10. Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М.: МТ-Пресс, 1999. 120 с.
11. Таль Л.С. Договоры о труде как родовое понятие // Право. 1908. №28. Стб. 1485-1495
12. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование (по изд.1913; 1918 гг.) М.: Статут, 2006. 539 с.
13. Формирование и развитие отраслей права в исторической и современной реальности России. Т.3. Трудовое право России. Монография / Под ред. А.М. Лушников, Р.Л. Хачатурова. М.: Юрлитинформ, 2020. 488 с.

## А.М. Лушников

*П.Г. Демидов атындағы Ярославль мемлекеттік университеті, Ярославль, Ресей*

## Ресей Федерациясындағы еңбек шартының кейбір мәселелері

**Аңдатпа.** Бұл мақалада негізінен Ресей мен Қазақстанның заңнамасы мен ғылыми доктринасына негізделген еңбек шартын түсінудің алуан түрлілігі талданады. Қарастырылып отырған феноменді еңбек құқығының негізгі институты ретінде түсінудің мынадай түрлері, қызметкер мен жұмыс беруші арасын-

дағы келісім, еңбек құқықтық қатынастың моделі, құқықтық іске асыру актісі-құжаты, қызметкердің өз қабілеттеріне иелік ету құқығын іске асыру нысаны және жұмыс берушінің өз мүддесінде, өзінің бақылауында және басқаруында қызметкердің өз бетінше еңбегін пайдалану құқығы бөлінді. еңбек шартының белгілері ретінде қазіргі уақытта бөлінеді. Еңбек шартының белгілері (жеке, ұйымдастырушылық және мүліктік) жиынтығында бағалануға жатады, алайда олардың ең бастысы қызметкердің жұмыс берушіге ұйымдық және (немесе) экономикалық тәуелділігі болып табылады деген қорытынды жасалды.

**Кілт сөздер:** еңбек шарты, құқықтық институт, құқықты іске асыру актісі

**A.M. Lushnikov**

*P.G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russia*

### **Some issues of the employment contract in the Russian Federation**

**Abstract.** This article analyzes the diversity of understanding of the employment contract based mainly on the legislation and scientific doctrine of Russia and Kazakhstan. The article highlights the following types of understanding of the phenomenon under consideration as the main institution of labor law, an agreement between an employee and an employer, a model of labor legal relations, a legal implementation act document, a form of realization of the employee's right to dispose of their abilities to work and the employer's right to use the employee's non-independent work in their own interests, under their own control and management. are currently singled out as signs of an employment contract. It was concluded that the characteristics of the employment contract (personal, organizational, and property) are subject to assessment in the aggregate, but the main one is the organizational and (or) economic dependence of the employee on the employer.

**Keywords:** employment contract, legal institution, act of realization of law.

### **References**

1. Akopova E.M. *Sovremennyy trudovoj dogovor (kontrakt)*. Rostov- na –Donu: Izd. centr «MarT», 1998. 352 s.
2. Bondarenko E.N. *Trudovoj dogovor kak osnovanie vozniknoveniya pravootnosheniya*. SPb.: YUridicheskij centr Press, 2004. 226 s.
3. Bugrov L.YU. *Trudovye dogovory v Rossii i za rubezhom*. Perm': Permskij GNIU, 2013. 642 s.
4. Karabel'nikov B.R. *Trudovye otnosheniya v hozyajstvennyh obshchestvah*. M.: ID FBK PRESS, 2003. 326 s.
5. *Kurs rossijskogo trudovogo prava*. T.3. *Trudovoj dogovor* / Nauch. red. E.B. Hohlov. SPb.: YUridicheskij centr Press, 2007. 656 s.
6. Lushnikov A.M. *Pravo i ekonomika*. M.: Prospekt, 2019. 192 s.
7. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *Ontologiya otechestvennoj nauki trudovogo prava v postsovetsoj period*. M.: Prospekt, 2017. 624 s.
8. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. *Trudovoe pravo*. M.: Prospekt, 2021. 768 s.
9. *Pamyatniki rossijskogo prava*. V 35 t. T.26. *Kodeksy zakonov o trude RSFSR / Pod red. R.L. Hachaturova, A.M. Lushnikova*. M.: YUrlitinform, 2016. 528 s.
10. Sannikova L.V. *Dogovor najma truda v Rossii*. M.: MT- Press, 1999.120 s.
11. Tal' L.S. *Dogovory o trude kak rodovoe ponyatie // Pravo*. 1908. №28. Stb. 1485-1495
12. Tal' L.S. *Trudovoj dogovor. Civilisticheskoe issledovanie (po izd.1913; 1918 gg.)* M.: Statut, 2006. 539 s.
13. *Formirovanie i razvitie otraslej prava v istoricheskoy i sovremennoj real'nosti Rossii*. T.3. *Trudovoe pravo Rossii. Monografiya / Pod red. A.M. Lushnikova, R.L. Hachaturova*. M.: YUrlitinform, 2020. 488 s.

### **Сведения об авторе:**

*Лушников А.М.* – доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, Ярославль, Россия.

*Lushnikov A.M.* – Doctor of Law, Doctor of Historical Sciences, Professor, Head of the Department of Labor and Financial Law, P.G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russia.