

*Индык Евгений Сергеевич  
студент 1 курса магистратуры  
Российский государственный социальный университет  
Россия, г. Москва  
e-mail: kadru4125@mail.ru*

## **ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И СУЩНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

***Аннотация:** В данной статье рассмотрена правовая природа трудового договора как основного института трудового права. Дана характеристика и анализ особенностей трудовых отношений и заключения трудового договора. Рассмотрены актуальность и проблематика института трудового договора в трудовом праве России.*

**Ключевые слова:** трудовой договор, работодатель, работник, трудовые отношения.

*Indyk Evgeny Sergeevich  
1st year master student  
Russian State Social University,  
Russia, Moscow*

## **LEGAL NATURE AND ESSENCE OF A MODERN EMPLOYMENT CONTRACT**

***Abstract:** This article examines the legal nature of the employment contract as the main institution of labor law. The characteristics and analysis of the features of labor relations and the conclusion of an employment contract are given. The article considers the relevance and problems of the Institute of labor contract in the labor law of Russia.*

**Keywords:** employment contract, employer, employee, labor relations.

В существующих условиях важно правильное закрепление отношений между работником и работодателем по исполнению трудовых функций в трудовом договоре. Трудовая деятельность является основным источником дохода граждан, что обеспечивает личный бюджет, социальные выплаты и будущую пенсию.

Степень научной разработанности института трудового договора достаточно высока, в частности, посвящены труды таких ученых как А.Н. Миронова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, Ю.В. Васильева и т.д.

Одним из первоисточников института трудового договора в древнерусском праве выступает Русская Правда, в ст. 110 Пространной редакции которой предусматривался добровольный переход в холопство [4], т.е. прообраз консенсуального договора личного найма. Статьями 39–41, 102 Псковской Судной грамоты были регламентированы общественные отношения в сфере трудовых функций. В частности, найм работника заключался как на определенное время («отстоит свой урок»), так и на выполнение определенной трудовой функции («свое дело отделаает»), который оформлялся как в письменной, так и устной («даже у них записи не будет») форме [5, 9, 93].

До 1913 года нормативные акты не четко определяли положения о найме работников на выполнение трудовой функции, включающие положения различных уставов, являвшихся частью Сводов Законов Российской империи, в частности, Устав о промышленном труде [9, 93].

Термин «трудовой договор» впервые ввел в 1913 году Л.С. Таль, который закреплял «всякую сделку исполнения трудовой функции, как обещание одного лица другому предложение своей рабочей силы на определенный и неопределенный срок по хозяйству, в подчинение в пределах договора, закрепленное в законах или обычаях, хозяйской власти работодателя и внутреннего порядка» [9, с. 93]. В то же время Кодекс законов о труде (далее - КЗОТ) РСФСР 1918 года не содержал термина «трудовой договор» или иной аналогичной категории [9, с. 93], т.к. основанием возникновения трудовых отношений выступала трудовая повинность.

Впервые в части 1 ст. 27 КЗОТ РСФСР 1922 года было регламентировано «соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение» [6]. В ст. 15 КЗОТ РСФСР 1971 года трудовой договор закреплялся, как «соглашение между трудящимся и предприятием, по которому

трудящийся обязуется выполнять работу, а предприятие обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон».

В настоящее время основания установления и изменения во времени трудового правоотношения предусмотрены ст. 56 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) [3]. В частности, трудовой договор определяет соглашение между работодателем и работником. Договорной характер трудовых отношений является проявлением свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции РФ [1], и выражается в распоряжении способностями к труду, выборе рода деятельности и профессии. Основной обязанностью работодателя является предоставить работнику работу соответствующей трудовой функции. Существенным условием является обеспечение труда соответствующим требованиям трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым соглашением. В то же время работодатель обязан своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату. А работник обязуется лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка работодателя.

Трудовой договор представляет собой форму привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны. Соответственно трудовой договор представляет собой форму индивидуального труда, основанную на социально-партнерском соглашении и государственном регулировании трудовых отношений, позволяющей всесторонне учесть знания, умения и навыки работника, персонифицировать трудовые обязанности, индивидуализировать условия труда, включая установление льгот и гарантий работодателем. В соответствии со ст. 58 ТК РФ заключение трудового договора на неопределенный срок (бессрочный) и на срок до пяти лет (срочный) [2]. Заключение бессрочного соглашения является основным способом оформления трудовой деятельности

между работником и работодателем. Заключение соглашения на определенный срок предоставляется, в частности, при совмещении или выполнении обязанностей на время, например, нахождения основного сотрудника в отпуске по уходу за ребенком. Если в трудовом договоре не предусмотрен срок исполнения трудовой функции, такой договор признается бессрочным. Рассмотрев общую характеристику трудового договора, необходимо рассмотреть вопрос разграничения с гражданско-правовыми договорами. Основным отличием предмета выступают трудовые функции выполненные работником в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, а исполнитель по гражданско-правовому договору предусматривает выполнение конкретного результата труда.

Значение трудового договора заключается в проявлении свободы труда, представляет собой основную форму регулирования порядка привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны, устанавливает правовую связь между работником и работодателем. Разграничение трудового договора с гражданско-правовыми договорами подряда, поручения, возмездного оказания услуг составляет, что трудовой договор предоставляет работнику социальные гарантии, которые не предусматриваются гражданско-правовым договором.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ содержание трудового договора составляют сведения, условия [2], а также внедоговорные права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими трудовые нормы, локальными нормативными актами, коллективным договором. Условия трудового договора представляют собой права и обязанности сторон, связанные с осуществлением профессиональных знаний, умений и навыков работника в индивидуальном договорном порядке осуществить профессиональную деятельность в рамках трудового права. В науке трудового права условия

трудового договора подразделяются на обязательные (императивные) и дополнительные (факультативные)

Императивные условия предусмотрены ч. 2 ст. 57 ТК РФ, без которых трудовой договор не может быть заключен и трудовое правоотношение не возникнет, а факультативные условия, предусмотренные ч. 4 ст. 57 ТК РФ [2], которые могут быть включены в трудовой договор, если стороны об этом договорились. Законодатель стремится создать для обеих сторон трудовых отношений равные возможности для осуществления своих прав. К обязательным условиям трудового договора относятся условия о месте работы, трудовой функции, дате начала работы, оплате труда, виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, а также причины заключения трудового договора на определенный срок в случаях, когда трудовой договор носит срочный характер.

Для отдельных категорий работников перечень обязательных условий трудового договора может быть расширен. В качестве примера может быть назван трудовой договор с дистанционным работником. Особенности трудового договора урегулированы нормами в главе 49.1 ТК РФ в 2013 году. В настоящее время дистанционная работа приобретает все большее распространение у работников интеллектуального труда (программистов, юристов, дизайнеров, переводчиков и т.д.). При дистанционной работе работник должен выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя, филиала, представительства (обособленного структурного подразделения, включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места.

В трудовой договор с дистанционным работником должно быть включено условие о дистанционном характере работы. Этим условием будет определяться специфика правового статуса работника, и обуславливаться правомерность применения к нему специальных норм, закрепленных в главе 49.1 ТК РФ [3]. В соответствии с ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ в качестве места заключения трудового договора в форме обмена электронными документами должно быть указано

место нахождения работодателя [2]. Также необходимо определить сроки обмена электронными документами, в течение которых стороны договора должна направить друг другу подтверждения получения электронного документа. В такой трудовой договор может быть включено условие об обязанности работника использовать при выполнении трудовой функции оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем. В этом случае стороны самостоятельно определяют порядок и сроки обеспечения ими работника.

Договором также определяются порядок и сроки: представления работником отчетов работодателю о выполненной работе; выплаты компенсации работнику за использование принадлежащих ему либо арендованных оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также размер этой компенсации; возмещения работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы. Дополнительными условиями трудового договора могут быть, например, условие об испытании при приеме на работу, о направлении работника на повышение квалификации, о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну и т.д.

Трудовой договор начинает действовать и порождает правовые последствия в соответствии со ст. 61 ТК РФ со дня подписания либо со дня фактического допущения работника к работе[2]. Однако в последнем случае подписание письменного трудового договора остается обязательным. Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме. Трудовой договор должен быть составлен в двух экземплярах и подписан сторонами. Один из указанных экземпляров трудового договора передается работнику, другой – работодателю. Значение данного требования заключается в том, что в случае возникновения каких-либо разногласий между работником и работодателем составленный в письменной форме трудовой договор будет иметь важнейшее доказательственное значение, т.к. в данном документе получают отражение

важнейшие условия соглашения между работодателем и работником. В том случае, если в качестве работодателя выступает физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, трудовой договор также подлежит регистрации в органе местного самоуправления по месту его жительства. В этом случае трудовой договор заключается в трех экземплярах. Указанное требование рассматривается в качестве одной из гарантий прав работника. Трудовой договор признается вступившим в законную силу и в том случае, если не был заключен в письменной форме, но работник с заведомо (по поручению) работодателя (представителя) приступил к работе. Несоблюдение письменной формы трудового договора не приводит к недействительности сделки. В данном случае трудовой договор заключается путем совершения конклюдентных действий.

Верховный Суд РФ указал, что в качестве представителя работодателя выступает лицо, наделенное полномочиями по найму работников на основе указания закона, иных нормативных правовых актов, учредительных документов, локальных нормативных актов или трудового договор. В случаях фактический допуск к работе не уполномоченным лицом в соответствии с ст. 67.1 ТК РФ не обуславливает возникновение трудового правоотношения и, следовательно, не порождают обязанности работодателя заключить трудовой договор с работником в письменной форме [2]. В случае, если допущенное к работе лицо выполнило определенный объем работы или находилось на рабочем месте в ожидании поручений от работодателя, ему должно быть оплачено фактически отработанное время или время вынужденного простоя. В том случае, если действия лица, фактически допустившего работника к работе, являются виновными и противоправными, то уполномоченное лицо может быть привлечено к дисциплинарной ответственности.

Необходимо отметить, что если работодатель одобрил фактический допуск лица к работе, осуществленный не уполномоченным на то работником, трудовое правоотношение признается возникшим с момента фактического начала работы. Такое одобрение может быть выражено, например, в форме заключения письменного трудового договора с приступившим к работе лицом. На основании

трудового договора работодателем издается приказ (распоряжение), которым оформляется прием на работу. При этом издание такого приказа рассматривается в научной литературе как вторичная техническая процедура кадрового делопроизводства по отношению к заключению трудового договора. В том случае, если в качестве работодателя выступает индивидуальный предприниматель или физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, издание приказа не требуется.

При заключении трудового договора гражданином предъявляются документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний. По общему правилу работодателю запрещено требовать от работника прохождения предварительного медицинского осмотра и предъявления соответствующих медицинских справок. Однако из данного правила существует ряд исключений. Прохождение предварительного медицинского осмотра и предъявление соответствующих медицинских справок может быть признано обязательным на основе учета: личностных особенностей работника, особенностей работы и специфики места применения труда. Например, при работе с несовершеннолетними, для работников транспорта, предприятий пищевой промышленности, лечебно-профилактических и детских учреждений и т.д. В ряде случаев необходимым является предъявление справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, например, педагогическая деятельность.

### **Список литературы:**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».



2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 27.12.2018 г.) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
3. Русская Правда. Пространная редакция. – XIV век. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://doc.histrf.ru/10-16/russkaya-pravdaprostrannaya-redaktsiya/> (дата обращения: 06.01.2021 г.).
4. Кодекс законов о труде РСФСР 1922: Постановление ВЦИК от 09.11.1922. // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
5. Кодекс законов о труде РСФСР 1972: Закон РСФСР от 09.12.1971г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <http://base.garant.ru/10101000/> (дата обращения: 06.01.2021 г.).
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24.11.2014 г.) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
7. Миронова А.Н. Становление и развитие норм о трудовом договоре (исторический аспект) // Адвокат. 2016. № 2. С. 93-94.