

Правовые особенности института трудового договора: юридическое и управленческое значение документа

Дмитрий Пугин

Дальневосточный федеральный университет,
г. Владивосток, Россия

Информация о статье

Поступила в редакцию:

03.10.2023

Принята

к опубликованию:

10.11.2023

УДК 349.22

JEL K31, J8, J41

Ключевые слова: трудовой договор, гражданско-правовой договор, эффективный контракт, история труда, трудовые отношения.

Keywords: employment contract, civil law contract, effective contract, labor history, labor relations.

Аннотация

В данном исследовании проводится анализ текущих тенденций в развитии соглашений между работником и работодателем. Комплексная оценка включает в себя рассмотрение теоретических основ института трудового договора, его развитие как управленческого инструмента и пути совершенствования данного юридического понятия. Произведён сравнительный анализ действующих трудового и гражданско-правового договоров. В результате исследования удалось составить подробный анализ текущего статуса трудового договора в России, а также исследовать эффективный контракт, как альтернативу трудовому договору.

Legal Specifics of the Concept of Employment Contract: Legal and Managerial Significance of the Contract

Dmitry A. Pugin

Abstract

This study provides an analysis of current trends in the development of employee-employer agreements. The comprehensive assessment includes consideration of the theoretical basis of the concept of employment contract and its development as a management tool and the ways to improve this legal term. A comparative analysis of the current employment and civil law contracts has been made. As a result of the study we managed to make

a detailed analysis of the current status of the employment contract in Russia, as well as to consider the effective contract as an alternative to the employment contract.

Введение

В Российской Федерации все люди имеют право использовать свои трудовые навыки по своему усмотрению и выбирать вид выполняемой работы. На конституционном уровне запрещается использовать принудительный труд. Каждый имеет право на работу в безопасных и гигиеничных условиях, на денежную компенсацию за свой труд, которая не подвергается дискриминации и составляет, по крайней мере, установленную федеральным законодательством минимальную заработную плату, а также на защиту от безработицы [1].

Трудовое право является отдельной отраслью российского права, представляющей собой совокупность правовых норм, регулирующих отношения между работником и работодателем. В России эти отношения регулируются Трудовым кодексом. Нормы вышеуказанного кодифицированного законодательного акта призваны не только повысить социальную защищённость работника, но и закрепить его права и обязанности работодателя. Данный институт трудового права важен в качестве формы реализации права человека на труд, образующий своим подписанием возникновение и существование трудовых отношений.

Согласно Трудовому кодексу РФ, каждый работник имеет право на заключение трудового договора, на получение заработной платы, на отдых и отпуск, на защиту своих трудовых прав. Работодатель же обязан соблюдать законодательство, обеспечивать безопасность труда, выплачивать заработную плату и предоставлять отпуска и больничные листы [2].

Кроме того, в России действует система социального обеспечения, которая гарантирует работникам определённые социальные гарантии, такие как пенсии, пособия по безработице и другие выплаты.

Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, которое определяет их права и обязанности в процессе трудовой деятельности. Заключение трудового договора является важным этапом при приёме на работу, так как он определяет отношения между работником и работодателем, а также условия работы.

В соответствии с законодательством, заключение трудового договора должно происходить в письменной форме. Работодатель должен предоставить работнику копию трудового договора, а работник должен подписать его и поставить дату.

Одним из основных условий трудового договора является определение должности и профессии работника. В обязательном порядке в трудовой договор осуществляется включение информации о трудовой функции работника: должности, профессии, специальности с указанием квалификации, либо конкретный вид работы, что поручается нанимаемому.

Также важным условием является определение заработной платы работника. В трудовом договоре должно быть указано, какая заработная плата будет выплачиваться работнику за выполнение своих обязанностей. Заработная плата должна быть указана в денежной форме, но также может выплачиваться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации, но не должна превышать 20% от суммы начисленной месячной заработной платы.

Кроме того, в трудовом договоре должны быть указаны условия работы, такие как режим, продолжительность рабочего дня, выходные дни и т.д. Также должны быть определены права и обязанности работника и работодателя.

Заключение трудового договора имеет большое значение для обеих сторон. Работодатель получает надёжного работника, который будет выполнять свои обязанности в соответствии с условиями договора. Работник же получает гарантию защиты своих прав и интересов, а также возможность получения заработной платы и других социальных гарантий.

Исторические предпосылки появления трудового договора

Трудовые взаимоотношения появились задолго до появления соответствующего договора и, в зависимости от этапа развития того или иного общества, подобные обязательства регулировались между работодателем и работником по-разному.

Так, можно изучить законы о труде и проследить за их развитием в различных частях мира. К примеру, европейские учёные подчёркивают важность гильдий и систем ученичества, распространённых в средневековье. Гильдии процветали в Европе между XI и XVI веками и составляли важную часть экономической и социальной ткани той эпохи. Истоками трудовых отношений можно назвать ремесленные гильдии. Они стали одними из первых профессиональных ассоциаций, которые обычно включали всех ремесленников и подмастеров в определённой отрасли своего дела. Были, например, гильдии ткачей, красильщиков и валяльщиков, шерстечесальщиков и каменщиков, архитекторов и строителей; существовали гильдии художников, кузнецов, пекарей, мясников, кожевников, мыловаров и т.д. В основном такие взаимоотношения строились на устной договорённости или небольшой расписке о согласии обучения и содержании работника взамен на его труд в пользу ремесленника [3].

С другой стороны, азиатские учёные полагают, что можно считать истоками исследуемой отрасли права и трудовые законы до Вавилонского кодекса (XVIII век до н.э.); а также индийские законы Ману. Последние ещё до нашей эры прописывали рекомендуемые платы для наёмных работников за разные виды услуг, отношение работы к религии и подневольному труду [4].

В России существуют две основных теории о трудовом договоре и соответствующей отрасли права. Группа первых обращает своё вни-

мание на устои, сложенные благодаря “Русской правде” Ярослава Мудрого (1016–1030 гг.) [5]. Она различала виды холопства на кабальное и полное, и установила, что работник должен отработать выданные нанимателем средства в течение 6 месяцев, или становится холопом пожизненно. Правило использовалось редко, но есть записи о неоднократном его применении. Спустя много веков, в 1649 г. “Соборное уложение” устранило полное холопство и срок отработки кабалы изменился на 3 месяца. В противном случае работник оставался служить до смерти своего господина [6].

Первым нормативным актом в истории трудового права России часть экспертов называют положение “Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оныя по найму” (1835 г.). Ведь именно в нём были заложены принципиально важные понятия, которые актуальны и до сих пор. Нанимаемый получал расчётную книжку, в которой были указаны условия найма. При наличии текущей работы нельзя было пробовать получать другую без разрешения нанимателя. Впервые появились нормы о запрете на подстрекательство и участие в стачках, как и правила о выплате ежемесячного денежного вознаграждения. Появился институт судебного урегулирования трудовых тяжб [7].

Важность исторического аспекта отрицать тяжело, но некоторые исследователи считают, что подлинные основы трудовых отношений в аграрном обществе нельзя выделять. Поэтому они связывают с началом трудовых отношений послереволюционную Россию, а стартовой точкой служит декрет Совета народных комиссаров от 29 октября 1917 г. “Об установлении восьмичасового рабочего дня”. Нормативный акт также устанавливал 48-часовую рабочую неделю, минимальный возраст приёма на работу, положения о сверхурочной работе, ночном труде, труде женщин и детей. А через год указанные нормы были дополнены и расширены в первом обширном документе — Кодексе законов о труде. КЗоТ переиздавался в 1922 и 1971 гг., а в 1992 г., после распада СССР претерпел изменения согласно Закону РФ от 25.09.92 № 3543-1. Четвёртый в истории России и действующий трудовой кодекс вступил в силу 1 февраля 2002 г. и действует по сей день [8].

Юридическое значение трудового договора в современной России

В соответствии со ст. 56 ТК РФ “трудовой договор” понимается как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под

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

Трудовой договор является одним из основных документов, регулирующих отношения между работником и работодателем. Он определяет права и обязанности сторон, а также условия работы. Вот несколько важных особенностей трудового договора:

1. Обязательность заключения. Каждый работник должен заключить трудовой договор с работодателем, если он хочет работать на этой должности. Без трудового договора работодатель не имеет права принимать на работу сотрудника.

2. Срок действия. Трудовой договор обычно заключается на определённый срок, который может быть указан в договоре или установлен законодательством. Если срок не указан, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

3. Условия работы. В трудовом договоре должны быть указаны условия работы, такие как место работы, график работы, заработная плата, социальные гарантии и т.д. Если какие-то условия не указаны, то они считаются стандартными и применяются к работнику.

4. Изменение условий. Работодатель имеет право изменять условия трудового договора, если это не противоречит законодательству и не нарушает права работника. Однако, работник должен быть уведомлён об изменении условий не менее чем за два месяца до вступления в силу изменений.

5. Расторжение договора. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя за две недели до увольнения. Работодатель также имеет право расторгнуть договор в случае нарушения работником своих обязанностей или при изменении условий работы.

Трудовой договор имеют право заключать:

- граждане России, достигшие 16-летнего возраста;
- иностранные граждане, получившие разрешение на работу на территории РФ;
- беженцы и вынужденные переселенцы с соответствующими документами;
- лица без гражданства, постоянно проживающие на территории РФ и имеющие вид на жительство или разрешение на временное проживание;
- лица, получившие статус беженца или вынужденного переселенца, и имеющие соответствующие документы.

Важно знать, что понятие гражданско-правового договора, хоть и связано с трудом, но существенно отличается от трудового договора по некоторым параметрам (см. таблицу).

Сравнение трудового и гражданско-правового договоров

Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
1. На неопределённый срок или срочный договор, задачи по должностной инструкции	1. Конкретная задача, прописанная в договоре и срок её выполнения
2. Работник соблюдает внутренний трудовой распорядок	2. Стороны самостоятельно определяют порядок выполнения обязанностей по договору
3. Труд выполняется лично	3. Возможно привлечение третьих лиц
4. Получает заработную плату	4. Получает денежное вознаграждение
5. Несёт полную материальную ответственность только в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ	5. Возмещают причинённые убытки
6. Гарантии (отпуск, больничный)	6. Гарантии (больничный)
7. Риск случайной гибели результата несёт работодатель	7. Риск случайной гибели результата несёт исполнитель
8. Ответственность — дисциплинарная и материальная	8. Ответственность — имущественная

Управленческое значение трудового договора в современной России

В рамках научных знаний в области менеджмента трудовой договор рассматривается в качестве инструмента управления персоналом. Некоторые, указывающие на это, особенности трудового договора были рассмотрены немногим ранее в таблице. К примеру, юридическая норма, предписывающая соблюдение правил трудового распорядка разработана в целях поддержания трудовой дисциплины. Трудовой кодекс обязывает работодателей иметь подобный регламент в ст. 189 ТК РФ. В трудовом распорядке устанавливаются:

- порядок приёма, перевода и увольнения работников;
- основные права и обязанности сторон трудового договора;
- ответственность сторон за невыполнение установленного распорядка:
- режим работы и время отдыха;
- меры поощрения и взыскания;
- дополнительные условия (наличие испытательного срока, неразглашение коммерческой или государственной тайны, страхование, положения о негосударственной пенсии).

Как инструмент управления персоналом трудовой договор выполняет множество важнейших функций. Первоначально в нём организация и руководитель отражают роль работника в компании, учреждении — его трудовую функцию. Человек, в свою очередь, не может приступать к работе оставаясь в неведении, что ему предстоит делать, какой уровень нагрузки и каково вознаграждение за его труды.

Многие должности предоставляют сотрудникам доступ к конфиденциальной информации и данным компании. Если эта информация

просочится или попадёт не в те руки, это может иметь негативные последствия. Таким образом, стандартная практика включает положение о конфиденциальности в трудовой договор каждого работника для защиты работодателя.

При наличии положения о конфиденциальности сотрудники не могут разглашать секретную или конфиденциальную информацию. Положения о конфиденциальности обычно запрещают передачу информации средствам массовой информации или общественности, распространение в социальных сетях или использование в любых других целях. Если сотрудник нарушает условия контракта и разглашает конфиденциальную информацию, его работодатель может подать на него в суд.

Трудовые договоры также иногда включают “оговорку о неконкуренции”, которая запрещает сотрудникам работать на каких-либо конкурентов в течение определённого периода (обычно от одного до трёх лет) после прекращения трудовых отношений. В наше время — это важный фактор ввиду цифровизации рабочего процесса, благодаря которой можно хранить актуальные данные и результаты своей работы, не говоря уже о доступе в программы, используемые внутри компании, на протяжении долгого времени. Поэтому для некоторых сфер деятельности должен существовать временной промежуток, за который работника отключат от всех систем и его наработки перестанут быть настолько актуальными.

В системе социального обеспечения трудовой договор также занимает не последнее место. Документ является законным основанием для расчёта социальных выплат и оплаты больничных листов.

Пути совершенствования института трудового договора

Как уже было рассмотрено ранее институт трудового договора имеет длинную многовековую историю. Способ достижения соглашения между человеком, желающим осуществлять трудовую деятельность, и работодателем прошёл большой путь совершенствования. В свою очередь, развитие правовой, социальной и экономической системы государства подталкивает и к развитию отдельных правовых норм и институтов.

Самой современной вехой развития трудового договора можно считать процесс, начавшийся с подписания указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 “О мероприятиях по реализации государственной социальной политики”. В рамках выполнения задач по данному указу была утверждена “Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы”.

С того момента в нашей стране предусматривается возможность с помощью введения так называемого “эффективного контракта” с работником. Эффективный контракт — это альтернативная форма трудового договора, которая позволяет работодателю и работнику договориться о конкретных условиях работы, которые наиболее подходят для обеих сторон. Такой контракт может включать в себя не только заработ-

ную плату, но и другие важные условия, такие как режим работы, льготы, бонусы и т.д. [9].

Преимущества эффективного контракта очевидны. Во-первых, он позволяет работодателю и работнику достичь согласия по всем важным условиям работы. Это снижает вероятность конфликтов между ними и улучшает общую атмосферу на рабочем месте. Во-вторых, эффективный контракт может помочь работодателю сократить расходы на персонал, так как он может договориться с работником о более низкой заработной плате или других льготах. В-третьих, такой контракт может повысить мотивацию работника, так как он будет знать, что его работа будет оценена и вознаграждена в соответствии с его вкладом.

Однако, эффективный контракт также имеет свои недостатки. Во-первых, работник может чувствовать себя обманутым, если он не получает того, на что рассчитывал. Во-вторых, такой контракт не гарантирует работнику постоянную работу, так как работодатель может изменить условия работы в любой момент. В-третьих, эффективный контракт не защищает работника от дискриминации по полу, возрасту, национальности и другим признакам [10].

С одной стороны, гибкость контракта позволяет варьировать условиями труда вне зависимости от штатного расписания и установленных ставок на конкретную должность, что позволит компаниям не проводить штатно-организационные мероприятия во многих ситуациях, нанимать работников быстрее. С другой стороны, есть риск уподобления гражданско-правовому договору, несоблюдение социальных гарантий и увеличение количества трудовых судебных споров.

Важно также учитывать государственные программы по цифровизации, напрямую затрагивающие трудовые взаимоотношения. Пандемия covid-19 показала все недостатки и преимущества удалённого труда работников и дистанционный формат стал не только вынужденной необходимостью, так и практичным решением для различных организаций, которые экономят на инфраструктуре и офисных помещениях. Эффективный контракт должен также учитывать подобные факторы, как и развитие технологии в целом [11].

Вывод

Трудовое право — это совокупность правовых норм, регулирующих отношения между работником и работодателем. В России эти отношения регулируются Трудовым кодексом РФ. Согласно указанному нормативному правовому акту, каждый работник имеет право на заключение трудового договора, на получение заработной платы, на отдых и отпуск, на защиту своих трудовых прав. Работодатель же обязан соблюдать законодательство, обеспечивать безопасность труда, выплачивать заработную плату и предоставлять отпуска и больничные листы.

Кроме того, в России действует система социального обеспечения, которая гарантирует работникам определённые социальные гарантии, такие как пенсии, пособия по безработице и другие выплаты.

Юридический статус труда в России обеспечивается также системой защиты прав работников, которая включает в себя профсоюзы, инспекции труда и суды. Если работник считает, что его права нарушены, он может обратиться в соответствующие органы для защиты своих интересов.

В целом, развивающийся сейчас институт эффективного контракта — это хорошая альтернатива традиционному трудовому договору. Он позволяет работодателю и работнику договариваться о конкретных условиях работы и улучшает атмосферу на рабочем месте, избавляет от многих организационных проблем, позволяет предлагать определённые условия вознаграждения за конкретные навыки, без привязки к должности. Однако, с другой стороны, может использоваться для дискриминации одной из сторон соглашения о трудовой деятельности. А следовательно, требует качественно нового подхода в правовом регулировании для соблюдения интересов как работника, так и работодателя.

Список источников

1. Конституция Российской Федерации (от 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.).
2. “Трудовой кодекс Российской Федерации” от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 27.06.2023).
3. Pepijn B., Sarkar A. Labour history and the case against colonialism // *International Review of Social History*. 2019. No. 52.1, pp. 73–109.
4. Satarupa A. Manusmriti: A Critical Analysis // *International Review of Social History*. 2021. No. 64.1, pp. 53–71.
5. Макурина К.А., Лаврик Т.М. К вопросу об истории становления трудового права // *Знание*. 2019. № 7-1. С. 86–93.
6. Жарков В.В., Викторов В.Т. К вопросу о социальной политике российского государства сквозь призму регулирования трудовых отношений в XIII–XVIII вв. // *Вестник костромского государственного университета*. 2022. № 28.4. С. 7–13.
7. Сороколетова М.А, Шипилов И.А. Развитие трудового права в Дореволюционной России // *Тенденции развития науки и образования*. 2022. № 86-7. С. 148–151.
8. Рыженкова Е.Н, Зинин Е.Е. Влияние развития трудового права в СССР на трудовое право Российской Федерации // *Материалы Афанасьевских чтений*. 2022. № 4 (41). С. 64–67.
9. Чернова В.В. Эффективный контракт на государственной службе // *Научный электронный журнал Меридиан*. 2019. № 14. С. 22–24.
10. Клишевич Н.С., Варакина Ж.Л., Гусева Н.С. Эффект от эффективного контракта: аналитический обзор // *Философия и экономика в эпоху цифровой трансформации: сб. тезисов докладов по материалам Междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, 15 декабря 2020 г.)*. — Минск: Белорусский государственный экономический университет, 2020. — С. 15–20.
11. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // *Актуальные проблемы российского права*. 2019. № 6 (103). С. 98–107.

12. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 “О мероприятиях по реализации государственной социальной политики”.
13. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) “Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы”.

Сведения об авторах / About authors

Дмитрий Александрович Пугин, студент магистратуры Юридической школы, Дальневосточный федеральный университет. 690620 Приморский край, г. Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10, корпус D. *E-mail: dv-bereg@mail.ru.*

Dmitry A. Pugin, Master Student of the School of Law, Far Eastern Federal University. Office G319, Bld. D, FEFU Campus, Vladivostok, 690620, Russia. *E-mail: dv-bereg@mail.ru.*