



ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Авторы: Г. С. Скачкова

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, соглашение о взаимных обязательствах сторон в сфере наёмного (несамостоятельного) труда, устанавливающее их права и обязанности.

Элементы договорного регулирования отношений в сфере труда прошли длительный путь эволюции – от объединяющего понятия найма труда и вещей в период рабовладения до принятия в Зап. Европе в кон. 18 – нач. 19 вв. законов, направленных на регулирование труда отд. категорий работников (женщин, детей, работников фабрик) либо вопросов применения некоторых условий труда.

В России

В России правовые основы развития института Т. д. были заложены с началом формирования фабрично-заводского (промышленного) законодательства, когда было принято Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму от 24.5(5.6).1835. Фабрикант был обязан письменно оформлять условия найма, основанные на добровольности сторон. Вместе с тем если рабочий не имел права уйти с работы ранее обусловленного срока и требовать повышения зарплаты, то владелец предприятия имел право уволить рабочего, предупредив его об этом за две недели. Закон от 3(15).6.1886 «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» был первым нормативным актом с элементами кодифицированного источника. Он включал в себя такие самостоят. части, как: 1) порядок найма, увольнения и оплаты труда рабочих; 2) правила внутреннего трудового распорядка, наказания и штрафы; 3) надзор со стороны фабричных инспекций. Сам термин «Т. д.» впервые ввёл рос. правовед Л. С. Таль в фундам. исследовании «Трудовой договор»

(1913), отграничивая его тем самым от гражданско-правового договора личного найма (договора о найме услуг). Характеризуя особую правовую природу Т. д., Таль выделил в нём осн. элементы, которые в дальнейшем были сформулированы в качестве гл. его признаков, определив Т. д. как личностный (предметный), организационный и имущественный.

В КЗоТ РСФСР 1918 институт Т. д. не получил своего развития, поскольку трудовые отношения возникали на основе всеобщей трудовой повинности. КЗоТ РСФСР 1922, закрепив Т. д. в качестве осн. формы привлечения к труду, расширил применение договорных форм установления условий труда, получивших затем своё развитие в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970) и КЗоТ союзных республик (1971–73). Договорная форма трудовых отношений рассматривалась в качестве основной и важнейшей в определении условий труда и в КЗоТ РСФСР (1971), в котором с 1992, наряду с термином «Т. д.», использовался в качестве его синонима термин «контракт». Действующий Трудовой кодекс РФ (2001) определяет Т. д. как соглашение между работодателем и работником, являющееся основанием возникновения трудового отношения (ст. 56). С учётом установления особенностей регулирования труда, обусловленных его характером и условиями, психофизиологич. особенностями организма, природно-климатич. условиями, наличием семейных обязанностей и иными обстоятельствами, существуют разл. виды Т. д. Их особенности предусмотрены как в ТК РФ, так и в спец. федеральных законах (о гос. гражданских и муниципальных служащих, статусе судей, прокуратуре, спасателях и др.).

Работодателем может быть физич. лицо или юридич. лицо (организация) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности либо иной субъект, наделённый правом заключать Т. д. Для работника в качестве общего правила законодательно установлен 16-летний миним. возраст, при достижении которого допускается заключение Т. д. В установленных законом исключит. случаях и в предусмотренном им порядке допускается приём на некоторые виды работ молодёжи в возрасте 15, 14 лет и до 14 лет, а иногда и после 18 лет. В ряде случаев достижение установленного возраста для заключения Т. д. связано с необходимостью защиты здоровья работников (вредные или опасные условия труда) либо получения

определённого специального права (педагоги, врачи и т. д.). Для выполнения некоторых видов работ и занятия должностей законодательно установлены ограничения по возрасту (гос. и муниципальные служащие, судьи и др.). Запрещён необоснованный отказ в заключении Т. д., что может быть обжаловано в суде. Запрещена дискриминация в сфере труда: ограничение в трудовых правах и свободах или получение к.-л. преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника, недопустимо.

В отличие от смежных гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, авторского договора и др.), Т. д. обязывает работника к личному выполнению работы по обусловленной трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку, действующему у данного работодателя, который вправе как поощрить работника, так и привлечь его к дисциплинарной ответственности.

На работодателя возлагаются обязанности по организации процесса труда работника с обеспечением ему условий труда, как соответствующих нормам трудового права, так и оговорённых в индивидуально-договорном (Т. д.) или коллективно-договорном порядке (коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами), не ухудшая при этом положение работника. По гражданско-правовым договорам исполнитель работ должен сам организовывать свой труд и определять условия работы.

Если между сторонами заключён договор гражданско-правового характера, но трудовые отношения связаны с использованием личного труда, то такие отношения по правилам, установленным ТК РФ, могут быть признаны трудовыми отношениями.

Т. д. заключается только в письм. форме, с возможностью при определённых условиях признать его заключённым при несоблюдении обязательной письм. формы договора.

Если гражданско-правовые договоры всегда являются срочными, то Т. д. могут заключаться как на неопределённый срок (что имеет место в большинстве своём на практике), так и на определённый срок – не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен законом.

Условия, определяющие права и обязанности сторон трудового договора, могут быть предусмотрены как законодательством (продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, правила охраны труда и т. д.), так и вырабатываться соглашением сторон (об испытании при приёме на работу, об установлении неполного рабочего времени и т. д.).

Изменение определённых сторонами условий Т. д., в т. ч. перевод на др. работу, допускается в письм. форме только по соглашению сторон Т. д., за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

На работника распространяется система гарантий в области рабочего времени и времени отдыха: устанавливается ограниченная, а для ряда категорий работников – сокращённая продолжительность рабочего времени; гарантированные нерабочие дни – выходные и праздничные дни; ежегодный оплачиваемый отпуск – не менее 28 календарных дней; дополнит. отпуска, в т. ч. и оплачиваемые.

Заработная плата работника по Т. д. может устанавливаться в соответствии с системами оплаты труда и быть сдельной или повременной либо определяться соглашением сторон. Законодательно установлены гос. гарантии по оплате труда: минимальная заработная плата, ограничение оплаты труда в натуральной форме и удержаний из заработной платы, сохранение права на неё при простое и произ-ве бракованной продукции (при отсутствии вины работника) и т. д.

Для некоторых категорий работников (несовершеннолетних, лиц с семейными обязанностями, инвалидов и др.) предусмотрена система социальных гарантий в сфере труда, которых нет у лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.

Есть и ряд др. признаков, характерных для Т. д.: привлечение работника к материальной ответственности за ущерб, причинённый работодателю, как правило, в пределах, ограниченных размерами заработка; специфика органов, рассматривающих индивидуальные и коллективные трудовые споры, и т. д.

О работе гражданина по Т. д. делается запись в трудовой книжке. В свою очередь, на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, трудовые книжки не ведутся.

ТК РФ выделяет общие и дополнительные основания прекращения Т. д. Общие основания прекращения Т. д. предусмотрены в спец. главе Кодекса и распространяются на всех без исключения работников. Дополнит. основания прекращения Т. д. (для руководителей организации, для работающих по совместительству, педагогич. работников и др.) устанавливаются как ТК РФ, так и федеральными законами, регулирующими трудовые отношения некоторых категорий работников. Такие основания могут устанавливаться и Т. д., но в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ.

В случае признания увольнения или перевода на др. работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (комиссией по трудовым спорам или судом), с выплатой работнику среднего заработка за всё время вынужденного прогула или разницы в заработке за всё время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ осуществляет федеральная инспекция труда, за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отд. сферах деятельности – уполномоченные федеральные органы исполнит. власти.

В зарубежных странах

В зарубежных странах правовое регулирование в сфере труда, осуществляемое трудовыми кодексами (Франция, Болгария, Венгрия, Чехия), специализир. законами о Т. д. (Бельгия, Португалия и Финляндия), обязательственным законодательством (в большинстве стран), характеризуется значит. дифференциацией. С учётом многообразия и специфики труда разл. категорий работников, использующих разл. формы занятости, устанавливается большое число разновидностей Т. д., в котором законодательно определяются, как правило, лишь осн. вопросы, связанные с его заключением и условиями, изменением и прекращением. Конкретизация же условий труда относительно рабочего времени и времени отдыха, заработной платы и т. д. определяется самими сторонами договорным путём.

Литература

Лит.: Курс российского трудового права / Науч. ред. Е. Б. Хохлов. СПб., 2007. Т. 3: Трудовой договор; Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013; Тихомиров М. Ю. Трудовые договоры: Комментарии и образцы документов. М., 2014.