

*Бутро Е.С.,
магистрант*

*2 курс, профиль «Трудовые споры: проблемы
реализации и защиты в теории и на практике»*

Вятский государственный университет

Россия, г. Киров

ИСТОРИЯ ПОЯВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЕГО ПРАВОВАЯ ПРИРОДА

***Аннотация:** Трудовой договор, как отдельное явление в жизни общества, появился намного раньше, чем трудовое право. В зависимости от этапа социально-экономического развития общества договор по-разному регулировал отношения между работодателем и работником. В различные этапы развития и становления ему давали разные наименования, например, договор личного найма, рабочий договор, трудовой контракт и т.д. Сейчас данные наименования имеют свои понятия, и каждое из них имеет свою правовую природу.*

***Ключевые слова:** трудовой договор, договор личного найма, периоды становления трудового права, Трудовой Кодекс Российской Федерации, Кодекс законов о труде.*

***Annotation:** The labor contract, as a separate phenomenon in the life of society, appeared much earlier than labor law. Depending on the stage of socio-economic development of the society, the contract regulated the relationship between the employer and the employee in different ways. At various stages of development and formation, it was given different names, for example, a personal employment contract, a work contract, an employment contract, etc. Now these names have their own concepts, and each of them has its own legal nature.*

Key words: labor contract, personal employment contract, periods of formation of labor law, Labor Code of the Russian Federation, Labor code.

Считают, что начало в регулировании трудовых отношений было положено в XIX в. в Англии и Франции. Это связано с тем, что в эпоху промышленных революций встал вопрос о необходимости защищать наемных работников от чрезмерной эксплуатации их труда в целях улучшения качества работы и сохранения здоровья нации. Появились первые нормативные акты, с помощью которых регулировали продолжительность рабочего времени, время отдыха, оплату труда, социальное обеспечение и безопасность на рабочем месте. Во второй половине XX в. трудовое право завоевало особое место в жизни общества и стало одной из главных отраслей права во многих странах. 11 апреля 1919 г. на Парижской мирной конференции по решению глав некоторых государств была сформирована МОТ для сотрудничества в целях устранения дискриминации труда в мире. МОТ отвечает за разработку и совершенствование международных стандартов по регулированию трудовых отношений по настоящее время.

Формирования российского трудового права происходило поэтапно, в зависимости от политической, экономической и социальной ситуации в стране. Вместе с ними менялся и институт трудового договора.

По мнению некоторых исследователей, история зарождения трудовых отношений берет свое начало еще в IX в. Во времена междоусобицы, которая охватила жившие тогда на новгородских землях славянские и финно-угорские племена, был призван княжить в Новгород Рюрик. Некоторые исследователи акцентируют особое внимание на приглашение править славянами Рюрика с правовой точки зрения. Проводя анализ существующего в настоящий момент порядка оформления трудовых отношений, процедура призвания Рюрика является первым прообразом трудового найма, только в качестве работника выступал князь, а в качестве работодателей – сами славяне.

Следующим этапом становления трудового договора принято упоминать

XI в., когда земли начали переходить в собственность государству, а главным собственником становился глава государства. Главным правовым актом того времени была Русская Правда (датируется начиная с 1096 г.), которая служила источником правового обычая. Она скорее точно регулировала гражданские права, а не трудовые правоотношения, но в прописанных санкциях за преступления и проступки, совершенные лицами, зависимыми от работодателя, прослеживается их правовой характер трудового законодательства. Русская Правда не теряла своей актуальности вплоть до XVI в.

После выше упомянутых этапов становления института трудового договора можно систематизировать нормативный материал так, как это сделал еще С.А. Соболева в своих трудах. С.А. Соболев выделил четыре периода становления института трудового договора в России [3]:

- 1) XII – начало XVII в.;
- 2) XVIII – начало XX в.;
- 3) 1917 г. – вторая половина 1980-х гг.;
- 4) 1990 г. – настоящее время.

Первый период является самым продолжительным в истории становления трудового договора. Между тем, не смотря на такой большой временной промежуток, до наших дней дошло совсем немного сведений, документально подтверждающих факт формирования трудового договора. В это время в Русской Правде устанавливается добровольное холопство, а власть хозяина над своим холопом становится безграничной. Начинается регламентация трудовых правоотношений. Например, в Псковской судной грамоте (1397–1467 гг.) появляются определение участников сторон. С одной стороны выступал господин, хозяин или государь в качестве работодателя, а другой стороной – наймит в качестве работника. Также появляется новый юридический статус у работников, которые сначала поступают на обучение ремеслу к мастеру. Уже тогда договор мог заключаться на определенное время или на время выполнения конкретной работы. Договор оформлялся как в устной, так и в письменной форме. Также был разработан определенный порядок выплат работникам

вознаграждений. Просматривается тенденция раннего развития договора подряда и трудового договора.

Следующим нормативным актом общегосударственной значимости принято считать Судебник 1497 г. В Судебнике обозначено равенство в процессуальных правах черносошных крестьян (т.е. княжеско-государственных) и низшей аристократии. Это создавало правовую защиту крестьян, которое переходило под высшую юрисдикцию государева суда. Был введен правовой институт «христианского отказа», упорядочивающий время перемещения крестьян с одного географического местонахождения в другое и регулировал процесс расторжения «трудового договора». Крестьянин-отказник должен был заплатить хозяину компенсации за эксплуатацию имущества и за «упущенную выгоду». Периодом отказа от трудовых и иных обязательств стал срок в неделю до и после осеннего Юрьева дня, когда основные сельскохозяйственные работы были уже закончены. Для лиц вольнонаемного труда, в соответствии с действующим законодательством, при расторжении по собственной инициативе трудовых отношений не полагалась выплата вознаграждения за уже вложенный труд.[4]

Судебник 1550 г. утвердил ранее установленный процесс судопроизводства. Закрепилось обязательство вести судебные дела письменно. Для ведения судебных дел письменно появилась новая должность – подьячий. Утвержден порядок обретения статуса холопа и выхода из этого статуса. Появились кабальные трудовые отношения к кредитору, за неуплату долга.

В конце данного периода начинается процесс закрепления индивидуальных договорных отношений в области труда. Например, ст. 275 Соборного уложения, изданного в 1649 г., допускала поступление на работу под поручительство, что представляет собой частный случай личного найма с ответственностью за порученную работнику деятельность.[5] Вводятся более жесткие санкции при одностороннем прекращении трудовых отношений и всеобщая обязанность пополнения государственной казны, включая уплату пошлины с любой деятельности, приносящей доход.

Период XVIII – начала XX в. особенный тем, что в гражданском законодательстве, как отдельный институт, появляется договор личного найма. Начинает активно развиваться промышленность в государстве, что повлекло за собой появление новых норм, регулировавших труд работников на фабриках и заводах. Предметом договора подряда в тот период являлось выполнение различных работ на производстве. Тогда возникла проблема в разграничении договора личного найма и договора подряда. Договор найма по существу являлся прародителем трудового договора. Под личным наймом понимался договор, по которому лицо приобретало право временного пользования трудом другого лица за определенное вознаграждение. Договор предполагал свободное соглашение сторон и этим отличался от других форм пользования чужим трудом по основаниям родительской власти или крепостной зависимости.[6]

Пользование чужим трудом носило временный характер, и предельный срок договора устанавливался не более пяти лет. По общим правилам русского права этот договор являлся возмездным, поэтому если был упущен пункт с оплатой за труд, вознаграждение все равно предусматривалось. Вознаграждение могло быть и в денежной форме, и в натуральной (предоставление жилья, питания, одежды и т.д.). Заключенный договор личного найма мог быть засвидетельствован у нотариуса.

В этот период лицо, работающее у нанимателя, всегда могло расторгнуть договор независимо от срока. Предусмотрено проявление почтительности и уважения к нанимателю и его семье: в случае проявления грубости со стороны нанявшегося лица по отношению к своему нанимателю, последний имел право расторгнуть договор. При заключении договора стороны оговаривали условия вознаграждения – рядную плату. Плата соответствовала условиям работы, и наниматель не имел права оплачивать труд работника продуктами производства последнего. Договор личного найма мог прекращаться по следующим основаниям: взаимное соглашение, невозможность исполнения обязательств, болезнь, неспособность к работе, неисполнение или задержка выполнения своих обязательств, задержка в выплате вознаграждения, грубость в обращении. Таким

образом, мы видим, что по договору личного найма того времени могла выполняться практически любая работа, которая в настоящее время осуществляется по трудовому договору. Поэтому договор личного найма данного периода является предшественником трудового договора.

Отмена крепостного права повлекла за собой резкий рост и развитие промышленности, появляется рабочий класс. Началась внутренняя миграция рабочей силы в крупные промышленные города. С ростом недовольства рабочих условиями труда, в конце XIX в. государство начало уделять особое внимание проблемам трудовых отношений в промышленной сфере и сельскохозяйственной.

С 1882 по 1903 г. было принято девять законов, утвержденных Александром III и Николаем II, содержащих меры охраны труда таких категорий работников, как дети и женщины. К 1913 г. вопросы, связанные с трудом, регулировали уже более 500 норм Устава о промышленном труде.

В начале XX в. правовыми нормами были утверждены условия защиты трудовых отношений, обеспеченных правоохранительными мерами и контролируемых силами государства. Многие нормы гражданского законодательства о личном найме появились в процессе развития правового регулирования найма на работу. Была проведена специализация правовых норм, в целях регулирования трудовых отношений с учетом сферы деятельности предприятий и выполняемой работником трудовой функции. В этом периоде российское трудовое законодательство значительно опередило трудовое законодательство по развитию других стран.

Существенный научный вклад в теоретические основы трудового, права внес российский ученый, юрист-правовед Лев Семенович Таль. Благодаря его научным исследованиям в проектах законов Временного буржуазного правительства, а затем в первых Кодексах законов о труде, были применены его положения о природе трудового и коллективного договоров, хозяйской власти, о конструировании промышленного рабочего права. В своих исследованиях он учитывал специфику экономической и организационно-управленческой

зависимости работника от работодателя. Л.С. Таль объяснил правовую природу хозяйской власти как неотъемлемую составляющую трудовой дисциплины, возложенную законодательной властью на отдельных лиц для решения общегосударственных задач.[7] Он разработал разные способы решения проблемы взаимодействия работодателя с работником путем создания социального партнерства.

В этот период начинается кодификация нормативных актов. Большое влияние на развитие трудового законодательства оказала Октябрьская революция в 1917 г. Уже в декабре 1918 г. был принят первый Кодекс законов о труде РСФСР. О трудовом договоре в Кодексе законов о труде РСФСР положений не было включено, но появились первые характерные для трудового договора правовые элементы, содержащие следующие гарантии: «Все соглашения о труде, как ранее состоявшиеся, так и впредь заключаемые, поскольку они противоречат постановлениям настоящего Кодекса, недействительны и необязательны ни для трудящихся, ни для применяющих чужой труд.»[8] После гражданской войны право на труд было заменено на трудовую обязанность, иначе называемую трудовой повинностью. В обязательном порядке заводилась и велась трудовая книжка, которая в то время заменяла письменную форму трудового договора. Работник и работодатель в случае нарушения прав и несоблюдения гарантийных обязательств, прописанных в соответствии с трудовым законодательством в трудовой книжке, могли обратиться за юридической защитой в местный и кассационный отдел труда Народного комиссариата труда.

В октябре 1922 г. в период НЭПа было одобрено введение в действие нового Кодекса законов о труде РСФСР, в котором появился трудовой договор как «соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение.» Был регламентирован порядок возникновения, исполнения и прекращения трудовых отношений.

В 1922 г. Кодексом законов о труде закреплялись индивидуально-трудовые положения в сфере труда. Уделено внимание правовому регулированию труда сезонных и временных работников. Нормативные акты того времени устанавливали уровень оплаты труда и социальные гарантии, ответственность за которые возлагалась на все организации, заключавшие трудовые договоры с работниками.

В декабре 1971 г. Верховным Советом РСФСР был принят третий Кодекс законов о труде РСФСР, в котором было продекларировано право на труд граждан, обеспеченное социалистической организацией народного хозяйства. Лица, являющиеся нетрудящимся, иначе называемые тунеядцам, подвергались общественному презрению. За тунеядство граждане могли подвергнуться даже уголовной ответственности. Поэтому декларативное право на труд можно характеризовать как трудовую обязанность, установленную законодательством в более раннее советское время.

Появляется письменный способ заключения трудового договора. Данная форма в этот период пользуется спросом только среди отдельных категорий работников, так как многие привыкли пользоваться устной формой договора. Письменный договор использовался среди граждан работающих вахтовым методом.

Кодекс законов о труде 1971 г. определял трудовой договор как соглашение между трудящимся с одной стороны и предприятием, учреждением, организацией с другой стороны, по которому трудящийся давал обязательство на выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности при строгом подчинении внутреннему трудовому распорядку. В свою очередь предприятие обязывалось платить заработную плату, обеспечивать работника соответствующими трудовыми условиями, не нарушая положений трудового законодательства, а также положений коллективного договора или соглашения сторон.

Четвертый период становления института трудового договора характеризуется многочисленными изменениями не только трудового

законодательства. Полностью поменялся механизм правового регулирования экономики страны. Появляется частная собственность. Гражданин получает право распоряжаться своими способностями к труду как самостоятельно, так и на договорных началах. В соответствии с Законом РСФСР от 25 декабря 1990 г. «О предприятиях и предпринимательской деятельности» отношения работника и предприятия, возникающие на основе трудового договора, регулировались законодательством о труде, а отношения, основанные на договоре о членстве в хозяйственном товариществе, – гражданским законодательством и учредительными документами товарищества.

В 2001 г. утверждается ТК РФ и вводится в действие 2 февраля 2002 г., который впоследствии полностью меняет правовую основу для регулирования отношений, связанных с трудом. В ТК РФ перешли многие положения Кодекса законов о труде РСФСР. В нем более широко рассмотрен институт трудового договора. Появляются нормативные требования к содержанию трудового договора, определяются случаи заключения срочного трудового договора, утверждается порядок прекращения и расторжения трудового договора. Большинство положений ТК РФ приведено в соответствие с нормами международных стандартов, регулирующих трудовые правоотношения.

В период расцвета рыночной экономики очень важной стала роль государства в регулировании трудовых правоотношений между работодателями и работниками, не смотря на то, что оно не может вмешиваться в предпринимательскую деятельность. При решении данного вопроса все-таки был найден компромисс. Задача государства состояла в том, чтобы создать условия для функционирования рынка труда, при котором бы удовлетворялась потребность работодателей в рабочей силе, обладающей необходимыми знаниями и опытом в той или иной сфере, а для граждан имелась возможность выбрать высокооплачиваемую работу с соответствующими законодательству условиями труда.

В ТК РФ важную роль играет трудовой договор, которому посвящены четыре главы. В ТК РФ четко прописано, что является существенными

условиями трудового договора, чего не было указано в правовых актах более ранних периодов. Кроме существенных условий трудового договора ст. 57 ТК РФ перечислены, какие условия могут оговариваться дополнительно, например, условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны и т.д.

Использованные источники:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ / СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ / СЗ РФ. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.
3. А.С. Соболев История становление трудового договора в России // Государство и право. -2002.-№2.
4. Иванкина Т.В., С.П. Маврин под ред. А.С. Пашкова. Трудовое право России – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 1993. С.82.
5. Лившиц Р.З., Хохрякова О.С. трудовое законодательство России. Законодательные акты и комментарии. М.: Профстрой, 1993. 170 с.
6. Сороколетова М.А. Договор личного найма как прототип современного трудового договора: экскурс в историю // Евразийский союз ученых. 2015. № 4-9. С. 130-132.
7. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. – 1994. - №4.- С.2.
8. Иванов Ю.М. Очерки теории и практики тоталитарного социализма. М., 1997. С.33.