

УДК 349.222

Веревкин Иван Евгеньевич
Гришанин Александр Юрьевич
Уральский государственный юридический университет
Институт Прокуратуры
Россия, Екатеринбург
verevivan0602@gmail.com
grishanin_aleksandr_98@mail.ru

Verevkin Ivan
Grishanin Alexander
Ural State Law University
Institute of Prosecution
Russia, Ekaterinburg

ИНЫЕ ДОГОВОРНЫЕ КОНСТРУКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация: в данной работе будут исследоваться договорные конструкции трудового права, регулирование которых на данном этапе развития трудового права проблематично. К таким конструкциям отнесены ученический договор, договор повышения квалификации, договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности. Обращаясь к точкам зрения ведущих специалистов в области трудового права указанные выше договорные конструкции будут разобраны в данной научной статье и проанализированы пути их преобразования.

Ключевые слова: Договорные конструкции, трудовое право, ученический договор, договор о повышении квалификации, договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности.

OTHER CONTRACT CONSTRUCTIONS OF LABOR LAW

Annotation: this paper will examine the contractual designs of labor law, the regulation of which at this stage of development of labor law is problematic. Such

constructions include a student agreement, a contract of advanced training, and an agreement on full individual or collective (brigade) material liability. Referring to the points of view of leading experts in the field of labor law, the above contractual structures will be analyzed in this scientific article and the ways of their transformation will be analyzed.

Key words: Contractual design, labor law, student agreement, agreement on professional development, agreement on full individual or collective (brigade) material liability.

Трудовой договор является основным средством оформления трудовых отношений, которые возникают между работником и работодателем. Согласно статистическим данным, в год в Российской Федерации заключается порядка 40000 трудовых договоров.

В Трудовом кодексе РФ [19; ст.3] слово «договор» употребляется более тысячи раз. В подавляющем большинстве случаев речь идет о трудовом договоре, но в то же время упоминаются и иные договорные конструкции. Данные договорные конструкции будут являться предметом исследования в данной работе.

Становление рыночной экономики, информационно-технологический прогресс привели к кардинальным переменам, в том числе и в отношениях между работником и работодателем. Тенденция такова, что их взаимодействие строится на принципах свободы воли и свободы выбора, в связи с чем диспозитивный метод правового регулирования оказался необходимым. В настоящее время, на современном этапе развития отраслей права, он широко используется не только в рамках гражданского права, но и многими другими отраслями. Трудовое право – не исключение. Кардинально изменилось соотношение между законом и договором по сравнению с советским периодом. Сейчас договорное регулирование трудовых отношений приобретает первостепенное, главенствующее значение, а законодатель все чаще предоставляет сторонам свободу выбора обязательств и порядка их реализации.

В предлагаемой статье речь пойдет не столько о трудовом договоре, а сколько о договоре в трудовом праве, иными словами, о других договорных конструкциях трудового права, которые встречаются в трудовых правоотношениях.

Возникают вопросы:

- в чем заключается природа договорных конструкций трудового права,
- какова сфера действия договорного регулирования трудовых отношений,
- определения отраслевой принадлежности возникающих в рамках таких договоров отношений,
- каково соотношение таких договоров и соглашений с трудовым договором.

Предлагаемая работа отвечает на эти и некоторые другие вопросы.

Исследования, проведенные Головиной С.Ю., Гречишниковой Е.В., Козловой Е.Б., Кроз М.К., Талем Л.С. и другими известными учеными, позволяют заявить с уверенностью, что в настоящее время сложился договорный метод регулирования трудовых отношений.

При этом упорядочение трудовых отношений с помощью различных договоров и соглашений существенно отличается от договорного регулирования гражданско-правовых отношений по следующим признакам:

- по сфере действия (трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения);
- по содержанию (права и обязанности работника и работодателя);
- по кругу субъектов и их правовому положению (чаще всего - работник и работодатель) [7; с. 8];
- по определенным ограничениям гражданско-правовых принципов договора, связанных с государственным регулированием трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- по изменению статуса контрагентов при заключении индивидуальных договоров (отношения равенства после заключения договоров сменяются

отношениями власти и подчинения, остаются лишь некоторые элементы диспозитивности, соглашение в трудовом праве сводится к подчинению работника внутреннему порядку предприятия и хозяйской власти [17; с. 22]).

Таким образом, каждую из таких договорных конструкций следует разобрать и проанализировать с точки зрения особенностей содержания, субъектного состава и отраслевой принадлежности отдельных договоров и соглашений в сфере организации труда.

К основаниям возникновения трудовых отношений относят не только трудовой договор, но и ряд иных юридических конструкций, в определенных случаях предшествующих заключению трудового договора. К примеру, ученический договор (ст. 198 ТК РФ), а именно тот его вариант, который заключается с лицом, ищущим работу.

Конструкция (ст. 199 ТК РФ) очень похожа на договор оказания услуг (ст. 779 ГК РФ [6; ст. 410]), однако имеется существенное различие не только в сфере действия и субъектном составе, но и в наличии следующих особенностей: ученик сам не платит обучающему, ученикам в период обучения выплачивается стипендия, оплачивается выполняемая ими работа, что свидетельствует о трудово-правовой природе договоров ученичества [3; с. 288]. Обязанность работодателя, связанная с предоставлением ученику работы наряду с обязанностями работодателя и ученика по обеспечению и, соответственно, прохождению обучения является необходимым условием ученического договора [2; с. 177].

Более того, согласно ст. 205 ТК РФ на учеников распространяется трудовое законодательство, в то время как на лиц, заключающих гражданско-правовые договоры, нормы ТК РФ и иного законодательства о труде свое действие не распространяют (ст. 11 ТК РФ).

Таким образом, по сути, договор оказания услуг в сфере образования с лицом, ищущим работу, обретая с одной стороны гарантию трудоустройства, а с другой, обязанность отработки после обучения на основании трудового

договора (ст. 199 ТК РФ), перешел из разряда гражданско-правового в сферу регулирования нормами трудового права.

Также вызывает интерес очень похожая на договор ученичества конструкция договора повышения квалификации, собственно в качестве договора не названного в ТК РФ и слабо урегулированная в целом.

А.С. Пашков полагал, что основное различие между ученичеством и повышением квалификации проводится по их содержанию и целевому назначению [13; с. 49].

В литературе высказывалось мнение, что договор о повышении квалификации является разновидностью трудового договора [21; с. 72].

Некоторые правоведы считали, что отношения по повышению квалификации возникают не на основе одноименного договора, а на основе трудового договора, т. е. договор о повышении квалификации даже в качестве разновидности трудового договора ими не выделялся [18; с. 52].

Вместе с тем Ю.П. Орловский, отмечая сходство в основных обязанностях субъектов данных отношений, пишет: "С одной стороны, соответствующие обязанности администрации по организации обучения и по созданию условий для успешного завершения подготовки кадров и повышения квалификации, а с другой - обязанности рабочих и служащих выполнять учебную программу, включающую производственное обучение и теоретические занятия" [20; с. 205].

Определенные, заметные отличия между ученическим договором и договором о повышении квалификации, а также возникающими на их основе правоотношениями имеются, и они довольно существенны: особенности их субъектного состава, юридического содержания и целевого назначения, которые должны быть зафиксированы в рамках содержания договора повышения квалификации работника в ТК РФ [9; с. 94].

Таким образом, по сути, договор оказания услуг в сфере образования с лицом, ищущим работу, обретая с одной стороны гарантию трудоустройства, а с другой, обязанность отработки после обучения на основании трудового

договора (ст. 199 ТК РФ), перешел из разряда гражданско-правового в сферу регулирования нормами трудового права, и, если между работодателем и субъектом, оказывающим образовательные услуги, заключается классический гражданско-правовой договор (что собственно споров не вызывает), то между субъектами ученического обязательства возникающие отношения регулируются специальным договором, который в силу своего трудового характера предполагает применение только норм трудового законодательства. В случае с договором повышения квалификации работника ситуация осложняется тем, что в ТК РФ отсутствуют конкретные нормы о данной модели. Однако представляется, что указанная конструкция будет регулироваться только нормами трудового права как «изобретение» права сферы труда.

ТК РФ по общему правилу не предусматривает возможности применения к трудовым и иным непосредственно связанным с ними отношениям норм гражданского права, напрямую или по аналогии закона или права. Однако гражданско-правовой подход используется при определении размера материальной ответственности за нарушение норм трудового права [10; с. 16]. И это пример легального ухудшения положения работника вопреки общему правилу об ограниченной материальной ответственности работников в пределах среднемесячного заработка [4; с. 69]. Напрашивается известная формулировка, получившая широкое распространение в гражданском праве – «если иное не предусмотрено договором». Действительно, законодатель в ст. 244 ТК РФ закрепляет возможность заключения письменных договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, которые могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Но ошибочно полагать, что договор о полной

индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности регулируется нормами гражданского права [1; с. 61].

Принцип свободы договора, который мы уже охарактеризовали как основополагающий, в данном случае сведен к минимуму. Если необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу ч. 3 ст. 74 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) [11; с. 556; 14].

Сложно решается вопрос о правовой природе коллективного договора, под которым согласно. К коллективному договору лишь частично применимы принципы свободы договора [3; с. 287].

Согласно ст. 22 ТК РФ заключение коллективного договора – это и право, и обязанность работодателя, которые он реализует по собственной воле.

В соответствии со ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, в том числе и на тех лиц, которые поступили на работу позднее его принятия, т.е. в процессе заключения не участвовали [15; с. 78].

В целом ученые рассматривают коллективный договор как: правовой акт, нормативный правовой акт; локальный нормативный акт [22; с. 65]. Мощная регулятивная функция договора настолько сближает его с законом и нормативными актами, что в теории договора разрабатывается концепция договора как нормативного акта [10; с. 17]. Впервые о самостоятельном

характере коллективных договоров и соглашений писал Л.С. Таль [16; с. 45], его подход к коллективному договору как нормативному акту разделяют С.Ю. Головина [3; с. 288], А.А. Мясин [12], С.Г. Еремин [8; с. 54].

Таким образом, в силу указания трудового закона ко всем вышерассмотренным договорным моделям трудового права нормы гражданского законодательства не применяются даже субсидиарно. Указанные договоры не обладают признаками гражданско-правового договора в понимании ст. 420 ГК РФ [5], целью которых является возникновение, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей. В то же время частноправовой метод правового регулирования оказался необходимым в сфере регулирования труда. Договор как институт трудового права сформировался в рамках гражданского права и лишь впоследствии приобрел свои характерные особенности. В силу своей специфики, образования на стыке частного и публичного права, необходимости повышенной защиты положения работника трудовое право предполагает приоритет своего «самобытного» регулирования. Иными словами, если договор содержит элементы трудового договорной конструкции, он будет регулироваться только нормами трудового законодательства, источники гражданского права не применимы по общему правилу (за исключением в определенных случаях оправданной аналогии, например, в случаях, связанных с выяснением вопроса о добросовестности сторон трудового правоотношения, однако и данные вопросы являются спорными).

Список литературы:

1. Архимандритова М.А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании. // Журнал российского права. 2010. № 11. С. 61.
2. Брюхина Е. Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России: Дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2007. С. 177-178.

3. Головина С.Ю. Договорные конструкции трудового права. // Цивилистические записки. Межвузовский сборник научных трудов: К 80-летию С.С. Алексеева. М., Екатеринбург: Статут, Ин-т частного права, 2004, Вып. 3. С. 287-289.
4. Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция. // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 69.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018). // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018). // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 410.
7. Гречишникова Е.В. Договоры, регулируемые нормами трудового права: Автореф. дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05. Омск, 1991. С. 8.
8. Еремин С.Г. Некоторые теоретические и практические аспекты содержания и функционального значения нормативного правового договора как источника права // Российская юстиция. 2013. № 1. С. 54.
9. Занданов И.В. Ученический договор и договор о повышении квалификации: общее и особенное. // Журнал российского права. 2009. № 12. С. 94.
10. Козлова Е.Б. Договор как межотраслевая категория. // Правовая информатика. 2015. № 3. С. 16-17
11. Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. М., 2004. С. 556.
12. Мясин А.А. Нормативный договор как источник права: автореф. дисс.....канд. юрид. наук.: Саратов, 2003 // URL: <http://www.dslib.net/teoria-prava/normativnyj-dogovor-kak-istochnik-prava.html> (дата обращения - 10.08.2018).
13. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. Некоторые вопросы теории и практики. Л., 1966. С. 49.

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Официальные документы в образовании. 2016. № 12-14.

15. Сафонов В.А. Коллективные договоры как правовые акты социального партнерства. // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 2. С. 78.

16. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 45, 56.

17. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. I: Общие учения. Ярославль, 1913. С. 22.

18. Трошин А. Ф. Правовое положение рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства. М., 1962. С. 52.

19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018). // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

20. Трудовое право и научно-технический прогресс. / Под ред. С. А. Иванова. М., 1974. С. 205.

21. Уржинский К. П. Договор об ученичестве. // Правоведение. 1961. № 3. С. 72.

22. Филипцова Н.А. Правовая природа коллективного договора. // Современное право. 2015. № 2. С. 65.