

Трудовое законодательство Советского Союза и современной России: сравнительный анализ. Трудовой договор

Метёлкина Оксана Александровна, г. Владимир, Россия

Аннотация. В данной статье мы рассмотрим и проанализируем положения советского и современного трудового законодательства, касающиеся трудового договора. Особое внимание уделяется понятию «Трудовой договор», порядку его заключения, и оформления.

Ключевые слова: трудовой договор; наемник; расчетная книжка.

Понятие «трудовой договор» в системе понятий трудового права – одно из основных. Неслучайно в науке трудового права объем понятия «трудовой договор», его признаки, содержание и наименование на всех исторических этапах активно обсуждались¹.

Только начиная с КЗоТа 1922 появляется понятие трудового договора, но и еще ему посвящается целая глава (глава V). Статья 27 КЗоТ содержит в себе определение трудового договора: «Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение»².

Главнейшим элементом заключения трудового договора была выдача работнику расчетной книжки. Ст. 29 КЗоТ РСФСР 1922г. устанавливала, что при заключении трудового договора расчетная книжка должна выдаваться всем, но есть и случаи когда выдача расчетной книжки необязательна, если трудовой договор заключается на короткий срок (менее одной недели).

Согласно ст. 28 КЗоТ РСФСР 1922г.: «Условия трудового договора определяются соглашением сторон. Недействительны условия трудового

¹ [Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора. Монография. –М.: Волтерс Клувер, 2010, с. 28.]

² [Кодекс Законов о Труде РСФСР 1922 года. Приложение из учебного пособия И.Я. Киселева «Трудовое право России». - Москва, 2001.]

договора, ухудшающие положение трудящегося сравнительно с условиями, установленными законами о труде, условиями коллективного договора и правилами внутреннего распорядка, распространяющимися на данное предприятие или учреждение, а также условия, клонящиеся к ограничению политических и общегражданских прав трудящегося».

В соответствии со ст. 34 КЗоТ РСФСР 1922 г. трудовые договоры заключались: а) на определенный срок не свыше одного года, б) на срок неопределенный, в) на время исполнения какой-либо работы.

КЗоТ 1922 г. устанавливал испытательный срок при приеме на работу, сроком не более 6 дней для рабочего, а для служащих — в течение не более двух недель — для тех у кого нет квалификации и менее ответственных видов труда, и не более месяца — для ответственных работ».

КЗоТ также предусматривал порядок прекращения действия трудового договора. Статья 44 гласит, что трудовой договор прекращается: а) соглашением сторон, б) истечением срока, в) окончанием условленной работы. Переход учреждения, предприятия или хозяйства от одного ведомства или владельца к другому не прекращает действия трудового договора.

При этом был возможен вариант прекращения трудового договора по заявлению одной из сторон. При этом отличались условия, при которых трудовой договор мог быть расторгнут, в зависимости от срока, на который он заключен, и стороны, намеревающейся прекратить действие договора.

Если трудовой договор заключался на неопределенный срок, то работник мог требовать его расторжения в любое время, но обязан предупредить нанимателя об этом: не менее, чем за один день, если это недельный расчет, либо не менее, чем за семь дней, если это двухнедельный или месячный расчете.

Если трудовой договор заключен на срок, нанявшийся мог расторгнуть его по следующим основаниям:

- а) вследствие неполучения им в срок условленного вознаграждения;

- б) вследствие нарушения принятых нанимателем на себя по договору обязанностей или законов о труде;
- в) вследствие грубого обращения с нанявшимся со стороны нанимателя, представителей администрации или членов их семей;
- г) вследствие изменения в худшую сторону санитарно-гигиенических условий работы;
- д) всех других случаях, специально предусмотренных законом. (ст.48)

Наниматель сам мог расторгнуть как трудовой договор, заключенный бессрочно, так и договор, заключенный на конкретные сроки, а именно:

- а) в случае полной или частичной ликвидации предприятия, учреждения или хозяйства, а равно в случае сокращения работ в них;
- б) вследствие приостановки работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера;
- в) в случае обнаружившейся непригодности нанявшегося к работе. В перечисленных случаях наниматель обязан предупредить своего работника об увольнении не позднее чем за две недели.
- г) в случае систематического неисполнения нанявшимся без уважительных причин, обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка;
- д) вследствие совершения нанявшимся уголовно-наказуемого деяния, непосредственно связанного с его работой и установленного вступившим в силу приговором суда, а также в случае пребывания нанявшегося под стражей более двух месяцев;
- е) в случае неявки на работу более трех дней сряду, или в общей сложности более шести дней в месяц без уважительных причин;
- ж) в случае непосещения работы, вследствие временной утраты нанявшимся трудоспособности по истечении двух месяцев со дня утраты таковой, а в случае временной утраты трудоспособности после беременности и родов — по истечении двух месяцев сверх установленного ст. 92 4 — месячного срока.

Денонсация договора в случаях, указанных в пунктах в) и г) следовало только по решению расценочно-конфликтной комиссии.

Кроме этого, всякий трудовой договор мог быть расторгнут также по требованию профессионального союза (ст.49).

Если по истечении срока договора трудовое отношение продолжается, и ни одна из сторон не требует его прекращения, то срок договора становится неопределенным.

Кодекс Законов о труде РСФСР 1971 года углубляет понятие трудового договора. В самом содержании договора перечислялись обязанности каждой из сторон договора.

В 1992 году в КЗоТ были внесены изменения, которые коснулись и статьи о трудовом договоре. Так, согласно редакции 1992 года: «Трудовой договор (контракт) есть соглашение между работником и работодателем (физическим либо юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое либо юридическое лицо) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон».

Что касается формы заключения трудового договора, то КЗоТ 1971г. в первоначальной редакции допускал заключение трудового договора как в устной, так и в письменной форме(ст.18). В редакции Закона РФ от 1992 года допускалась только письменная форма заключения. КЗоТ 1971 года не содержал четкого и ясного содержания условий, при которых трудовой договор считался заключенным. Заключение трудового договора связывалось либо с соглашением, либо с фактическим началом работы. Маловразумительность в позиции законодателя по заключению трудового договора, порождавшая разноречивые мнения и по другим животрепещущим вопросам, с этим

связанным: момент вступления договора в силу; момент возникновения правоотношения и другие, - вызывала критическую реакцию в литературе³.

В сравнении с КЗоТ 1922 года, значительно увеличивается испытательный срок при приеме на работу. Теперь он не может превышать трех месяцев, а в исключительных случаях - шести месяцев (ст.22).

Также значительно расширился перечень оснований для прекращения трудового договора (ст. 29). К ним относились:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) призыв или поступление работника на военную службу;
- 4) расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника, по инициативе администрации либо по требованию профсоюзного органа;
- 5) перевод работника, с его согласия, на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность;
- 6) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- 7) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

Кодекс оговаривал случаи аннулирования трудового договора по предложению работника с обязательным письменным уведомлением за две недели, в случае если договор заключен на неопределенный срок (ст.31).

³ [Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. –М.: Юридический центр «Пресс», 2004, с. 90.]

Срочный трудовой договор мог быть прекращен досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору (контракту), нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (контракта) и по другим уважительным причинам(ст.32).

Что касается прекращения трудового договора по просьбе администрации, его основания перечислялись в ст. 33 КЗоТ РСФСР 1971г.

В самом трудовом договоре закреплялись только необходимые условия: наименование сторон, трудовую функцию, время и место проведения работы и пр. Дополнительные условия редко включались в текст договора.

Таким образом, до перехода России к рыночным отношениям трудовой договор выполнял, как правило, «лишь роль юридического основания возникновения трудового правоотношения, содержание которого определялось централизованно»⁴.

В ныне действующем Трудовом Кодексе содержится следующее понятие трудового договора: «Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, 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 определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя» (ст.56).

⁴ [Скачкова Г.С. Трудовой договор в России: от Кодекса законов о труде 1918 г. до Трудового Кодекса 2001г. // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2017. Том 12. №2, с. 165.]

Как видим, в Трудовом Кодексе не применяется термин «контракт». Отсутствие законодательной четкости в определении перечня лиц, с которыми мог заключаться контракт, расплывчатость его содержания и ответственности сторон приводили к нарушению прав работников, все это и обусловило отказ от данного термина.

Что касается формы заключения трудового договора, то ст.67 ТК РФ предписывает исключительно письменную форму. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней.

В соответствующих статьях ТК РФ изложены практически все обязательные условия трудового договора, что служит важной гарантией от злоупотреблений со стороны как работника, так и работодателя.

Что касается испытательного срока (ст. 70), то срок испытания не может превышать трех месяцев, как и в предыдущем КЗоТ РСФСР 1971 года. Возможен и более длительный срок испытания, однако, если в КЗоТ 1971 года срок в шесть месяцев устанавливался «в исключительных случаях», без конкретного их описания, то ТК РФ конкретизирует для каких категорий работников может быть установлен более длительный срок испытания, а именно: «для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций».

Новой нормой становится то, что при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Что касается сроков, на которые может заключаться трудовой договор, ТК РФ в ст. 58 закрепляет два варианта. Так, трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Здесь мы видим, что законодатель впервые устанавливает максимальный срок для заключения срочного трудового договора. В предыдущих кодексах данный срок не был конкретизирован.

Стоит учесть один нюанс: срок трудового договора с лицом, направляемым на работу в представительство РФ за границей, согласно ст. 338 ТК РФ не может превышать трех лет. По истечении этого срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок⁵.

Что касается прекращения трудового договора, то основные общие основания прекращения трудового договора (ст.77 ТК РФ) совпадают с основаниями, предусмотренными в КЗоТ 1971 года, однако есть и ряд изменений.

Так, ТК РФ исключил такие основания, как призыв или поступление работника на военную службу; вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден (кроме случаев условного осуждения и отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы. Указанные основания законодатель в действующем Трудовом Кодексе отнес к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83).

ТК РФ добавляет следующие основания для прекращения трудового договора: отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора; отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением; обстоятельства, не зависящие от воли сторон; нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

⁵ [Комиссарова Т.Ю. Заключение срочного трудового договора: причины. // Отдел кадров коммерческой организации. 2015. №4, с.19.]

В целом прекращение трудового договора по инициативе работника не претерпевает значительных изменений. Что касается прекращения трудового договора по инициативе работодателя, то помимо оснований, ранее предусмотренных КЗоТ 1971г., ст. 81 ТК РФ вводятся новые основания, такие как:

- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской

- Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
 - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Закрепление перечня этих оснований связано, как правило, либо с личностными качествами работника (недисциплинированность, низкая квалификация и т.д.), либо с причинами производственного характера (упрощение структуры организации, уменьшение численности работников и т.д.)⁶.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что трудовой договор как правовой способ оформления трудовых отношений в нашей стране прошел длительный путь становления и развития. Представления о договорном характере трудовых отношений не сразу получили свое признание и воплощение в законодательстве о труде⁷.

⁶[Батычко В.Т. Трудовое право в вопросах и ответах. -Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007, с. 64.]

⁷ [Скачкова Г.С. Трудовой договор в России: от Кодекса Законов о Труде 1918 г. до Трудового Кодекса 2001 г.// Труды Института Государства и Права Российской Академии Наук. 2017. Т.12. №2, с. 145.]

Список использованных источников

1. Трудовое право: учебник / ред.: К. К. Гасанов, Ф. Г. Мышко.— 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. -503 с.
2. Акопова Е.М. Современный трудовой договор(контракт). —М.: Экспертное бюро-М, 1997. -301с.
3. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. —М.: Юридический центр «Пресс», 2004. -280с.
4. Батычко В.Т. Трудовое право в вопросах и ответах. -Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007. -112с.
5. Скачкова Г.С. Трудовой договор в России: от Кодекса законов о труде 1918 г. до Трудового Кодекса 2001г. // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2017. Том 12. №2. С.145-173.