

Бокушова Варвара Валерьевна

студентка

Дергунова Любовь Владимировна

студентка

Научный руководитель

Кузнецова Надежда Ильинична

канд. пед. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ОСНОВНОЙ ИНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье предпринята попытка комплексного осмысления трудового договора как фундаментальной конструкции современного трудового права. Авторами анализируется эволюция взглядов на юридическую природу данного института, выявляются существенные характеристики, отличающие его от смежных договорных типов. Особое внимание уделяется содержательному наполнению трудового договора: проводится дифференциация между императивно-обязательными и диспозитивно-дополнительными условиями с позиций их функциональной нагрузки. В качестве самостоятельного блока рассматриваются современные вызовы, порождаемые цифровой трансформацией занятости, и предлагаются контуры правового реагирования на них.*

***Ключевые слова:** трудовой договор, трудовое правоотношение, работник, работодатель, трудовая функция, условия договора, срочный договор, дистанционная занятость, правовая охрана, договорная автономия.*

Институт трудового договора по праву считается центральным в системе отраслевого регулирования общественных связей, возникающих по поводу применения наемного труда. Законодатель в статье 56 Трудового кодекса Российской

Федерации (далее – ТК РФ) определяет трудовой договор как двустороннее соглашение, в силу которого одна сторона (работодатель) принимает на себя обязательства по предоставлению работы, обеспечению надлежащих условий и своевременной оплате, тогда как другая сторона (работник) обязуется к личному выполнению порученной трудовой функции и соблюдению установленного внутреннего распорядка.

В современной российской науке выделяются два основных подхода к пониманию юридической природы трудового договора. Сторонники частноправовой концепции настаивают на том, что трудовой договор есть разновидность гражданско-правового договора личного найма, лишь обремененная публично-правовыми ограничениями. Противоположная позиция – публично-правовая – абсолютизирует защитную функцию трудового законодательства, сводя роль договора к фиксации государственно установленных нормативов. Представляется более сбалансированной интегративная концепция, но которой трудовой договор синтезирует элементы договорной свободы (выбор места работы, согласование трудовой функции, определение размера оплаты сверх МРОТ) и императивного регулирования (минимальные гарантии, запрет дискриминации, особый порядок расторжения).

Ключевым отличительным признаком, позволяющим безошибочно идентифицировать трудовой договор, выступает организационный элемент – включение работника в структуру хозяйствующего субъекта с подчинением его распорядительной власти. Именно этот признак, именуемый в зарубежной компаративистике «зависимостью», служит главным критерием разграничения с гражданско-правовыми формами опосредования труда. Как верно отмечает О.В. Смирнов, «пока лицо сохраняет свободу относительно того, как, когда и в какой последовательности выполнять обусловленную работу, мы имеем дело с подрядом; как только эта свобода уступает место указаниям заказчика, возникают предпосылки для признания трудовых отношений» [3].

Содержание трудового договора образуют условия, относительно которых сторонами достигнуто согласие. Следуя логике статьи 57 ТК РФ, целесообразно

различать две группы таких условий, обладающих неодинаковым юридическим весом.

Первая группа – конститутивные (обязательные) условия. Их отсутствие в договорном тексте не влечет недействительности документа, но обязывает стороны восполнить пробел. К числу таковых относятся: идентификация места работы (с привязкой к обособленному подразделению); характеристика трудовой функции – то есть вида поручаемой работы, который может фиксироваться через указание на должность в штатном расписании либо через описание конкретных операций; стартовая дата допуска к труду; параметры вознаграждения (тарифная ставка или оклад, а также компенсационные и стимулирующие выплаты). Если для конкретного работника предусмотрен особый режим рабочего времени или условия труда отнесены к вредным, соответствующие характеристики также обретают статус обязательных.

С практической точки зрения наиболее спорным среди конститутивных условий является трудовая функция. Работодатели нередко пытаются формулировать ее максимально абстрактно («выполнение поручений руководства», «участие в хозяйственной деятельности организации»), что впоследствии создает возможности для произвольного расширения обязанностей без изменения заработной платы. Судебная практика последовательно пресекает такие уловки, требуя конкретизации функции либо через отсылку к должностной инструкции (которая должна быть доведена до работника под роспись), либо через перечисление основных видов работ в самом договоре.

Вторая группа – факультативные (дополнительные) условия. Их включение в договор является правом, а не обязанностью сторон. Наиболее востребованным на практике выступает испытательный срок (статьи 70–71 ТК РФ). Правовая конструкция испытания призвана дать работодателю возможность оценить деловые качества нового сотрудника в течение ограниченного временного промежутка. Закон устанавливает потолок продолжительности испытания – три месяца, а для руководителей и главных бухгалтеров – полгода [4].

К числу иных факультативных условий относятся: обязательства о неразглашении коммерческой или служебной тайны; условие об отработке после обучения за счет работодателя; положения о дополнительном медицинском или пенсионном страховании; соглашения о предоставлении жилья или компенсации транспортных расходов. При всем многообразии возможных дополнений действует универсальное ограничение: факультативное условие не может ухудшать положение работника по сравнению с законодательно установленным минимумом.

Заключение трудового договора сопряжено с действием ряда гарантийных механизмов, призванных нейтрализовать возможную дискриминацию. Статья 64 ТК РФ устанавливает запрет на отказ в приеме на работу по мотивам пола, возраста, национальности, места жительства (в том числе отсутствия регистрации) и иным обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами соискателя. Работодатель, отказывающийся в заключении договора, обязан изложить причину отказа в письменном виде [1].

Отдельного рассмотрения заслуживает срочный трудовой договор. По общему правилу трудовые отношения устанавливаются на неопределенный срок. Срочность является исключением и допускается лишь в ситуациях, объективно препятствующих бессрочному оформлению – замещение временно отсутствующего сотрудника, выполнение сезонных или заведомо временных (до двух месяцев) работ, ликвидация последствий чрезвычайных происшествий. Законодатель (статья 58 ТК РФ) предупреждает: если при заключении срочного договора отсутствуют достаточные основания, он признается заключенным на неопределенный срок. Более того, многократное перезаключение срочных договоров на одну и ту же трудовую функцию расценивается как злоупотребление правом и влечет переквалификацию [1].

Изменение трудового договора – процедура, подчиненная принципу стабильности. По общему правилу (статья 72 ТК РФ), любая модификация условий возможна лишь при взаимном согласии сторон, оформляемом письменно. Исключение предусмотрено статьей 74 ТК РФ для случаев, когда организационные

или технологические преобразования делают невозможным сохранение прежних условий. В такой ситуации работодатель вправе инициировать изменения в одностороннем порядке, предупредив работника за два месяца. Если сотрудник отказывается работать в новых условиях, ему должна быть предложена иная вакантная должность, а при отсутствии таковой либо отказе от нее – последовать увольнение по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Судебная практика выработала жесткий стандарт доказывания для работодателей, ссылающихся на статью 74 ТК РФ: необходимо предъявить доказательства того, что изменение условий действительно вызвано объективными причинами (замена оборудования, внедрение новой технологии, реорганизация производственного процесса), а не субъективным желанием избавиться от неудобного работника или снизить издержки. При отсутствии таких доказательств изменение признается незаконным.

Прекращение трудового договора – наиболее конфликтогенная стадия правовой связи. Основания разрыва перечислены в статье 77 ТК РФ и образуют замкнутую систему, не подлежащую расширительному толкованию. Среди них – соглашение сторон (самый консенсуальный способ), истечение срока (только для срочных договоров), инициатива работника (стандартное двухнедельное предупреждение), инициатива работодателя (статья 81 ТК РФ, включающая как виновные действия – прогул, хищение, появление в нетрезвом виде, – так и невиновные обстоятельства – ликвидация, сокращение, несоответствие по квалификации). Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв на военную службу, восстановление на работе предыдущего сотрудника по решению суда), также влекут прекращение [1].

Одним из наиболее острых вопросов правоприменения остается отграничение трудового договора от гражданско-правовых соглашений (подряда, возмездного оказания услуг, поручения). Распространенная практика «подмены» преследует цель экономии на страховых взносах, лишения работника гарантийных прав (отпуск, больничный, ограничения на увольнение) и упрощения процедуры расторжения отношений.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ закрепляет следующие критерии, позволяющие выявить трудовую природу отношений, даже если стороны назвали договор иначе: выполнение работы по определенной должности, специальности, профессии, а не разового задания; подчинение правилам внутреннего распорядка, фиксированный режим труда; обеспечение работодателем условий труда (рабочее место, инструменты, материалы); регулярность получения вознаграждения, его привязка к отработанному времени (а не к достигнутому результату); наличие элементов дисциплинарной власти у заказчика (право давать обязательные указания, контролировать процесс, применять санкции) [4].

При обнаружении совокупности этих признаков суд вправе переквалифицировать договор в трудовой. Последствия для заказчика носят карательный характер: возникает обязанность заключить трудовой договор задним числом, уплатить страховые взносы за весь период, предоставить гарантии (оплачиваемый отпуск, выходное пособие), выплатить компенсацию за моральный вред. Административный штраф по статье 5.27 КоАП РФ для юридических лиц достигает 100 тысяч рублей.

Цифровая трансформация экономики порождает феномены, с которыми традиционная конструкция трудового договора справляется с трудом. Речь идет, в первую очередь, о платформенной занятости – работе через цифровые агрегаторы (сервисы заказа такси, доставки, удаленных услуг). Формально водители, курьеры, исполнители оформлены как самозанятые или индивидуальные предприниматели, однако фактически они подчинены алгоритмам платформы: получают задания через мобильное приложение, следуют предписанным маршрутам, подвергаются штрафам за отклонения от стандартов. Налицо все признаки трудовой зависимости, но при отсутствии формального работодателя.

Особый режим установлен для микропредприятий (до 15 сотрудников, годовой доход до 120 млн рублей). Они вправе использовать типовую форму трудового договора, утвержденную Правительством РФ, и отказываться от разработки локальных актов (правил внутреннего распорядка, положений об оплате труда,

премировании). Все необходимые регламенты инкорпорируются непосредственно в договор. Такое решение облегчает административную нагрузку на малый бизнес, но требует повышенной внимательности при составлении текста договора.

В заключение отметим, что трудовой договор как основной институт трудового права выполняет фундаментальную роль в регулировании трудовых отношений. В условиях рыночной экономики значение трудового договора как инструмента, обеспечивающего баланс интересов работника и работодателя, социальную защищенность работника и стабильность трудовых отношений, продолжает возрастать. Дальнейшее совершенствование законодательства о трудовом договоре должно быть направлено на усиление гарантий прав работников при сохранении гибкости договорного регулирования трудовых отношений.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 05.04.2021) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – №6.
3. Смирнов О.В. Трудовой договор: природа, содержание, пределы договорного регулирования / О.В. Смирнов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – №1. – С. 15–22.
4. Головина С.Ю. Цифровые платформы и трудовые отношения: поиск новой модели / С.Ю. Головина // Российский юридический журнал. – 2023. – №4. – С. 42–55.
5. Филиппова М.А. Отграничение трудового договора от гражданско-правовых конструкций в судебной практике / М.А. Филиппова // Вестник трудового права. – 2025. – №2. – С. 88–97.