

Право на труд и трудовой договор в истории и современном развитии правовой системы России

С. А. Соболев

Удмуртский государственный университет,
Российская Федерация, 426034, Ижевск, ул. Университетская, 1

В статье исследуются право на труд и трудовой договор в неразрывном историческом единстве, позволяющем характеризовать начало формирования и развития договора найма (личного найма) как частноправового института в положениях Русской Правды (XI–XIII), складывающегося с XVIII — начала XIX в. публично-правового (горнозаводского, фабрично-заводского, промышленного) и частноправового (гражданского) законодательства Российской империи, а также в системе советского (с 1917–1918) и современного (с 1991–1992) трудового законодательства России. Структурно-содержательное соотношение наемного труда до 1917 г. и современного периода демонстрирует преемственность и прерывность концепции развития всей системы права, отражающей государственно-договорные способы регулирования экономики и общественных отношений в сфере труда. Поступательный уровень правовых гарантий, будь то обеспечение прав свободного человека договариваться, поступая на работу в качестве холопа, либо трудовые отношения в условиях крепостной зависимости, либо обязанности трудиться по советскому трудовому договору рассматриваются как различные формы реализации права на труд. Притом что в истории и современных научных исследованиях они признаются разноплановыми и противопоставляемыми категориями, составляя предмет изучения правовых (горного, административного, гражданского, трудового права), а также неюридических (философии, истории, социологии) дисциплин. Современные исследования по делению права на публичное и частное в отрыве от истории российской системы права порождают проблемы понимания трудового права при классификации отраслей права, а также смешения трудового права и трудового договора в общетеоретической и в трудово-правовой литературе. В статье рассматриваются некоторые особенности системной связи договора найма с современным трудовым договором в контексте философско-правового и историко-социологического изучения. Проанализированы тенденции развития трудового договора в науке, действующем законодательстве о труде и судебной практике по вопросам отграничения трудовых отношений от гражданско-правовых в сфере труда.

Ключевые слова: право на труд, история труда, договор найма, трудовой договор, система права, трудовое законодательство, трудовое право.

Введение

Стремительные изменения в технике и технологии современного производства, цифровизация и внедрение инноваций в различные сферы экономики вполне закономерно влияют на структурные изменения в законодательстве о труде и в российской правовой системе. Труд, по мнению А. С. Пашкова, представляет собой независимое от всяких общественных форм условие существования людей, вечную естественную необходимость (Пашков, 1993, с. 57). Трудовой договор и его институциональное становление происходят от частноправового договора найма

на работу. Поэтому история трудового договора и современное развитие права на труд в системе права и трудовом законодательстве позволяют характеризовать их тесную взаимосвязь содержательно, как относительно самостоятельные категории. Преемственность и прерывность отечественной системы права в прошлом отразились на понимании системы трудового права как науки, отрасли трудового законодательства постсоветского периода. Наиболее отчетливо это проявляется в смешении трудового договора с трудовым правом и законодательством о труде. В контексте социальной истории найм на работу и современный трудовой договор являются одной и той же формой реализации права на труд, хотя структурно и содержательно это совершенно отличные элементы системы права России, которые отражают разный уровень развития труда с точки зрения историко-экономических, организационно-технических, социально-культурных и иных факторов, условий жизни общества и государства.

Основное исследование

Анализ общетеоретических и трудовправовых взглядов ученых как постановка проблемы в изучении права на труд и современной истории трудового договора. Свобода труда, считает Л. А. Чиканова, входит в содержание права на труд, так как проявляется в потенциальной возможности выбора гражданином сферы приложения своих трудовых способностей. Право же на труд предполагает не только возможность выбора гражданином сферы приложения своих трудовых способностей, но и содействие со стороны государства реализации этой возможности (Чиканова, 2018, с. 5–15). Поэтому с появлением первых правовых актов в России, таких как Русская Правда (Краткая Правда, или Правда Ярослава Мудрого (XI в.) и Пространная Правда, или Правда Ярославичей (XI–XIII в.)), Псковская Судная грамота (1397–1467 гг.) и др., закрепляется право на заключение договора и выступает правовым основанием для реализации права на труд. Исходя из вышеизложенного, представляется противоречивым подход А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой, согласно которому право на труд и право социального обеспечения отнесены как феномены к XIX–XX вв., а идеи труда и общественного призрения имеют более чем тысячелетнюю историю и связаны с генезисом вышеназванных прав (Лушниковой, Лушниковой, 2007, с. 6). Договор найма XI–XIII вв. и трудовой договор XX–XXI вв. — это важнейшие взаимосвязанные правовые категории в системе социально-трудовых отношений, которые в различные периоды истории входили в сферу действия государственного, гражданского, горного, административного (полицейского), фабричного (промышленного, рабочего), трудового законодательства. Проблема взаимосвязи и взаимообусловленности договора найма и трудового договора заключается в том, что как частнопредметной институт с XVIII–XIX вв. он входит в содержание таких юридических дисциплин, как горное, гражданское, полицейское (административное), промышленное право, а с начала XX в. — советского и с 90-х годов — российского трудового права.

Трудовой договор выступает своеобразным социально-правовым регулятором, опосредующим взаимоотношения между лицом, поступающим на работу (работником) и хозяином-ремесленником, князем, государем или уполномоченным представителем государства, собственником-фабрикантом, заводчиком, юриди-

ческим или физическим лицом (работодателем). Поэтому трудовой договор, или договор найма, входит в сферу изучения не только правовых, но и философских, исторических, экономических и иных научных дисциплин. Например, только ли частноправовые интересы обеспечивали общие положения договора найма (личного найма) до 1917 г. или исключительно ли публично-правовые интересы имели в виду советское трудовое правоотношение или советский трудовой договор? И наконец, в какой степени современный трудовой договор гарантирует работнику реализацию права на труд и защиту его интересов от работодателя в силу общих норм и принципов трудового законодательства?

Отказ от социалистической модели развития России в 90-х годах XX в. изменил не только методы управления экономикой и приоритеты развития государства, но и структурно-содержательное изменение системы права и трудового права. Вновь актуализировались теоретические исследования по делению права на публичное и частное, а выработанные подходы ученых и практиков активно используются при классификации отраслей права и совершенствовании законодательства, а также в толковании норм и институтов права в процессе правоприменительной деятельности. Не вызывает сомнений мысль А. В. Мелехина о том, что разделение системы права на частное и публичное выходит за отраслевые рамки, тем не менее по своим признакам трудовое право автор признает частной отраслью права (Мелехин, 2009, с. 315), что является заблуждением. Такое понимание, в котором происходит, по сути, подмена понятий «трудовое право» и «трудовой договор», в учебной литературе по теории государства и права не является единичным. Например, при классификации юридических дисциплин В. К. Цечоев, А. Р. Швандерова соотносят трудовое право с такими, как хозяйственное, земельное право, и отделяют от гражданско-правовых отраслей хотя в дальнейшем авторы включают трудовое право в состав частноправовых отраслей наряду с гражданским, предпринимательским и семейным правом (Цечоев, Швандерова, 2017, с. 6–131). Представляется важным обратить внимание на данную проблему, которая не сводится к дискуссии сугубо терминологического или понятийного порядка, а имеет методологическое значение.

В современной трудово-правовой науке сложилось общее понимание того, что трудовое право как отрасль права и самостоятельная юридическая дисциплина сочетает в себе как публично-правовые, так и частноправовые начала (Актуальные проблемы, 2017, с. 119; Дмитриева, Куренной, 2011, с. 7). Основой понимания неразрывности этих составных элементов промышленного (рабочего, трудового, социального) права стали труды Льва Семеновича Талья (1867 (1866)–1933), который в начале XX в. теоретически обосновал появление новой юридической дисциплины — промышленное, или трудовое право, включающей в свое содержание трудовой (рабочий) договор и фабричное законодательство (Таль, 1916, с. 1–2; 1918, с. 1–2). Именно Л. С. Таль одним из первых исследовал историю найма труда, по признанию ученого, «бросил беглый взгляд» путем анализа положений Русской Правды, Псковской Судной грамоты, Уложения 1649 г. (Таль, 2006, с. 276–296). Как представляется, правовые положения Русской Правды позволяли человеку реализовать свое право на труд не только путем заключения договора найма при поступлении на работу, но и сохранением своей свободы после ее окончания. В таком случае следует критично оценивать позицию Л. С. Талья в связи с ситуацией, когда

заключаемое соглашение при добровольном переходе в холопство по положению Русской Правды он оценивал как «зачатки консенсуального договора», хотя время для полного развития института договора о труде еще не настало. В качестве общего вывода Л. С. Таль отмечает, что тенденция романистической юриспруденции к подчинению всех видов пользования трудом одинаковым правовым нормам, к подчеркиванию менового элемента и сближению с наймом вещей, подрядом и даже куплей-продажей на наше право до издания свода законов не оказала сколько-нибудь заметного влияния (Таль, 2006, с. 276, 293). Современные ученые в целом соглашались с предложенной Л. С. Талем оценкой найма, а такие «правовые формы отдачи труда» по Русской Правде, как закупничество, работа в качестве тивуна, ключника, путем специальной оговорки («ряда»), если и позволяли сохранить свою свободу, тем не менее были «суррогатом найма труда» (Курс российского трудового права, 2007, с. 7–8), с чем вряд ли можно согласиться. Несомненный интерес представляет работа И. Я. Фроянова, посвященная рабству и данничеству у восточных славян, прежде всего по вопросу о добровольном переходе свободных людей в обельное холопство. Анализ многообразия подходов, суждений в исторической науке и правовых документах X–XI вв. позволяет И. Я. Фроянову прийти к выводу о том, что понятие «холоп» и холопство как социальное явление появляются только в начале XI в. При этом ученый согласен с тем, что выяснение вопроса об источниках обельного холопства, перечисленных в ст. 110 Русской Правды, открыл В. О. Ключевский, назвавший их «гражданскими источниками». Данная «формула В. О. Ключевского» гораздо глубже, чем просто тезисы других авторов о «доброй воле поступающего» или «отсутствии принуждения», так как причины частного или договорного поступления в холопы следует искать в отношениях экономических (Фроянов, 1996, с. 228–229, 245–246). В этом случае можно увидеть некоторое сходство подхода И. Я. Фроянова с мнением Б. Д. Грекова, который в перечне основных непосредственных производителей, обслуживающих своим трудом вотчину, согласно Русской Правде, называет «холопов рядовичей», «смердов», а также отпущенных на волю холопов, или «изгоев». Под рядовичами академик Б. Д. Греков понимает людей, которые попали в экономическую кабалу, юридически оформленную особым договором, или «рядом». Поэтому автор разграничивает «обельное холопство», которое соответствует понятию «раб», от «обычного холопства» как состояния зависимого, но не рабского характера (Греков, 1958, с. 71–72).

Право на труд и юридические гарантии обеспечения прав сторон трудового договора рассматриваются в неразрывном единстве, хотя в общеправовом и правовом аспекте эти категории выступают как разноплановые. Неотчуждаемы те блага и право на них не уничтожается давностью, считал Г. Гегель, которые составляют собственную мою личность, равно как моя всеобщая свобода воли, поэтому раб имеет абсолютное право освободиться. Однако если общее между рабом и современной прислугой или поденщиком ученый видел в отчуждении «средством работы», то подчеркивал и различие, когда весь объем деятельности раба был отчужден господину, тогда как у прислуги — лишь отдельные физические и духовные умения, а также возможная деятельность, которая ограничена во времени (Гегель, 1990, с. 121–123). Характеризуя меновой договор, Г. Гегель ограничивал, во-первых, мену как таковую, под которой понимал обмен вещи, а также куплю или продажу (*emptio venditio*); во-вторых, отдачу в наем (*locatio conductio*) — от-

чуждение временного пользования собственностью за наемную плату; в-третьих, договор о платном найме (*locatio operae*), под которым понималось отчуждение у человека «производительности или услуг», но на ограниченное время или с каким-либо другим ограничением (Гегель, 1990, с. 135).

Таким образом, возвращаясь к характеристике найма на работу по положениям Русской Правды, фактически можно рассматривать как право свободного человека поступить на работу в качестве холопа, но в силу договора сохранить статус свободного человека. Это право при поступлении на работу или службу «без ряда» (договора, сделки) могло означать полное («обельное») холопство или, по сути, отказ от своего свободного положения в пользу рабства. Если же имеется оговорка («ряд»), то формально устанавливалось ограничение и для того, к кому поступал свободный человек. Согласно ст. 61 Русской Правды, «продаст ли господин закупа обель, то наймиту свобода во всех кунах, а господину за обиду платити 12 гривен продаже». Иначе говоря, продажа в полное рабство свободного наймита — закупа — для работодателя (господина) означала ответственность в размере 12 гривен, а наймит — закуп — должен быть освобожден от всех выплат. Можно обратить внимание на использование в тексте Русской Правды таких понятий, как «смерд» (земледелец, крестьянин), «тиун», или «тивун», (общее обозначение слуги высокопоставленного князя или боярина), «ремесленник». Обозначаемые этими понятиями люди также могли реализовать свое право на труд по соглашению («ряду») и сохранить свой статус свободного человека или без такого соглашения отказаться от него.

Право каждого человека на труд, по мнению Л. Ю. Бугрова, необходимо рассматривать как фундаментальное (основное) право человека в плоскости неотчуждаемых и врожденных возможностей, которые должны признаваться, гарантироваться и защищаться обществом, государством в целом и всеми его институтами, международным сообществом, включая международные межправительственные организации (Бугров, 2013, с. 93). Иначе говоря, право на труд выступает как не только правовая, но и философская категория. При этом, если общество рассматривать как систему, право, включая трудовые договоры и нормы о них, признает ученый, выступает относительно самостоятельной подсистемой, весьма значимой в социуме, в том числе воздействующей на экономику (Бугров, 2013, с. 68). Таким образом, эволюция трудового договора в контексте прав и гарантий человека (работника) в процессе их реализации в сфере труда выступает не только отражением складывающихся экономических, культурных, исторических условий развития государства и системы права, но и фактором, обуславливающим тенденции в развитии социально-трудовых правоотношений, а также комплексным институтом в системе права.

Понимание всей истории общества, по признанию И. И. Чангли, марксизм нашел в истории развития труда. В рамки комплексного социологического исследования труда автор включила изучение структуры (системы) и функции общественного труда, в том числе генезис труда (происхождение в первобытно-общинном строе, при капитализме и социализме) и его значение в удовлетворении потребностей человека (Чангли, 1973, с. 21, 51, 71). Изучение истории труда и трудового права получило капитальное освещение в работе Е. Б. Хохлова, а феномен труда как философской, социологической и правовой категории изучен в контексте

исторической эволюции на примере правовых систем древнейших государств, эпохи Средневековья, а также периода стран «классического» капитализма (Хохлов, 2013, с. 8, 44, 229, 754). По масштабу охвата эпох и их комплексной характеристике это первое исследование современности такого рода. Рассмотрена история труда и приводятся оценки организации, управления и государственной политики в сфере хозяйства, ремесленного, мануфактурного труда и промышленного производства, приводятся отдельные сравнения в развитии закономерностей России и зарубежных стран. Следует согласиться с мнением Е. Б. Хохлова о том, что сложность в изложении истории труда состоит в многозначности самого этого феномена. В этом смысле объяснимо отсутствие упоминания о Камских заводах (Ижевском и Воткинском), которые были построены в XVIII в. как железоделательные и на базе которых Ижевский оружейный завод выступал наряду с Тульским и Сестрорецким крупнейшим оружейным заводом России начала XIX в.

Смещение таких относительно самостоятельных правовых понятий, как «трудовое право», «трудовое законодательство» и «трудовой договор», с точки зрения истории их формирования и развития порождает проблему системного и методологического порядка. Например, в учебнике трудового права для СПО отношения по поводу использования труда наемных работников, как считают авторы, регулировались гражданским правом, а именно договором найма рабочей силы, но «постепенно нормы о труде стали отделяться от норм гражданского права, став, таким образом, первыми источниками новой отрасли права» (Курбанов, 2018, с. 13). В данном случае смешивается договор найма с законодательством о труде и отраслью права. Оставлен без внимания тот факт, что до 1917 г. трудовые отношения возникали на основании общих положений договора найма (личного найма) как частноправового института гражданского законодательства, но особенности регулирования труда в горнодобывающих и промышленных предприятиях устанавливались положениями соответственно горного и фабричного, т. е. публично-правового законодательства. Такой дуализм частноправового и публично-правового регулирования наемного труда в сфере промышленного производства складывается с XVIII в., а юридически будет закреплён с принятием Свода законов Российской империи в начале XIX в. Сложность и громоздкость правовой системы того времени заключалась в том, что структурно Законы гражданские (о личном найме) были включены в том X, а Свод постановлений о фабричной, заводской и ремесленной промышленности — в том XI, тогда как Устав горный, или Свод учреждений и уставов горного управления, находился в томе VII. Поэтому договор найма и их виды будут составлять содержание гражданского права, а горнозаводское и фабричное законодательство будет включаться соответственно в предмет горного и полицейского (административного) права. Только в 1913 г. будет объединено законодательство фабрично-заводское и горное, прежде всего по вопросам условий найма, содержанию правоотношений и др., в Уставе о промышленном труде, который войдет в т. XI Свода законов Российской империи.

В научно-правовой литературе сложилось мнение, согласно которому трудовое право как самостоятельная отрасль и юридическая дисциплина в России сформировалось после 1917 г., с чем вряд ли можно согласиться. Такие понятия, как «промышленное», «рабочее» или «трудовое право», «трудовой договор», наиболее полно были в разработаны в научных трудах Л. С. Таля. В свою очередь, опреде-

ление «фабричное законодательство» было сформулировано В. Ф. Дерюжинским в рамках полицейского права (Дерюжинский, 1903, с. 479), хотя таковое в разной степени исследовали П. Н. Гуляев (1824), И. Е. Андреевский (1866) и др. К сожалению, практически отсутствует в современной учебно-научной литературе история формирования законодательства о труде XVIII — начала XIX в.

Несомненный интерес представляют работы ученых, изучающих причины появления трудового (фабричного) законодательства в России. До реформ 1861 г., по мнению А. В. Хохлова, общественное производство в России основывалось главным образом на принудительном труде крепостных крестьян. Поэтому промышленность, как заводская, так и ремесленная, считает ученый, была развита относительно слабо, а удельный вес работников, полностью свободных от крепостной зависимости, был невелик (Хохлов, 2010, с. 35). Следует признать, что такая оценка уровня развития отечественного промышленного производства высказывалась и поддерживалась отдельными авторами периода Российской империи, а также в советской и современной науке трудового права, хотя имелись и прямо противоположные выводы. Само по себе наличие крепостной зависимости крестьян не выступает показателем уровня промышленного производства.

Масштабность участия крестьян в деятельности заводов и фабрик XVIII — начала XIX в. нельзя недооценивать. Согласно Именному указу от 9 апреля 1763 г. «О даче всем заводчикам копий с учреждения, сделанного на Ижевском и Воткинском графа Шувалова заводах», устанавливалось общее количество рабочих дней приписных крестьян, выполнявших работы на заводах в зимнее и летнее время года, а также ежедневная плата пешему и конному работнику-крестьянину. В случаях, когда администрация завода своими действиями применяла к крестьянам «какое непристойное мучение» или производила незаконные удержания («удержа в заработанной плате происходить будет»), то разрешалось «бить челом в Судебных местах от миру». Принятие Указа стало результатом «возмущения крестьян», поэтому запрещалось притеснять тех, кого посылали «от народа для челобитья». Содержание данного Указа предполагалось через берг-коллегии довести до других собственников заводов «сколь для известия, столь и для полезного учреждения» (ПСЗ, 1830, с. 11790). Несомненный интерес представляет Указ от 25 июня 1782 г., которым было утверждено «Положение Тульского Оружейного завода», объединяющее в себе почти двести статей, в том числе направленных на регулирование правоотношений приписных к заводу крестьян (ПСЗ, 1830, с. 15442).

Показательным выступает тот факт, что в 1804 г. в России (без горных заводов) насчитывалось более 2400 предприятий с 225 тыс. рабочих, а в 1825 г. — 5260 предприятий с 345 тыс. рабочих (Штамм, 1994, с. 11). Имеются статистические и экономические данные о деятельности фабрик и заводов в XVIII в., а также о численности работающих на них и объемы производимой продукции.

На первый взгляд, несколько иной подход отстаивает Н. В. Демидов, когда обращает внимание на причины возникновения законодательства о труде не только в XIX, но и в XVIII в. При этом автор считает, что в качестве одной из главных причин, которые обусловили становление законодательства о наемном труде в России XIX в., стало общественное сознание (Демидов, 2015, с. 106). В этом выводе у автора произошло смешение понятий «законодательство о труде» и «законодательство о наемном труде», так как начало формирования законодательства о труде

логично связывать с периодом XVIII–XIX вв., прежде всего в виде горнозаводского и фабрично-заводского законодательства о труде (например, одного из первых правовых актов о труде общего действия от 10 декабря 1719 г.). В свою очередь, история правового регулирования наемного труда (использование термина «законодательство» надо понимать в широком значении) в большей степени соотносится с Русской Правдой (Краткая Правда, или Правда Ярослава (XI в.) и Пространная Правда, или Правда Ярославичей (XI–XIII вв.)).

Несомненно, именно представителям науки гражданского права принадлежит заслуга первых наиболее глубоких и всесторонних исследований договора найма (личного найма) и их видов, а также трудового договора. Среди наиболее известных и часто цитируемых в трудовоправовых исследованиях ученых такие цивилисты Российской империи, как А. М. Гуляев, Р. А. Дистерло, Д. И. Мейер, К. П. Победоносцев, Л. С. Таль, Г. Ф. Шершеневич, В. Б. Эльяшевич и др. Поэтому нет сомнений в том, что договор найма (личного найма) в Российской империи как институт гражданского законодательства выступал в качестве частнопроводного института. Однако общие положения договора найма (личного найма) применялись с учетом особенностей, установленных в законодательстве о фабрично-заводской промышленности. В частности, в учебнике по гражданскому праву Г. Ф. Шершеневич при характеристике договора найма фабричных рабочих ссылается на специальные правила, установленные в Уставе о промышленности (Шершеневич, 1910, с. 560–561).

Право на труд и особенности его трудовоправового регулирования в условиях многообразия форм собственности невозможно понять без изучения и обобщения прошлого опыта, который сложился в Российской империи, в советский и постсоветский периоды развития. При этом особую сложность представляет не столько преемственность, сколько прерывность в правовых терминах, понятиях, категориях, а также в структуре и систематизации законодательства в сфере труда, в фундаментальных исторических, правовых исследованиях по данному направлению. Поэтому особую актуальность и востребованность приобретают формально разобщенные, по большей части в угоду идеологическим причинам, но не по содержанию значению, труды советского, социалистического (СССР, РСФСР) и буржуазного, капиталистического (Российской империи, Временного правительства) периодов развития науки. Кроме нас, нет народа в мире, замечал К. Д. Кавелин, который бы так странно понимал свое прошлое и настоящее. Ни один народ не разрывается в своем сознании на две половины, совсем друг другу чуждые и ничем не связанные (Кавелин, 1989, с. 176). Вышеизложенная мысль, как представляется, применима и к отдельным современным тенденциям в праве и научным изысканиям в трудовом праве.

В трудовоправовых исследованиях советского периода категория права на труд всестороннее рассматривалась, КЗоТ 1918, 1922 г. закрепляли трудовую повинность, а гарантии реализации права на труд по КЗоТ 1971 г. действовали в сочетании с административной и уголовной ответственностью за уклонение от работы (тунеядство). Поэтому раздел II КЗоТ 1918 если и назывался «Право на применение труда», то согласно разделу I «О трудовой повинности» не исключал возможность органами местных Советов депутатов по соглашению с местными советами профессиональных союзов и на условиях, установленных Органами труда, принуди-

тельно привлекать к выполнению общественных работ всех трудоспособных с 16 до 50 лет.

Изменение методов государственного регулирования в сфере экономики в 60-х годах XX в. обусловило изменения в трудовом законодательстве и в трудово-правовых научных исследованиях. Для осуществления права на труд, отмечал В. Н. Скобелкин, необходимо вступить в трудовые отношения, при этом в качестве одного из основных принципов советского трудового права он называл принцип подлинной свободы трудового договора (Скобелкин, 1969, с. 65). По ст. 1 КЗоТ 1971 г., в качестве задач кодекса выступали установление высокого уровня условий труда, а также всемерная охрана трудовых прав работников. В свою очередь, характеризуя содержание права на труд, К. П. Уржинский соотносит положение личности в государстве прежде всего через содержание субъективных прав граждан, таких как обеспечение гарантированной работы, благоприятные условия для безопасного, творческого и производительного труда, право на оплату в соответствии с количеством и качеством труда и др. (Уржинский, 1984, с. 7–8). Вопросы соотношения права на труд и свободы труда в условиях развития Советского государства и права в науке трудового права получают качественно новые направления в 80-х годах XX в., прежде всего в работах ученых-трудовиков: А. С. Пашкова, С. А. Иванова, Р. З. Лившица, В. И. Никитинского, которые акцентируют внимание на «социальном назначении» трудового права, «социальном подходе» и «эффективности» в регулировании трудовых отношений, определяющем значении «стимулов», «мотивов, интересов, потребностей» работника (личности). В свою очередь, характеризуя основные правовые системы в 80-х годов XX в., Р. Давид приводит классификацию, в которой называются три основные системы: романо-германская, общего права и социалистического права, при этом последняя отличается от двух первых. По мнению ученого, страны, входящие в социалистический лагерь, сохранили ряд общих черт с романо-германской правовой семьей. И все же если советское право дает договору точно такое же определение, какое принято в романо-германской правовой системе, договор в советском праве выражает нечто иное, ибо в условиях советской экономики функция договора по преимуществу отличается от функции договора в буржуазных странах. Употребляя понятие «договор», советские юристы и юристы стран романо-германской правовой системы зачастую говорят о двух разных вещах (Давид, 1988, с. 43–44, 249–250). Как ни парадоксально, но советское и постсоветское развитие трудового договора в России в меньшей степени совпадает с трудовым договором современных европейских стран, чем договор найма в Российской империи. При всей специфике трудовой договор с точки зрения его содержания, формальных характеристик, по преобладающему на Западе мнению, отмечает И. Я. Киселев, — это разновидность гражданско-правового договора найма услуг, договор частного права, что предопределяет возможность распространения на него общих принципов и конструкций гражданского обязательственного и договорного права (Киселев, 1999, с. 101). Впрочем, это не означает бездумного и механического заимствования зарубежного опыта.

Трудовое право как отрасль права и юридическая дисциплина сочетает в себе неразрывную связь публично-правовых и частноправовых методов (способов) правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в сфере труда. В целом соглашаясь с таким подходом, А. С. Пиголкин

считает, что в трудовом праве тесно сочетаются элементы публичного права (расторжение трудового договора по инициативе работодателя, наложение дисциплинарных взысканий и т. п.) и частного (заключение трудового договора и его расторжение по инициативе работника и т. п.) (Пиголкин, 2003, с. 121). С формально-юридической точки зрения, которая закреплена в ч. 1 ст. 6 ТК РФ, порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, а также виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения относятся к ведению федеральных органов государственной власти. Кроме того, согласно ТК РФ запрещается необоснованно отказывать в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ); требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ (ст. 65 ТК РФ). В соответствии с ч. 2 ст. 77 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. При этом ТК РФ предоставляет работодателю по соглашению с работником предусмотреть дополнительные основания расторжения трудового договора с руководителем (ст. 278 ТК РФ); надомником (ст. 312 ТК РФ); дистанционным работником (ст. 312.5 ТК РФ) и некоторыми другими лицами.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. 24.11.2015 г.) разъясняется, что работодатель вправе отказать в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами конкретного работника, и это будет обоснованный отказ, а также в силу специфики работы работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, «иные требования» (п. 10). Очевидно, что трудовой договор как частноправовой институт трудового права не обязывает гражданина вступать в трудовые отношения, так как действует принцип свободы труда (ст. 37 Конституции РФ, ст. 2 ТК РФ). Но причины, которые согласно ТК РФ предоставляют возможность работодателю отказать в приеме на работу либо не оформлять и не оплачивать уже выполненную работу, показывают слабость публично-правовых норм в обеспечении права на труд. Например, гражданин был допущен к работе неуполномоченным лицом (ч. 4 ст. 16 ТК РФ) и работа была выполнена не в интересах работодателя (ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ). В таком сочетании публично-правовых и частноправовых норм трудового права происходит нарушение равновесия противостоящих интересов в сфере труда.

В свою очередь, необходимо обратить внимание на тенденции в правоприменительной практике по выработке качественно нового механизма обеспечения права на труд. Так, в споре формально равных сторон договорных отношений в сфере труда суды не вправе бремя доказывания возлагать на работника, если с ним вместо трудового договора оформлен гражданско-правовой договор. Действующее трудовое законодательство устанавливает правовую презумпцию существования индивидуального трудового правоотношения, и суды обязаны исследовать все фактические обстоятельства, не ограничиваясь установлением формальных условий, если имеются соответствующие признаки трудового отношения. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 января 2019 г. № 5-КГ18-259 в своем определении отменила решение Тверского районного суда г. Москвы от 17 января 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским

делам Московского городского суда от 14 мая 2018 г., а дело было направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции. Судебная коллегия Верховного Суда РФ в разъяснении по данному делу обратила внимание на то, что обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора в процессе надлежащей защиты прав и законных интересов предполагает признание работника экономически более слабой (неравной) стороной трудового правоотношения. Признан несостоятельным вывод судебных инстанций об отсутствии трудовых отношений между сторонами, так как был отдан приоритет юридическому оформлению отношений (работник не оспаривал заключение договора подряда). Также неправильно была распределена между сторонами спора обязанность по доказыванию наличия трудового правоотношения, которое между сторонами презюмируется (доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель). При рассмотрении исковых требований о признании договора подряда трудовым договором не были учтены императивные требования ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ, когда неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (2019, № 5-КГ18-259).

Гражданско-правовое учение о договорах, замечает Л. Ю. Бугров, зачастую рассматривается в качестве общей методологической базы в других юридических науках, причем нередко определенные сугубо цивилистические рассуждения воспринимаются как суждения общей теории права и воспринимаются там, где для них явно нет оснований (Бугров, 2013, с. 128–129). Не всегда очевидными фактами для признания в современной науке трудового права выступают история становления трудового договора в XI–XIII вв. в виде договора найма (личного найма), а формирование законодательства о труде в XVIII — начале XIX в. — в виде «заводско-фабричного» и «горнозаводского» права. Правоотношения на фабриках и заводах в Российской империи складывались как через свободное заключение договора найма (личного найма, контракта), так и в порядке приписки, крепостной зависимости. Трудовой договор в Российской империи — договор найма (личного найма) — выступал в качестве института гражданского законодательства и включался в предмет изучения гражданского права. Но обычно упускается из внимания, что договор найма (личного найма) в сочетании с горнозаводским и фабрично-заводским законодательством составлял содержание соответственно горного и полицейского (административного) права, а с 1915–1916 гг. трудовой (рабочий) договор и Устав о промышленном труде (издание 1913 г.) были объединены в рамках новой юридической дисциплины — промышленного (рабочего, трудового) права.

Выводы

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

1. Права на труд и трудовой договор складываются в неразрывной связи в системе права Российской империи, советского и современного периодов.
2. Трудовой договор как частноправовой институт характеризуется преемственностью и прерывностью в развитии гражданского, горного, фабрично-заводского и трудового законодательства.

3. Смещение понятий «трудовой договор», «трудовое право» и «трудовое законодательство» приводит к ошибочному отнесению трудового права к частному праву, а также к отождествлению трудового договора с трудовым правом.

4. Трудовое законодательство в постсоветский период имеет противоречивые тенденции в развитии, когда сохраняется публично-правовое регулирование вопросов заключения, изменения и расторжения трудового договора, но при этом сторонам трудового договора предоставляются широкие полномочия в договорном порядке их конкретизировать.

5. Сравнительно-правовой анализ зарубежных правовых систем с отечественной системой права в контексте права на труд и трудового договора предполагает более глубокое и прагматичное изучение отечественного исторического и современного зарубежного опыта.

Литература

- Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров.* 2017. Отв. ред. Н. Л. Лютов. Москва: Проспект.
- Бугров, Леонид Ю. 2013. *Трудовой договор в России и за рубежом.* Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т.
- Гегель, Георг Вильгельм Фридрих. 1990. *Философия права.* Москва: Мысль.
- Греков, Борис Д. 1958. *Краткий очерк истории русского крестьянства.* Москва: Изд-во социально-экономической литературы.
- Давид, Рене. 1988. *Основные правовые системы современности.* Перевод с фр. и вступ. ст. В. А. Туманова. Москва: Прогресс.
- Демидов, Николай В. 2015. Трудовое право России: системные проблемы истории и современности. *Журнал российского права* 11: 106–113.
- Держужинский, Владимир Ф. 1903. *Полицейское право: пособие для студентов.* Санкт-Петербург: Сенатская типография.
- Кавелин, Константин Д. 1989. *Наши умственный строй. Статьи по философии русской истории и культуры.* Москва: Правда.
- Киселев, Игорь Я. 1999. *Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов.* Москва: Дело.
- Курс российского трудового права.* 2007. Т. 3: Трудовой договор. Под общ. ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, А. С. Пашкова; науч. ред. Е. Б. Хохлов. Санкт-Петербург: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс».
- Лушников, Андрей М., Лушникова, Марина В. 2007. Право на труд и право на социальное обеспечение: историко-философское осмысление их единства и взаимообусловленности. *Вестник трудового права и права социального обеспечения* 2: 5–30.
- Мелехин, Александр В. 2009. *Теория государства и права: учебник.* 2-е изд., перераб. и доп. // СПС «КонсультантПлюс».
- Пашков, Алексей С. 1993. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики. *Государство и право* 6: 57–65.
- Скобелкин, Владимир Н. 1969. *Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих.* Москва: Юридическая литература.
- Таль, Лев С. 1916. *Очерки промышленного права.* Москва: Типография Г. Лисснера и Д. Собко.
- Таль, Лев С. 1918. *Очерки промышленного рабочего права.* Москва: Московское научное издательство.
- Таль, Лев С. 2006. *Трудовой договор: цивилистическое исследование.* Москва: Статут.
- Теория государства и права: учебник для юридических вузов.* 2003. Под ред. А. С. Пиголкина. Москва: Городец.
- Трудовое право России. Практикум: учеб. пособ.* 2011. Отв. ред. И. К. Дмитриева, А. М. Куренной. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юстицинформ, Правоведение.

- Трудовое право: учебник для СПО*. 2018. Под общей ред. Р. А. Курбанова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт.
- Уржинский, Константин П. 1984. *Гарантии права на труд*. Москва: Юридическая литература.
- Фроянов, Игорь Я. 1996. *Рабство и данничество у восточных славян*. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та.
- Хохлов, Алексей В. 2010. Причины и значение возникновения трудового («фабричного») законодательства в России в конце XIX — начале XX века. *Вестник Ивановского государственного университета. Серия: Естественные, общественные науки* 4: 32–43.
- Хохлов, Евгений Б. 2013. *История труда и трудовое право: в 3 т. Т. 1. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем*. Под ред. И. Ю. Козлихина. Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петерб. ун-та.
- Печоев, Валерий К., Швандерова, Алла Р. 2017. *Теория государства и права: учебник*. Москва: Прометей.
- Чангли, Ирина И. 1973. *Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования*. Москва: Мысль.
- Чиканова, Людмила А. 2018. Право на труд: конституционный и международный аспекты. *Журнал российского права* 5: 5–15.
- Шершеневич, Габриэль Ф. 1910. *Учебник русского гражданского права*. Санкт-Петербург: Изд-во Б. Р. Башмаковых.

Контактная информация:

Соболев Сергей Анатольевич — канд. юрид. наук, доц.; sergey@jf.uni.udm.ru

The right to work and the employment contract in the history and modern development of the Russian legal system

S. A. Sobolev

Udmurt State University,
1, Universitetskaya ul., Izhevsk, 426034, Russian Federation

The article examines the right to work and the labor contract in an indissoluble historical unity, which allows to characterize the beginning of formation and development in the form of a contract of employment (personal employment), as a private law institution in the provisions of Russian Pravda (XI–XIII centuries), in the public law (mining, factory, industrial) and private law (civil) legislation of the Russian Empire, as well as in the system of Soviet (from 1917–1918) and modern (from 1991–1992) labor legislation of Russia. Structural ratio of hired labor to 1917, and the modern period demonstrates the continuity of the concept development of the entire system of law, reflecting state-contractual methods of regulation of economy and social relations in the workplace. The progressive level of legal guarantees for ensuring the rights of a free person to negotiate, entering into work as a slave, or in conditions of serfdom or the obligation to work under the Soviet labor contract, is considered as various forms of realization of the right to work. Despite the fact that in history and modern scientific research, they are recognized as diverse and opposed categories, forming the subject of study of legal (mining, administrative, civil, labor law), as well as non-legal (philosophy, history, sociology) disciplines. Modern research on the division of law into public and private, in isolation from the history of the Russian system of law, give rise to problems of understanding labor law in the classification of branches of law, as well as the mixing of labor law and labor contract in General theoretical and labor law literature. The article considers some features of the system connection of the employment contract with the modern employment contract in the context of philosophical, legal, historical and sociological study. The article analyzes

the trends in the development of the labor contract in science, current labor legislation and judicial practice on the issues of distinguishing labor from civil relations in the field of labor.

Keywords: right to work, labor history, employment contract, labor contract, legal system, labor legislation, labor law.

References

- Actual problems of labor law: textbook for masters.* 2017. Eds M. I. Bakanova, A. A. Andreev, E. N. Bondarenko, etc.; Moscow, Prospect Publ. (In Russian)
- Bugrov, Leonid Yu. 2013. *Labor contract in Russia and abroad.* Perm', Perm. gos. nats. issled. un-t. (In Russian)
- Changli, Irina I. 1973. *Trud. Sociological aspects of research theory and methodology.* Moscow, Mysl' Publ. (In Russian)
- Chikanova, Ludmila A. 2018. The Right to work: constitutional and international aspects. *Zhurnal Rossiiskogo prava* 5: 5–15. (In Russian)
- Course of Russian labor law.* 2007. Vol. 3: Labor contract. Under the General ed. S. p. Mavrin, E. B. Khokhlov, A. S. Pashkov; nauch. ed. St. Petersburg, Izdatel'stvo R. Aslanova "Iurid. tsentr Press'.
- David, Rene. 1988. Basic legal systems of modernity. Per. with FR. and now. V. A. Tumanov. Moscow, Progress Publ. (In Russian)
- Demidov, Nikolay V. 2015. Labor law of Russia: systemic problems of history and modernity. *Zhurnal Rossiiskogo prava* 11: 106–113. (In Russian)
- Derujinsky, Vladimir F. 1903. *Police law. Manual for students.* St. Petersburg. (In Russian)
- Froyanov, Igor Ya. 1996. *Slavery and tributary from the Eastern Slavs.* St. Petersburg, St. Petersburg State University Press. (In Russian)
- Grekov, Boris D. 1958. *A Brief sketch of the history of the Russian peasantry.* Moscow, Izdatel'stvo sotsial'no-ekonomicheskoi literatury Publ. (In Russian)
- Hegel, George Wilhelm Friedrich. 1990. *Philosophy of law.* Moscow, Mysl' Publ. (In Russian)
- Kavelin, Konstantin D. 1989. *Our mental system. Articles on the philosophy of Russian history and culture.* Moscow, Pravda Publ. (In Russian)
- Khokhlov, Alexey V. 2010. The Causes and significance of labor ("factory") legislation in Russia in the late XIX — early XX century. *Vestnik Ivanovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Estestvennye, obshchestvennye nauki* 4: 32–4315. (In Russian)
- Khokhlov, Evgeniy B. 2013. *History of labor and labor law: in 3 vols. History of labor in the context of economic, political and mental systems.* Sankt-Peterburg, St. Petersburg State University Press. (In Russian)
- Kiselev, Igor Ya. 1999. *Comparative and international labor law: textbook for universities.* Moscow, Delo Publ. (In Russian)
- Labor law of Russia. Workshop: studies.* 2011. Eds I. K. Dmitrieva, A. M. Kurennoy. 2nd ed., Rev. and extra. Moscow, Iustitsinform, Pravovedenie. (In Russian)
- Labor law: the textbook for the act.* 2018. Under the General edition of R. A. Kurbanov. 2nd ed., Rev. and extra. Moscow, Iurait Publ. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M., Lushnikova Marina. V. 2007. The Right to work and the right to social security: historical and philosophical understanding of their unity and interdependence. *Vestnik trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniia* 2: 5–30. (In Russian)
- Melekhin, Alexander V. 2009. *Theory of state and law: Textbook.* 2nd ed., Rev. and add. SPS "Konsul'tant Plus'." (In Russian)
- Shershenevich, Gabriel F. 1910. *Textbook of Russian civil law.* St. Petersburg, Izdatel'stvo B. R. Bashmakovykh Publ. (In Russian)
- Skobelkin, Vladimir N. 1969. *Legal guarantees of labor rights of workers and employees.* Moscow, Iuridicheskaya literatura Publ. (In Russian)
- Tal, Leo S. 1916. *Essays on industrial law.* Moscow, Printing house of G. Lissner and D. Sobko Publ. (In Russian)
- Tal, Leo S. 1918. *Essays on industrial working law.* Moscow, Scientific publishing house. Publ. (In Russian)
- Tal, Leo S. 2006. *Contract of Employment: civil law study.* Moscow: Statute Publ. (In Russian)

- Theory of state and law: Textbook for law schools.* 2003. Ed. by A. S. Pigolkin. Moscow, Gorodets Publ. (In Russian)
- Tsechoev, Valery K., Shvanderova Alla R. 2017. *Theory of state and law: textbook.* Moscow, Prometei Publ. (In Russian)
- Urginsky, Konstantin P. 1984. *Guarantees the right to work.* Moscow, Iuridicheskaja literatura Publ. (In Russian)

Author's information:

Sergey A. Sobolev — PhD in Law, Associate Professor; sergey@jf.uni.udm.ru