

УДК 349.222

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ПРАВОВАЯ ФОРМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Саранкина Ю. А.

Крымский филиал Краснодарского университета МВД России

В статье рассматривается институт трудового договора как основная организационно-правовая форма привлечения к труду и распределения рабочей силы; как центральный институт трудового права; как юридический факт; как источник регулирования индивидуальных трудовых отношений. Кроме того, в статье проводится сравнительный анализ трудового договора и схожей с ним договорной конструкции гражданско-правового договора о труде, выделяются их отличия по различным критериям. На основании изучения статистических данных делается вывод о том, что трудовой договор остается основной правовой формой обеспечения занятости населения.

Ключевые слова: трудовой договор, работник, работодатель, трудовая функция, гражданско-правовой договор о труде, принцип свободы труда, занятость.

Трудовой договор в современных условиях выступает одним из основных инструментов, при помощи которого человек может реализовать свои способности к труду в любой сфере. Данная договорная конструкция позволяет реализовать в трудовой сфере один из основных принципов трудового права – принцип свободы труда, который закреплен в действующем трудовом законодательстве [1]. Заложенный в основу трудового договора принцип свободы труда позволяет человеку свободно выбирать сферу трудовой деятельности, ее вид, профессию, в рамках которых он хотел бы реализовать свои способности к труду, работодателя, условия труда и пр. [2, с. 18.] Путем заключения трудового договора граждане реализуют принцип свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы.

Закрепление в Конституции РФ принципа свободы труда предопределило появление принципа свободы трудового договора в трудовом законодательстве. Содержание указанного принципа раскрывается в следующем.

Во-первых, потенциальные участники трудовых правоотношений самостоятельно определяют заключать им трудовой договор или нет. Ни одна из сторон (работодатель, потенциальный работник) не могут быть принуждены к заключению трудового договора без их добровольного на то согласия.

Во-вторых, стороны трудового договора имеют возможность договориться о его содержании. И хотя в ст. 57 ТК РФ перечислены основополагающие условия трудового договора, такие как: место работы, трудовая функция, срок действия договора, условия оплаты и пр., однако участники трудовых правоотношений не лишены законом права включать в содержание трудового договора и иные условия, которые для них являются значимыми, с оговоркой, что такие условия не противоречат действующему законодательству.

В-третьих, на любом этапе существования трудовых правоотношений стороны вправе изменять условия трудового договора. Трудовые правоотношения – это некая «живая субстанция», которая, как и любой живой организм, может видоизменяться, трансформироваться. В связи с этим, возникает необходимость и в изменении условий трудового договора. Как правило, изменение условий трудового договора осуществляется по взаимному

соглашению сторон. Однако законом предусмотрены случаи, когда такое изменение может осуществляться и без такового (например, при перемещении работника у того же работодателя, перевод работника на другое рабочее место при возникновении простоя и пр.).

В-четвертых, свобода трудового договора проявляется и в возможности сторон прекратить трудовые правоотношения, расторгнув трудовой договор, как по взаимному согласию, так и по инициативе одной из сторон, что прямо предусмотрено в ст. 77 ТК РФ [1].

В-пятых, стороны обладают равным объемом прав и взаимных обязанностей в трудовых правоотношениях, в том числе, возможностью защищать свои трудовые права всеми способами, предусмотренными законом. Хотя в научных кругах некоторые ученые высказывают мнение о том, что работодатель фигура более «сильная» в трудовых правоотношениях, нежели работник, поскольку обладает дисциплинарной властью в отношении последнего. Однако данное утверждение спорно, поскольку дисциплинарную власть следует рассматривать в данном случае не как привилегию, предоставленную работодателю законом, а как способ обеспечения дисциплины и порядка у данного конкретного работодателя. При этом работник не лишен права оспаривать решения работодателя о привлечении его к дисциплинарной ответственности как в комиссии по трудовым спорам, трудовой инспекции, так и в судебном порядке. В отдельных случаях работник может обращаться с жалобой и в прокуратуру (если считает, что работодатель допустил нарушения, которые имеют признаки преступления). Кроме того, у работника есть возможность защитить свои трудовые права путем применения такого способа, как самозащита. В трудовой сфере под самозащитой работником своих трудовых прав понимается совершение ним действия в виде отказа от выполнения своей трудовой функции в случаях, прямо определенных законом. Например, применить данный способ защиты нарушенных трудовых прав работник может при допущении нарушения сроков выплаты заработной платы (более чем на 15 суток) со стороны работодателя, в случае незаконного перевода, при поручении выполнения функций, не предусмотренных трудовым договором и пр.

Определение трудового договора дано в 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 и данным соглашением, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя [1].

Трудовой договор в научной и учебной литературе рассматривается в нескольких аспектах: как основная организационно-правовая форма привлечения к труду и распределения рабочей силы; как центральный институт трудового права [3, с. 13]; как юридический факт; как источник регулирования индивидуальных трудовых отношений [4, с. 6]. Некоторые авторы рассматривают трудовой договор и в иных аспектах: как соглашение о труде, заключаемое между работником и работодателем [5, с. 391]; как письменный документ; правовая форма реализации принципа свободы труда.

Трудовой договор как основная организационно-правовая форма привлечения к труду и распределения рабочей силы выступает основой экономики любой страны, поскольку данный институт выполняет огромный спектр важнейших функций, среди

которых: «выступает правовой формой обеспечения занятости населения, организации труда на предприятиях, в учреждениях, организациях, у работодателей – физических лиц; обеспечивает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, а также распоряжениям работодателя; выступает средством обеспечения безопасных и здоровых условий труда; является индивидуальным регулятором трудовых правоотношений, а также их правовой формой» [6, с. 118-123].

Следует отметить, что на сегодняшний день количество заключаемых трудовых договоров свидетельствует о том, что львиная доля занятого населения находится «в тени», то есть работает – официально не оформляя возникшие правоотношения. Так, из 77% трудоспособного населения занятыми являются 58,4% населения. Причем наибольший уровень занятости наблюдается в городах (60,5%), среди сельского населения данный показатель достиг отметки – 52,2%. Если исходить из гендерного критерия, занятость среди мужчин составляет 66,1%, а среди женщин – 52,1%. По уровню образования наибольший показатель занятости у населения с высшим образованием – 35,4%, со средним профессиональным – 44,8%, с общим средним – 15,9%, с основным общим – 3,6%, без образования – 0,2%. При этом, следует отметить, что основная часть занятого населения работает по трудовому договору (служебному контракту) – 92,5%, на основе временного трудового договора – 2,6%, на основе устной договоренности без оформления документов – 3,4%, занято на дистанционной работе – 0,1%, а вот по договору гражданско-правового характера занято всего 1,4% [7]. Таким образом, трудовой договор есть остается основной организационной правовой формой занятости населения.

Трудовой договор рассматривается как центральный институт трудового права, прежде всего, потому, что все остальные институты трудового права неразрывно связаны с возникновением, течением, прекращением трудовых правоотношений, которые возникают именно благодаря трудовому договору. Трудовой договор рассматривается как юридический факт, поскольку, как уже отмечалось ранее, именно в результате заключения трудового договора возникают трудовые правоотношения, основными участниками которых являются работник и работодатель. С его заключением стороны приобретают трудовые права и корреспондирующие друг другу обязанности.

Трудовой договор является источником регулирования индивидуальных трудовых правоотношений. Заключая трудовой договор, работник становится субъектом индивидуально-правового регулирования своей трудовой деятельности. Заключенный трудовой договор распространяет свое действие исключительно на работника, с которым он заключен, в отличие, например, от коллективного договора. Именно в нем закрепляются права этого работника, его обязанности, ответственность, определяется конкретная трудовая функция, место работы (должность), размер заработной платы с учетом квалификации данного работника и пр. Несмотря на разнообразие видов трудовой деятельности (труд дворника, моряка, государственного служащего, врача, артиста и пр.) суть труда работника остается единой, а их правовое положение обуславливается заключенным трудовым договором. Трудовой договор является универсальной моделью, которая опосредует наемный труд.

Кроме того, с точки зрения права нет разницы работает ли лицо по трудовому договору на частном предприятии или в государственном учреждении, в крестьянском фермерском хозяйстве или у работодателя-физического лица. Во всех случаях работники имеют одинаковый правовой статус. Работодатели, в свою очередь, независимо

от форм собственности и видов деятельности, обязаны соблюдать трудовое законодательство, неукоснительно исполнять его, а также обеспечивать все гарантии, которые предусмотрены трудовым законодательством для работников.

В современных условиях трудовой договор стал более гибким, нежели в советский период, когда трудовой договор характеризовался жесткой административной конструкцией. Для трудового договора того времени было характерно восприятие трудового договора как «формы соединения индивидуальной способности к труду с общественной необходимостью труда» [8, с. 109]. Трудовой договор этого периода – это не только выражение воли работника и работодателя, но и общества в целом.

Следует отметить, что периодически в научных кругах высказывается мысль о том, что трудовой договор в скором времени утратит свою актуальность и на смену ему придут гражданско-правовые конструкции о труде, которые вытеснят трудовой договор. Однако сложно согласиться с указанной позицией, поскольку именно трудовой договор является универсальной организационно-правовой конструкцией, которая не только опосредует наемный труд, но и выступает главной формой социализации индивида. Именно благодаря трудовому договору у работников появляются определенные социальные гарантии, благодаря которым он, а в некоторых случаях, и члены его семьи, защищены от основных социальных рисков (безработица, временная нетрудоспособность, несчастный случай на производстве и пр.).

Предметом трудового договора является выполнение определенной трудовой функцией. Таким образом, работник обязуется выполнять определенную работу, а работодатель – обеспечивать его оговоренной работой, предоставлять средства производства, необходимое оборудование, материалы, сырье, помещения, корректировать трудовой процесс посредством указаний и постановки конкретных задач. Работодатель в процессе выполнения работником его трудовой функции может давать ему поручения, но в рамках обусловленной трудовым договором работы. Если предметом трудового договора выступает процесс труда, то предметом гражданско-правового соглашения о труде является его материализованный результат (построенный дом, выполненный ремонт квартиры и пр.) либо задание одноразового характера. Это и является одним из существенных различий этих двух на первый взгляд похожих договорных конструкций.

Вторым отличием трудового договора от гражданско-правового договора о труде выступает то, что, заключая трудовой договор, работник автоматически берет на себя обязательство подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, которые действуют у данного работодателя. По гражданско-правовому соглашению такой обязанности не возникает. Исполнитель может сам определять для себя правила выполнения определенного объема работ, продолжительность ежедневной работы, корректировать время начала и окончания работы и пр.

Следующим отличием является наличие трудовых правоотношений дисциплинарной власти работодателя над работником. Выполняя свою трудовую функцию, работник всецело подчиняется работодателю, обязан соблюдать централизованные и локальные нормы, при помощи которых регулируются трудовые правоотношения. За несоблюдение указанных норм работодатель вправе применить к нему меры дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, увольнение). Прямо противоположная ситуация складывается в гражданско-правовых отношениях. Заказчик не имеет дисциплинарной власти над исполнителем. В случае причинения заказчику имуще-

ственного вреда все споры решаются в судебном порядке. Касательно разрешения споров, если в гражданско-правовой сфере, как уже было сказано, стороны могут обратиться в суд, то в трудовой сфере есть и другие альтернативные способы разрешения споров наряду с судебным. Так, при возникновении трудового спора работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам, а также защитить свои права, применив самозащиту (законный отказ от выполнения трудовых обязанностей, который не дает работодателю права привлечь работника к дисциплинарной ответственности за такой отказ). Согласно трудового законодательства работник обязан в процессе трудовой деятельности выполнять определенную норму труда за определенное рабочее время, а также соблюдать правила охраны труда. Выполняя работу по гражданско-правовому договору о труде, отсутствует его нормирование, сам процесс труда правом не регулируется, лицо самостоятельно определяет, как и за какое время он выполнит стоящую перед ним задачу.

При осуществлении трудовой функции по трудовому договору оплата труда работника четко регламентируется трудовым законодательством, локальными нормативными актами (например, коллективным договором), трудовым договором. Законодательством установлен минимальный размер оплаты труда – как гарантия для работника. Кроме того, законодательством урегулирован порядок оплаты труда, нормы оплаты при отклонении от нормальных условий труда (работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные, праздничные дни и пр.), сроки выплаты заработной платы, порядок ее индексации и пр. Это налагает на работодателя обязанность неукоснительно выполнять нормы действующего законодательства и локальных нормативных актов, трудового договора об оплате труда работников. По гражданско-правовым соглашениям механизм оплаты устанавливается исключительно соглашением сторон. Что касается риска испорченной, утраченной продукции, то в трудовых правоотношениях при отсутствии вины работника такой риск возлагается на работодателя. В гражданских правоотношениях наоборот – на исполнителя.

Еще одним отличием является то, что, заключая трудовой договор, работник получает определенный объем социальных гарантий и защиты. Работодатель обязан обеспечить предоставление работнику определенный объем гарантий и льгот, участвовать в его социальном обеспечении. Речь идет не только о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, снижении норм выработки для определенных категорий работников, установлении сокращенного рабочего времени, повышении заработной платы для отдельных категорий и пр., но и об участии работодателя в социальном страховании работника. Кроме того, работодатель может устанавливать дополнительные гарантии и льготы для работников в зависимости от своего материального положения посредством закрепления их в локальных нормативных актах. Исполнитель по гражданско-правовому соглашению о труде не обладает указанными выше гарантиями и льготами. Исключение – заказчик обязан осуществить социальное страхование исполнителя [9]. Порядок заключения договоров также существенно отличается. Если порядок заключения трудового договора детально регламентирован трудовым законодательством, то для заключения гражданско-правового соглашения о труде достаточно волеизъявления обеих сторон. Имеются существенные отличия и по срокам, на которые заключаются указанные договоры. Так, трудовой договор в большинстве случаев имеет бессрочный характер. Как правило, он заключается на неопределенный срок и прекращается по основаниям, предусмотренным в трудовом

законодательстве. В трудовой сфере применяется и срочный трудовой договор, но он заключается только в случаях, предусмотренных в законе (ч. 2 ст. 58 ТК РФ) [1].

Таким образом, проведенный анализ отличий указанных выше договоров свидетельствует о различной природе трудовых договоров и гражданско-правовых соглашений о труде, а также о том, что трудовой договор и на сегодняшний день остается универсальной договорной конструкцией, опосредующей занятость населения в РФ.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции от 04.08.2023) // Гарант.ру: сайт. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/6963504:1> (дата обращения: 07.06.2023).
2. Филющенко Л.И. Трудовое право: учеб. Пособие / Л.И. Филющенко, И.Н. Плешакова; М-во науки и высшего образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019.
3. Трудовое право России (учебник, издание четвертое, испр. и доп.) (коллектив авторов; под ред. д.ю.н., проф. А.М. Куренного). – «Проспект», 2021 г. // Гарант.ру: сайт. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/77210820/paragraph/61/doclist/3344/1/> (дата обращения: 08.06.2023).
4. Андриановская, И. И. Трудовой договор : учебное пособие. – Южно-Сахалинск : изд-во СахГУ, 2012. С. 6.
5. Петров А.Я. Трудовой договор: понятие и совершенствование // Образование и право. № 3. 2021.
6. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / под науч. ред. д.ю.н., проф. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2007. С. 118-123.
7. Труд и занятость в России. 2021. Стат. сб./Росстат – М., 2021. – 177 с.
8. Советское трудовое право: учебник / под общей редакцией А.И. Процевского. – Издательское объединение «Вища школа», Киев, 1981. С. 109.
9. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 14.07.2022 г. № 237-ФЗ (в редакции от 14.07.2022 г.) // Гарант.ру: сайт. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/404993423/paragraph/1/doclist/381/2/0/0/0%>

Sarankina Yu.A. Employment contract as a legal form of employment security // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2023. – Т. 9 (75). № 4. – P. 179 – 184.

The article considers the institution of an employment contract as the main organizational and legal form of employment and distribution of labor; as a central institute of labor law; as a legal fact; as a source of regulation of individual labor relations. In addition, the article conducts a comparative analysis of the employment contract and the similar contractual design of the civil law labor contract, their differences are distinguished according to various criteria. Based on the study of statistical data, it is concluded that the employment contract remains the main legal form of employment.

Key words: employment contract, employee, employer, employment function, civil labor contract, principle of labor freedom, employment.

Spisok literatury:

1. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii: Federal'nyj zakon ot 30 dekabrya 2001 g. № 197-FZ (v redakcii ot 04.08.2023) // Garant.ru: sajt. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/12125268/paragraph/6963504:1> (data obrashcheniya: 07.06.2023).
2. Filyushchenko L.I. Trudovoe pravo: ucheb. Posobie / L.I. Filyushchenko, I.N. Pleshakova; M-vo nauki i vysshego obrazovaniya Ros. Federacii, Ural. feder. un-t. – Ekaterinburg: Izd-vo Ural. un-ta, 2019. S. 18.
3. Trudovoe pravo Rossii (uchebnik, izdanie chetvertoe, ispr. i dop.) (kollektiv avtorov; pod red. d.yu.n., prof. A.M. Kurenного). – «Prospekt», 2021 g. // Garant.ru: sajt. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/77210820/paragraph/61/doclist/3344/1/>
4. Andrianovskaya, I. I. Trudovoj dogovor : uchebnoe posobie. – YUzhno-Sahalinsk : izd-vo SahGU, 2012.
5. Petrov A.YA. Trudovoj dogovor: ponyatie i sovershenstvovanie // Obrazovanie i pravo. № 3. 2021. S. 391.
6. Kurs rossijskogo trudovogo prava. T. 3: Trudovoj dogovor / pod nauch. red. d.yu.n., prof. E.B. Hohlova. – SPb.: Izd-vo R. Aslanova «YUridicheskij centr Press», 2007. S. 118-123.
7. Trud i zanyatost' v Rossii. 2021. Stat. sb./Rosstat – M., 2021. – 177 s.
8. Sovetskoe trudovoe pravo: uchebnik / pod obshchej redakciej A.I. Procevs'kogo. – Izdatel'skoe ob"edinenie «Vishcha shkola». Kiev, 1981. S. 109.
9. O vnesenii izmenenij v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii: Federal'nyj zakon ot 14.07.2022 g. № 237-FZ (v redakcii ot 14.07.2022 g.) // Garant.ru: sajt. URL: <https://internet.garant.ru/#/document/404993423/paragraph/1/doclist/381/2/0/0/0%>