

УДК 349.226 + 349.227

## **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ИСТОЧНИК ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

*Процевский В. А., Очкуренко С. В., Горлов Е. В.*

*ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет»*

В статье рассматриваются проблемы индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Анализируется принцип свободы труда, который находит своё развитие и трансформируется в принципе свободы трудового договора. По своей сути этот принцип обуславливает характерные признаки трудового договора, подчёркивая особенности индивидуально-договорного регулирования последнего. Имеется в виду объем, границы и сущность правового регулирования отношений, которые возникают на основе трудового договора. Сочетание свободы реализации права на труд, свободы заключения трудового договора (элементы частного права) со строгими правилами законодательного закрепления юридических гарантий (элементы публичного права) свидетельствует об особенностях способа регулирования трудовых отношений. Из такого сочетания элементов частного и публичного права, связующим звеном которого является трудовой договор, вытекают важнейшие функции трудового договора. За регулятивной функцией трудового договора действительно большое будущее, о чем и идет речь в этом исследовании. Но что касается контрактного права, то, считаем это, пожалуй, необъятное будущее. К сожалению, еще не произошло осознание работодателем своей роли в обществе не только как собственника, но, как и организатора процесса труда. Поэтому необходим определенный контроль за созданием соответствующих условий труда. Законодательство определяет соответствующие права и обязанности сторон, с целью защиты интересов работника, а также для предотвращения негативных последствий для работодателя. Отражена динамика индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. На этапах заключения, изменения и прекращения трудового договора. Высказаны предложения по совершенствованию правового регулирования трудовых отношений.

**Ключевые слова:** свобода труда; право на труд; свобода трудового договора; индивидуально-договорное регулирование; баланс интересов сторон; динамика трудовых правоотношений; социальный диалог; эффективность производства; результаты труда; социально-экономические права; элементы частного и публичного права; трудовая функция; гражданско-правовые отношения; существенные и факультативные условия договора; увольнение; социальные конфликты; внесудебная защита.

Современная социально-экономическая и политическая ситуация в Российской Федерации (далее – РФ) предусматривает необходимость согласования интересов различных социальных групп и органов власти цивилизованным бесконфликтным путем. Этому, прежде всего, должен способствовать процесс становления и развития социального диалога на всех уровнях, который, как доказывает практика, может играть важную роль в определении перспектив современной социальной политики государства, демократических процессов в обществе. В то же время социальный диалог не только регулирует отношения между трудом и капиталом, снижает уровень конфликтов между различными слоями общества, но и повышает ответственность работников и работодателей за эффективность производства и результаты труда. Во многих странах мира произошло изменение взглядов на место и роль государства в предоставлении социальных гарантий и обеспечении достойного уровня жизни граждан. Неотъемлемым атрибутом современного государства стало развитие институтов гражданского общества, в частности, сложившейся системы ответственного социального диалога, который направлен не на конфронтацию, на социальное сотрудничество, обеспечение оптимального баланса интересов сторон. В

становлении и развитии такого диалога заинтересованные социальные группы, стороны социально-трудовых отношений и государство, поскольку диалог предоставляет возможность создать предпосылки политической и социальной стабильности в обществе, его прогрессивное социально-экономическое развитие.

В экономически развитых странах социальный диалог стал привычным явлением, поскольку правительства этих государств считают, что предотвращению социальных конфликтов способствуют эффективные переговоры сторон социально-трудовых отношений в рамках социального диалога, который является важным направлением внутренней политики. Экономика должна работать в интересах большинства населения, однако в последнее время, экономики многих стран начали отодвигать человека на второй план, экономическая целесообразность стала преобладать над социальной направленностью. И это в то время, когда право на труд как одно из фундаментальных прав человека принадлежит к социально-экономическим правам, и отражает потребность человека в создании источников существования для себя и своей семьи.

Право на труд закреплено Всеобщей декларацией прав человека (ООН, 1948 г.), Международным Пактом об экономических, социальных и культурных правах (ООН, 1966 г.), Конвенциями и Рекомендациями Международной организации труда (МОТ), Конституцией РФ (ст. 37). Место и значение договоров в регулировании общественных отношений плодотворно и аргументированно рассмотрел в своей работе В.В. Иванов [10, с. 144-149]. В контексте этого исследования мы согласны с точкой зрения С.С. Алексеева [1, с. 347-348], что правовое регулирование имеет факультативную стадию и в реализации субъективных прав и обязанностей решающее значение имеет трудовой договор. Поэтому мы и рассматриваем его как источник индивидуальных правовых предписаний. Трудовые правоотношения представляют собой такой вид общественных отношений, которые возникают благодаря сознательно-волевым действиям их участников, а именно-заключению трудового договора. Наблюдается взаимное проникновение элементов частного и публичного права [16]. Трудовой договор является соглашением двух сторон, но необходимость его заключения предусмотрена нормой права. Содержание трудового договора определяется его участниками, но необходимые основные его условия, предусмотренные нормами действующего законодательства.

Хорошо известно, что именно признаки трудового договора и определяют частную тенденцию всего трудового права, которые были названы Л.С. Талем [17, с. 88, 101-103, 113]. В частности, индивидуальность трудовых отношений и несамостоятельность труда; подчинение работника хозяйственной власти работодателя в процессе труда; длительный характер последнего. Сегодня именно они определяют договорной характер регулирования трудовых отношений и позволяют отграничивать трудовой договор от гражданско-правового. Да, действительно, предмет трудовых и отдельных гражданско-правовых отношений, составляет труд. В трудовых правоотношениях предметом является не результат услуги, а процесс ее оказания. Эти различия трудового договора и гражданско-правовых договоров, где объектом является труд, проанализированы Л.Н. Анисимовой [2].

Личный характер труда, конкретизация трудовой функции, регламентация рабочего времени, вознаграждение за труд, и подчинение внутреннему трудовому порядку проявляется в договорном регулировании трудовых отношений. Особен-

ность этого способа регулирования трудовых отношений проявляется во многих направлениях. Особенно нужно обратить на внимание такой момент, как установление содержания трудового договора, который затем в виде прав и обязанностей сторон трансформируется в содержание трудовых правоотношений. Для сторон трудового договора его условия подаются в виде прав и обязанностей, в трудовых правоотношениях они получают ту же правовую природу – договорную, а потому не могут определяться исключительно работодателем. Индивидуально-договорное регулирование по законам логики перешло на трудовые отношения [5, с. 87].

Отдельные условия трудового договора имеют законодательное ограничение. В таком регулировании проявляется публичный характер, обеспечивающий защиту интересов работников и общества [15, с. 115]. Это касается таких условий, как продолжительность рабочего дня, изменение условий трудового договора и тому подобное. Что касается условий трудового договора, то его содержание определено в ст. 56 Трудового кодекса (далее – ТК) РФ. Условия, определяющие содержание трудового договора, устанавливаются по взаимному согласию его сторон. Исключения составляют законодательные гарантии, которые предусматривают закрепление минимального размера оплаты труда, минимальной продолжительности отпуска и др.

Предоставляя сторонам трудового договора широкие возможности по установлению взаимных прав и обязанностей, трудовое законодательство предусматривает, что условия трудового договора не должны ухудшать определённое правовое положение работника. Однако работодатель может, за счет собственных средств, устанавливать дополнительные льготы для работников. В современных условиях хозяйствования имеет место тенденция расширения объёма договорных условий трудового договора. Высказано мнение, что недостижение согласия сторонами по обязательным и дополнительным условиям имеет одинаковое правовое последствие – договор считается незаключённым. Относительно обязательных условий, это действительно так. Однако, к дополнительным условиям, считаем, такое мнение недостаточно обоснованным.

Исходя из содержания ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ, стороны свободны в заключении трудового договора, выборе условий договора с учетом требований законодательства. Содержание трудового договора составляют условия, определенные в ст. 56 ТК РФ, то есть в законодательстве, и которые являются обязательными, и являются необходимыми для этого вида договора. Условия, определяемые на усмотрение сторон и согласованные ими, и являются дополнительными. Таким образом, трудовой договор считается заключённым, когда стороны достигли соглашения по всем обязательным условиям. Дополнительные условия становятся объектом переговоров лишь в случае, если одна из сторон требует включения их в содержание трудового договора.

Законодательное определение трудового договора и допуска к работе содержит в себе только основные обязательные условия, без которых он не считается заключённым. Если обратиться к общим правовым принципам заключения какого-либо соглашения и состоянию воли сторон при определении его содержания, то однозначным является вывод, что трудовой договор считается заключённым в случае достижения согласия сторон по обязательным условиям, без которых он не может считаться заключённым. Такие условия перечислены в ст. 56 ТК РФ. До этого момента в процессе заключения трудового договора, так сказать, все понятно. Но за

пределами легального определенного понятия трудового договора есть правовые нормы, указывающие на возможность включения в содержание трудового договора других-дополнительных условий, которые должны быть обусловлены дополнительным соглашением сторон. К таким дополнительным условиям относится и условие об испытании при приеме на работу. Возникает вопрос, как соотносится воля сторон при возникновении у одной из сторон желания дополнить содержание трудового договора условием об испытании? Какова судьба самого трудового договора, если другая сторона не желает включать это условие в содержание трудового договора.

Судебная практика эти вопросы считает главными, поскольку ответ на них относится к реализации права на труд и его гарантиям. Если бы все субъекты, реализующие нормы права придерживались исконного принципа, согласно которому достижение согласия по обязательным условиям означает фактическое заключение договора, то никаких вопросов не возникало бы. Но, к сожалению, так в жизни, в частности, в отношениях работодатель – работник, не бывает, поэтому возникает интересная правовая ситуация: согласия по обязательным условиям трудового договора стороны достигли, их воля совпала. Но работодатель желает проверить деловые и профессиональные качества работника и предлагает установить испытание. Воля сторон по дополнительным условиям не совпадает. Должен ли работодатель заключить трудовой договор, не включая в него условия об испытании? Ответы на эти вопросы требуют обращения к правовым предписаниям ст.ст. 2, 256 и другими действующего ТК РФ.

Право на труд граждане реализуют, как правило, в форме трудового договора. Придавая ему значение юридического факта, законодатель не только дает легальное его определение (ст. 56 ТК РФ) [18], но и устанавливает юридические гарантии при его заключении, изменении и прекращении. И первой гарантией является запрещение необоснованного отказа в приеме на работу (ст. 64 ТК РФ) [18]. Такая правовая регламентация заключения трудового договора, а также правовое регулирование оснований и порядка его прекращения, и система материального обеспечения работников обеспечивают реализацию этой гарантии. Но существенной юридической гарантией свободы труда является недопустимость принуждения к труду ни в какой форме. Благодаря трудовому договору устанавливается правовая связь между работником и работодателем; эта связь дает право работодателю в дальнейшей организации труда с подчинением работника соответствующим правилам.

Будучи правовой формой связи работника и работодателя, трудовой договор становится юридическим фактом не только для возникновения трудовых правоотношений, а и основанием дальнейшего его развития. Определяя трудовой договор в качестве основной формы осуществления права на труд, в которой находит юридическое закрепление возможность работника зарабатывать себе на жизнь, законодатель вовсе не случайно перечисляет обязательные условия содержания этого соглашения. Именно поэтому работодатель как сторона двустороннего соглашения с другой стороной – работником – не имеет права расширить содержание трудового договора. Этот юридический факт допускает включение дополнительных условий с обязательного согласия работника.

Логичность правовой схемы: принцип свободы труда – трудовой договор – трудовые правоотношения подтверждает содержание правового предписания ст. 64 ТК

РФ. Поэтому предложение работодателя о включении условия об испытании в трудовой договор требует согласие работника. Несогласие работника с этим предложением не касается содержания достигнутого соглашения по обязательным условиям и не влияет на реализацию способности работника к труду. Дополнительные условия, в частности испытание, хотя и имеют законодательное закрепление, но их наличие в трудовом договоре не обязательно. Подтверждением этого являются правовые предписания, согласно которым заключение трудового договора оформляется приказом работодателя о зачислении работника на работу (ст. 68 ТК РФ) [18]. Условие об испытании должно предусматриваться отдельным соглашением до начала работы (ст. 70 ТК РФ) [18]. Эти предписания дают основания для вывода: трудовой договор является самостоятельным актом, который предшествует изданию приказа (распоряжения) работодателя. Приказ имеет целью только оформление уже заключенного сторонами договора с оговоренным в нем содержанием. О такой оценке факта заключения трудового договора и акта его оформления свидетельствует правовое предписание о том, что последний считается заключенным и тогда, когда приказ или распоряжение не были изданы, но имело время фактическое допущение к работе.

Обоснованным отказ считается тогда, когда профессиональные и деловые качества или состояние здоровья работника не соответствуют требованиям работы, на которую он претендует. Нельзя работать врачом лицо без соответствующего профессионального образования. Обоснованным будет такой отказ работнику, который отказывается от включения условия о неразглашении тайны, если выполнение трудовых обязанностей имеет непосредственный доступ к информации, защищенной законом, и т.п.

Регулировка дополнительных условий выходит на качественно новый уровень. Именно они смогут оптимизировать сочетание интересов сторон трудового договора. Речь идет об обеспечении социально-бытовых условий и возможности профессионального роста. Как показывает практика, создание дополнительных социально-бытовых условий, в частности предоставление места в детском саду, создание условий для отдыха и досуга и тому подобное, положительно влияет на результативность труда и дает экономический эффект. В рыночных условиях ни один работодатель не может достичь поставленных целей, предлагая работникам только плату за их труд, то есть выплаты, связанные с выполнением трудовых функций и обязанностей. Для привлечения и удержания компетентных работников, формирования их лояльности к предприятию и усиление мотивации, кроме основной заработной платы, премий, доплат и надбавок, работодатель должен предлагать другие выплаты и поощрения социального характера. В научных трудах и статьях, опубликованных в профессиональных изданиях, встречается также и подход, согласно которому компенсации в традиционном понимании формируют наряду с другими выплатами обязательного характера «базовый социальный пакет». В свою очередь компенсационный пакет содержит выплаты, блага и поощрения, не предусмотренные действующим законодательством, имеющие добровольный характер.

Таким образом, компенсационный пакет является частью социального пакета, а это противоречит большинству подходов к рассмотрению сущности и структуры компенсационного пакета, согласно которым, наоборот, в структуре компенсационного пакета выделяется его социальная составляющая. Объясняется это тем, что

различные выплаты и поощрения выступают дополнительным стимулом для работника, который будет дорожить своим местом работы, а значит, более качественно выполнять трудовые обязанности и это соответственно влияет на результативность труда.

Что касается совмещения профессий и повышения квалификации, то это интересует работника не только с материальной стороны, поскольку она выступает и возможностью его самореализации и удовлетворенности трудом. Осознание общественной полезности собственного труда создает реальную возможность для утверждения себя как личности, что и выступает источником, основанием внутреннего удовлетворения. Если работа интересует человека, что позволяет реализовать его природные способности и склонности, и это само по себе является сильнейшим мотивом к деятельности, добросовестной и продуктивной работы.

Таким образом, дополнительные условия трудового договора должны носить взаимный компенсационный характер. Требования, предъявляемые к работнику, должны компенсироваться соответствующими обязательствами работодателя. Работник ориентируется на оптимальное соотношение между затратами своего труда и их компенсацией. При отсутствии компенсаций наблюдается падение интереса к такому роду деятельности. Следовательно, должно существовать устойчивое равновесие в процессе производства. Только тогда каждая из сторон получит то, на что надеется: работодатель – добросовестного работника, который профессионально выполняет свое дело, а работник – удовлетворяет свои материальные, социальные и духовные потребности.

Нет разницы, где реализуется трудовой договор на государственном, частном предприятии или у физического лица. Любой работодатель обязан соблюдать правовые нормы и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Однако интересы работников различны в зависимости от того, где они работают – в государственном, частном предприятии или у физического лица, и это соответствующим образом сказывается на условиях трудового договора. На крупных предприятиях вопросов по организации труда не возникает, так как они регулируются как законодательными, так и локальными нормативными актами. На частных предприятиях, особенно мелких, работодателем выступает физическое лицо и эти вопросы выходят на первый план. Там почти все вопросы трудовых отношений регулируются трудовым договором. Это касается создания условий для обогрева, принятия пищи, оборудования санитарно-бытовых помещений и тому подобное. Содержание трудового договора между физическими лицами значительно богаче по сравнению с договорами, заключенными с юридическими лицами. Объем трудовых прав и обязанностей работников гораздо более индивидуализирован. Интерес работников заключается в том, чтобы работодателем – физическим лицом, была четко сформулирована трудовая функция. Например, работники розничной торговли выполняют широкий спектр функций: продавца, кассира, бухгалтера, консультантов. Соответственно это должно найти отражение в условиях трудового договора.

При отсутствии локальных нормативных актов именно в трудовом договоре должны найти отражение условия по организации труда, другие факультативные условия, четко и конкретно должны формулироваться права и обязанности сторон, трудовая функция. В современных условиях развития экономики главной ценно-

стью трудового договора является его регулятивная способность, что формирует контрактное право.

Абсолютно закономерна общая направленность трудового права на человека-труженика, отвечающего принципу социального государства. Но есть и другой участник трудовых отношений – работодатель, интересы которого также нужно учитывать. Говорить о принципе свободы трудового договора можно только тогда, когда будет полная свобода в выборе работником себе работодателя и наоборот, работодателем – работника. Совершенствование трудового законодательства должно осуществляться только в рамках защиты прав работников. Да, действительно в современных условиях особое значение для работодателя приобретает возможность реализовать свое право на подбор кадров. Для реализации работодателем этого права нормативно определены формы проведения при приеме на работу собеседований, различных конкурсов и даже установление испытания. Другое дело, что все эти процедуры должны проходить в правовых рамках.

Право на труд определяет не только возможность получения работы, но и возможность ее сохранения путем защиты от произвольных и необоснованных изменений трудового договора и оснований его прекращения. Для этого нормы трудового права устанавливают юридические и социально-экономические гарантии реализации и защиты права на труд. Т.е. речь идет об обеспечении, оптимальном сочетании прав и интересов сторон трудовых правоотношений в процессе выполнения работником работы и возможном изменении и прекращении трудовых отношений. В решении этих вопросов наиболее реально проявляется соотношение публичной и частной сфер правового регулирования трудовых правоотношений.

Каждый из субъектов трудовых правоотношений имеет свои интересы. Поэтому они обсуждают условия содержания соглашения: место работы; профессию, должность и специальность, размер оплаты труда; повышение квалификации и тому подобное. После достижения соглашения трудовой договор считается заключенным. Именно этот факт имеет существенное значение в период действия трудового договора, которому законодательство о труде и судебная практика отдают решающее значение. Поэтому одной из важных гарантий является запрещение выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Изменение условий трудового договора определяют как перевод на другую работу. Однако содержание этого термина (ст. 72.1 ТК РФ) не включает условие о месте работы. С понятием перевода тесно граничит изменение существенных условий труда, связанных с научно-техническим прогрессом, отмиранием одних профессий и появлением других. Нельзя также не согласиться с мнением, что в основе переводов лежит постоянно существующая потребность человека в смене видов трудовой деятельности или места работы [6, с. 6-8]. В то же время цель перевода на другую работу состоит в недопущении неоправданного разрушения существующих трудовых отношений.

В юридической литературе высказывается мнение, что существующая жесткая регламентация переводов на другую работу ограничивает возможности работодателя по перераспределению кадров. Предлагается расширить права работодателей для обеспечения возможности маневрирования и использования рабочей силы на соответствующих участках [14, с. 47]. Эти предложения, на наш взгляд, нарушают принцип определенности трудовой функции. Согласие на перевод или отказ в согласии должно иметь письменную форму, чтобы избежать недоразумений. По этому

поводу, например, Пленум Верховного Суда РФ в постановлении «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при рассмотрении трудовых споров» от 22.12.1992 рекомендовал, чтобы согласие работника было выражено в письменной форме [3].

Вообще, законодательство о переводе развивалось и совершенствовалось под влиянием судебной практики. Институт перевода, как никакой другой в трудовом праве, связан с особенностями различных производств, условий труда, которые невозможно учесть в законодательстве и предусмотреть в каждом отдельном случае. Как подчеркивал Л.Я. Гинцбург, творческая роль судебной практики в трудовом праве особенно велика в связи с динамическим, непосредственно связанным с развитием экономики, характером этой отрасли [4, с. 120]. Изменение условий трудового договора происходит и в случае перемещения работника (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ). Перемещение работников должно быть мотивированным. Следует иметь в виду, если в соответствии с ч. 4 ст. 57 ТК РФ рабочее место сторонами было зафиксировано в трудовом договоре, то изменение его невозможно в одностороннем порядке. Считаем необходимым установить правило о получении согласия работника на перемещение его на другое рабочее место.

Возникает проблема обеспечения гарантий при изменении условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ). Но ведь стороны породили их при его заключении. Если работник отказывается работать в новых условиях по истечении двухмесячного срока предупреждения, работодатель может расторгнуть трудовой договор на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ или п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В такой ситуации часто возникают конфликты между интересами сторон трудового договора. Работодатель заинтересован в изменении его условий, а работник желает остаться работать в уже существующих условиях, на которые он согласился при его заключении. На практике разрешение таких трудовых споров сталкивается с определенными трудностями, обусловленными недостаточной четкостью формулировки норм трудового законодательства.

Хотя ради объективности следует заметить, что в этих случаях, как правило, учитываются интересы работодателя. Они дают возможность работодателю регулировать его предпринимательскую деятельность надлежащим образом. Перемещение и перевод эффективно используются для устранения сбоев в работе, предупреждения простоев и обеспечения полной загрузки рабочего времени. Перевод смягчает последствия текучести кадров, выступает эффективным средством сохранения кадров на предприятии, с другой стороны, в них учитываются и интересы работника. Трудовое законодательство гарантирует работникам обеспечение их прав в случае перевода на другую работу, то есть перераспределение кадров должно осуществляться со строгим соблюдением принципа добровольности. Кроме того, в целях охраны труда и здоровья работников трудовое законодательство предусматривает случаи, когда работодатель обязан переводить работника на более легкую работу, а следовательно, это позволяет сохранить трудовые отношения.

Находит свое проявление свобода трудового договора и в возможности прекращения трудовых правоотношений. Такую возможность имеют обе стороны. Однако практика не исключает возможного противоречия желаний работника и работодателя. Например, работник желает уволиться, а работодатель заинтересован в продолжении трудовых правоотношений с ним. Такая ситуация трудовым законодатель-



ством, в частности ст. 80 ТК РФ, решается в пользу работника. Другое решение не соответствовало бы принципу свободы трудового договора, не обеспечивало бы право работника на выбор места работы. С другой стороны, если работодатель заинтересован в работнике, то он должен принять меры как организационного, так и материального характера для устранения причины увольнения работника. Работник постоянно требует соблюдение оптимального баланса между своими затратами и их компенсацией. При отсутствии компенсации будет наблюдаться ослабление интереса к такого рода деятельности. Удовлетворенность работой влияет на ее количественные и качественные результаты. Следовательно, существование устойчивого равновесия в процессе обмена и производства в определенной степени будет способствовать согласованию интересов работодателя и работника.

Встречаются и противоположные ситуации, когда у работодателя возникает желание освободиться от услуг конкретного работника, хотя у работника такого желания нет. Если стороны не в состоянии найти консенсус, то расторгнуть трудовой договор работодатель может только в случаях, установленных законодательством. В отличие от свободы расторжения трудового договора по инициативе работника, последняя у работодателя ограничена. В будущем, когда имидж работодателей будет другим, нормы, регулирующие прекращение трудового договора, должны характеризовать высокий уровень прав в сфере труда и выступать надежным гарантом от незаконных увольнений.

В условиях рыночной экономики актуальным является основание прекращения трудового договора по соглашению его сторон. Свобода проявляется не только в согласовании интересов сторон в процессе заключения трудового договора, а и в достижении обоюдного согласия на его прекращение. На практике это основание вызывает много недоразумений. Это объясняется тем, что в законе нет никаких объяснений порядка его применения. Для его реализации обязательно должно быть взаимное согласие и главное – учет интересов работника и работодателя. Они самостоятельно решают вопрос о сроке прекращения трудового договора.

К сожалению, общего мнения ученых по этому вопросу нет. А.Д. Зайкин, например, считает, что предложение о прекращении трудового договора по соглашению сторон может исходить только от работника, а не от работодателя [9, с. 47]. Р.З. Лившиц высказал мнение, что инициатива работодателя возможна, но лишь тогда, когда она опирается на соответствующий перечень оснований прекращения трудового договора, который содержится в законе [11, с. 159-160]. На наш взгляд, требованиям договорного регулирования трудовых отношений в большей степени соответствует мнение о том, что инициатива прекращения трудового договора по соглашению сторон может исходить от любой его стороны, а установление какого-либо перечня, который ограничивает свободу действий работодателя не оправдано [8, с. 12]. Преимущества такого основания ни в коем случае не означают отказ от расторжения договора в одностороннем порядке. В этой работе не раскрывается сущность и особенности всех оснований прекращения трудового договора. В ней исследуются вопросы, связанные с правами в сфере труда, а поэтому нельзя не коснуться теоретических положений, которые рассматриваются в аспекте совершенствования механизма реализации трудовых прав, а также правового регулирования отношений. Трудовой договор – это соглашение двух сторон и поэтому каждая из его сторон может расторгнуть его в одностороннем порядке. Такое право более

полно гарантируется трудовым законодательством работнику. Закон устанавливает единственное условие для работника – необходимость подачи письменного заявления в установленный срок о своем намерении уволиться (ст. 80 ТК РФ).

Законодательство гарантирует защиту от незаконного увольнения. В частности, по инициативе работодателя трудовой договор может быть расторгнут только в случаях, предусмотренных законодательством. Перечень этих оснований закреплен в законодательстве о труде, в частности в ТК РФ и не подлежит расширенному толкованию. Эти принципы национального законодательства соответствуют международно-правовым стандартам. Так, в актах МОТ предусмотрены критерии законного прекращения трудовых отношений (ст. 5 Конвенции № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 г.). Все основания увольнений по его инициативе можно объединить в три главные группы: экономические и производственные факторы; несоответствие работника выполняемой работе; виновные действия работника [13, т. 2, с. 1223].

Случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя ограничивается нормами, которые приняты в централизованном порядке и имеют императивный характер. Не противоречит ли это принципам договорного регулирования? Не уместнее ли самим сторонам трудового договора предусматривать в будущем возможные основания его расторжения? Сама по себе такая идея имеет смысл и в будущем она получит свое продолжение. На современном этапе развития нашего государства еще не созданы надлежащие условия и скорее всего это приведет к злоупотреблению работодателями и поставит работника еще в большую зависимость от работодателя.

Исходя из реалий, заслуживает внимания проблема защиты трудовых прав работников. Да, действительно каждый из участников трудовых правоотношений имеет свои интересы, которые, к сожалению, часто являются противоположными. В связи с объективными обстоятельствами, работник находится в зависимости от работодателя, и в реализации своих прав он вынужден заботиться об их защите.

Конституция РФ к возможностям правовой защиты трудовых прав добавила еще одну: каждый имеет право любыми не запрещенными законом средствами защищать свои права и свободы от нарушений и противоправных посягательств (ст. 45) [12]. Конституционное закрепление этого права вызывает необходимость исследования различных его аспектов, включая способы реализации. Так, в ст. 14 ГК РФ [7] закреплено, что уполномоченное лицо с целью самозащиты имеет право принимать меры, не предусмотренные в законе, однако указанные в договоре, а также такие, которые не предусмотрены ни в законе, однако указанные в договоре, а также такие, которые не предусмотрены ни в законе, ни в договоре, однако прямо законом не запрещены. В исследованиях по римскому праву защита, исходящая от частного лица, называется в большинстве случаев «самоуправством», «самосудом» [19, с. 102-104]. Хотя он является самым естественным средством, когда лицо может своими силами восстановить нарушенные права. Право на самозащиту соответствует естественному стремлению лица к самосохранению, поэтому оно рассматривается как естественное и неотъемлемое право лица, существующее от рождения.

Целесообразность существования права на самозащиту как элемента правового механизма обеспечения незыблемости прав и интересов лица, в юридической литературе обосновывалось тем, что самозащита обеспечивает быструю и очень экономную охрану права, поскольку заинтересованному лицу не нужно обращаться в

суд и нести процессуальные издержки, поэтому самозащита прав нередко отдается предпочтение уполномоченным лицом перед защитой таких прав компетентными государственными органами. По общему правилу лицо прибегает к самозащите не потому, что лишено иной возможности обеспечить охрану своих интересов, а потому что ему это удобнее. Расширение возможности самостоятельной защиты прав включает в себя и определенную опасность, обусловленную несовершенством человеческой природы. Право на самозащиту предусмотрено в законодательстве государств, имеющих стабильность в экономическом и политическом плане, ибо, чем культурнее среда, тем шире должна быть внесудебная защита.

В ТК РФ среди основных средств защиты трудовых прав работников предусмотрена самозащита и его формы (ст. 379 ТК РФ) [18]. Учитывая многообразие жизненных обстоятельств, в законодательстве невозможно предусмотреть исчерпывающий перечень средств самозащиты. Основанием для применения этой формы защиты будет выступать нарушение работодателем своих обязательств. Таким образом могут защищаться как индивидуальные, так и коллективные права в сфере труда. Формой такой самозащиты выступает забастовка, право на которую предусмотрено в действующем законодательстве. Следовательно, закрепление в трудовом законодательстве возможности самозащиты является еще одним шагом в направлении утверждения человека высшей социальной ценностью, поскольку право на самозащиту является естественным правом. Такая форма защиты вполне соответствует методу трудового права, свободе трудового договора и выступает важной гарантией незабываемости прав и интересов работников.

#### **Список литературы:**

1. Алексеев С.С. Право, азбука, теория, философия. Опыт комплексного исследования. – М., 1997.
2. Анисимов Л.Н. Трудовой договор. Права и обязанности. М.: Деловой двор, 2009, – 288 с.
3. Вестник Верховного Суда Российской Федерации. – 1993. – № 3.
4. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Наука, 1977. – 309 с.
5. Глотова, И.А. К вопросу об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений: сущность, значение и пределы реализации // Журнал российского права. – 2018. – № 9(261). – С. 84-90.
6. Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике. – Х.: высшая школа, 1982. 168 с.
7. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) // URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/)
8. Дрижчаная С.В. Защита трудовых прав при заключении и прекращении трудового договора в условиях рынка : автореф. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.В. Дрижчаная. – Харьков, 1996
9. Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт) / А.Д. Зайкин. – М.: Городец, 1995. 287 с.
10. Иванов В.В. Общая теория договоров / В.В. Иванов. – М.: Юрист, 2006. – 238 с.
11. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – 368 с.
12. Конституция Российской Федерации, (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). // URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)
13. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации, принятые МОТ 1965-1999 гг. : в 2 т. // Международное бюро труда. – Женева
14. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Л.: Изд-во ЛГУ, 1966.
15. Процевский, В.А. Правовые предписания, с помощью которых достигается необходимое поведение субъектов трудовых правоотношений // Азиатско-тихоокеанский регион: экономика, политика, право. – 2022. – Т. 24, № 2. – С. 111-118.
16. Процевский, В.А. Составляющие общественной организации труда, определяющие его правовое регулирование / В.А. Процевский, Е.В. Горлов // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. – 2022. – Т. 44, № 4. – С. 103-113. – DOI 10.21779/2224-0241-2022-44-4-103-113.
17. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1: Общее учение. М.: Статут, 2006.
18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) // URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
19. Иеринг Р. Дух римского права на различных ступенях его развития : ч. 1 Введение. Кн 1. Исходные точки римского права; пер. с нем. – 3-е изд. – СПб.: Тип В. Безобразова и комп., 1875. – 309 с.

**Procevskiy V. A., Ochkurenko S. V., Gorlov E. V. Employment contract as a source of individual contractual regulation** // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2023. – Т. 9 (75). № 3. – P. 395–406.

The article deals with the problems of individual contractual regulation of labor relations. The principle of freedom of labor is analyzed, which finds its development and is transformed into the principle of freedom of the labor contract. At its core, this principle determines the characteristic features of an employment contract, emphasizing the peculiarities of the individual contractual regulation of the latter. This refers to the scope, boundaries and essence of the legal regulation of relations that arise on the basis of an employment contract. Combination of freedom to exercise the right to work, freedom to conclude an employment contract (elements of private law) with strict rules of legislative consolidation of legal guarantees (elements of public law) testifies to the peculiarities of the method of regulating labor relations. From this combination of elements of private and public law, the connecting link of which is an employment contract, the most important functions of an employment contract follow. The regulatory function of the employment contract really has a great future, which is what this study is about. But as far as contract law is concerned, we think this is perhaps an immense future. Unfortunately, the employer has not yet realized his role in society, not only as an owner, but also as an organizer of the labor process. Therefore, certain control over the creation of appropriate working conditions is necessary. The legislation defines the relevant rights and obligations of the parties in order to protect the interests of the employee, as well as to prevent negative consequences for the employer.

**Keywords:** freedom of labor, right to work, freedom of labor contract, individual contractual regulation, balance of interests of the parties, dynamics of labor relations, social dialogue, production efficiency, labor results, socio-economic rights, elements of private and public law, labor function, civil relations, essential and optional terms of the contract, dismissal, social conflicts, extra-judicial protection.

#### **Spisok literatury:**

1. Alekseev S.S. Pravo, azbuka, teoriya, filosofiya. Opyt kompleksno-go issledovaniya. – M., 1997. – 304 s.
2. Anisimov L.N. Trudovoi dogovor. Prava i obyazannosti / L.N. Ani-simov. M. : Delovoi dvor, 2009, – 288 s.
3. Vestnik Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii. – 1993. – № 3.
4. Gintsburg L.YA. Sotsialisticheskoe trudovoe pravootnoshenie. M. : Nauka, 1977. – 309 s.
5. Glotova, I.A. K voprosu ob individual'no-dogovornom reguliro-vanii trudovykh otnoshenii: sushchnost', znachenie i predely realizatsii / I.A. Glotova // Zhurnal rossiiskogo prava. – 2018. – № 9(261). – S. 84-90.
6. Goncharova G.S. Perevody i peremeshcheniya v sudebnoi praktike. – KH. : vysshaya shkola, 1982. 168 s.
7. Grazhdanskii kodeks Rossiiskoi Federatsii (GK RF) // URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5142/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/)
8. Drizhchanaya S.V. Zashchita trudovykh prav pri zaklyuchenii i prekra-shchenii trudovogo dogovora v usloviyakh rynka : avtoref. Dis. ... kand. jurid. nauk: 12.00.05 / S.V. Drizhchanaya. – Khar'kov, 1996.
9. Zaikin A.D. Trudovoi dogovor (kontrakt) / A.D. Zaikin. – M. : Go-rodets, 1995. 287 s.
10. Ivanov V.V. Obshchaya teoriya dogovorov / V.V. Ivanov. – M.: Yurist", 2006. – 238 s.
11. Ivanov S.A. Sovetskoe trudovoe pravo: voprosy teorii. – M. : Nauka, 1978. – 368 s.
12. Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii, (prinyata vsenarodnym goloso-vaniem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrennymi v khode obshcherossiiskogo golo-sovaniya 01.07.2020). // URL : [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)
13. Mezhdunarodnaya organizatsiya truda. Konventsii i rekomendatsii, prinyatye MOT 1965-1999 gg. : v 2 t. // Mezhdunarodnoe byuro truda. – Zheneva
14. Pashkov A.S. Pravovoe regulirovanie podgotovki i raspredeleniya kadrov. L. : Izd-vo LGU, 1966. – 188 s.
15. Protsevskiy, V.A. Pravovye predpisaniya, s pomoshch'yu kotorykh do-stigaetsya neobkhodimoe povedenie sub"ektov trudovykh pravootnoshenii / V.A. Protsevskiy, E.V. Gorlov, S.A. Zaporozhets // Aziatsko-tikhookeanskiy region: ehkonomika, politika, pravo. – 2022. – T. 24, № 2. – S. 111-118.
16. Protsevskiy, V.A. Sostavlyayushchie obshchestvennoi organizatsii truda, opredelyayushchie ego pra-vovoe regulirovanie // Yuridicheskii vestnik Dagestanskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2022. – T. 44, № 4.
17. Tal' L.S. Trudovoi dogovor. Tsivilisticheskoe issledovanie. CH. 1: Obshchee uchenie. M.: Statut, 2006.
18. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 22.11.2021)
19. Iering R. Dukh rimskogo prava na razlichnykh stupenyakh ego razvitiya : ch. 1 Vvedenie. Kn 1. Iskhodnye tochki rimskogo prava; per. s nem. – 3-e izd. – SPb. : Tip V. Bezobrazova i komp., 1875. – 309 s.