

ОТ ПРАВОВОГО ИНСТИТУТА «СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР» К ПРАВОВОМУ ИНСТИТУТУ «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР О РАБОТЕ ОПРЕДЕЛЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ» (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С ПРЕДЛОЖЕНИЯМИ DE LEGE FERENDA)

© 2019 г. Е. А. Субботин

Национальный юридический университет им. Ярослава Мудрого (Харьков, Украина)

E-mail: trudpravo_nuau@mail.ru

Поступила в редакцию 13.07.2018 г.

В статье исследовано качество правового регулирования трудовых отношений, устанавливаемых на определенный срок, исходя из новых для доктрины трудового права понятий: «работа определенной продолжительности» и «работа неопределенной продолжительности». Установлено, что Рекомендации МОТ № 166 1982 г. отвечают лишь те трудовые договоры, которые заключаются для работы определенной продолжительности. Фактическим основанием их прекращения является не «истечение срока договора», а «завершение работы определенной продолжительности». Правовой институт «срочный трудовой договор» себя исчерпал и должен быть заменен на правовой институт «трудовой договор о работе определенной продолжительности».

Ключевые слова: срочный трудовой договор, работа определенной продолжительности, работа неопределенной продолжительности, трудовой договор о работе определенной продолжительности.

DOI: 10.31857/S013207690003861-9

Правовой институт «срочный трудовой договор» в отличие от правового института «трудовой договор на срок неопределенный»: 1) наделяет работодателя правом на прекращение трудового договора по истечении его срока, т.е. по основанию, никак не связанному ни со способностями работника, ни с его поведением на работе, ни с производственной необходимостью; 2) освобождает работодателя от обязанности обращаться за согласием на такое увольнение в выборный орган первичной профсоюзной организации; 3) не обязывает работодателя к выплате работнику выходного пособия; 4) способствует превращению работника в безработного; 5) причиняет работнику моральный ущерб.

Как правовой институт такого социального содержания мог появиться в праве и оставаться без существенных изменений вплоть до имплементации в законодательство Российской Федерации и Украины Рекомендации МОТ 1982 г. № 166?¹ Для ответа на этот вопрос надо обратиться к истории его зарождения и хотя бы вкратце остановиться на основных этапах его развития.

¹ См.: Рекомендация МОТ 1982 г. № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» // Конвенции и рекомендации Международной организации труда (1965–1999). Т. 2. Женева, 1999. С. 1230–1235.

В праве Российского государства известен договор личного найма как институт гражданского права². В части, не охватываемой гражданским правом, отношения в сфере труда регулировались Уставом о промышленном труде — актом административного (полицейского) права. Так единые по своей сути отношения оказались предметом двух разных отраслей права. Изучив практику применения всех норм о труде, видный цивилист начала XX в. Л.С. Таль пришел к выводу, что де-факто предметом этих норм являются не отношения по найму, а отношения по труду, а фактическим основанием их возникновения — не договор личного найма, а трудовой договор. Под трудовым договором он предложил понимать соглашение, по которому «одно лицо обещает за вознаграждение приложить своей рабочей силы на определенный или неопределенный срок к предприятю или хозяйству другого в качестве несамостоятельного работника (рабочего, служащего или ученика), обязуясь подчиняться, насколько это вытекает из содержания и цели договора, хозяйской власти работодателя»³.

Обращение к первому в праве СССР легальному определению трудового договора, данному в КЗоТ РСФСР 1922 г., показывает, что в своей основе оно ничем не отличается от доктринального. Статья 27 Кодекса определяет трудовой

² См.: Проблемы трудового права / отв. ред. В.И. Смоларчук. М., 1968. С. 36.

³ См.: Таль Л.С. Трудовой договор. Ч. I. Ярославль, 1913. С. 84.

договор как соглашение, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение. Статья 34 дополняет это понятие нормативным положением о том, что трудовой договор заключается: на определенный срок не свыше одного года, на срок неопределенный, на время выполнения какой-либо работы. Статья 50 завершает понятие трудового договора указанием на то, что нанявшийся должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

Перенос в трудовое право модели трудового договора, разработанной Л.С. Талем с цивилистических позиций⁴, привел к распространению на трудовое право правового принципа, который в гражданском праве трактуется как равенство участников регулируемых им отношений (ст. 1 ГК РФ)⁵. Если следовать этому принципу буквально, то ухудшение правового положения работника, вызываемое заключением срочного трудового договора, нельзя квалифицировать как неправомерное, коль скоро оно является следствием соглашения формально равных сторон⁶. В результате единая правовая категория «работники» оказалась расколотой на две с разным правовым статусом входящих в них лиц. Одна — это работники со статусом лиц, на которых «распространяются гарантии, предусмотренные законом для выполняющих работу по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок»⁷, другая — работники, лишенные такого статуса вследствие заключения ими срочного трудового договора. Эту проблему надо было решать путем исключения из сферы правового регулирования срочных трудовых договоров, заключаемых по усмотрению сторон. Однако законодатель решил ограничиться вытеснением их из этой сферы путем расширения сферы использования срочных трудовых договоров, вызываемых причинами объективного характера. Уже в конце 20-х годов прошлого столетия из сферы общего правового регулирования были изъяты трудовые договоры с сезонными⁸ и временными⁹ работниками, в начале 50-х — трудовые договоры о работе в порядке организованного набора рабочих¹⁰, в 60–70-х годах — трудовые договоры о работе на Крайнем

Севере¹¹ и о работе на Европейском Севере¹², позднее — трудовые договоры о работе в качестве члена студенческого отряда¹³ и, наконец, — трудовые договоры-контракты (в частности, ч. 3 ст. 21 Кодекса законов о труде Украины).

Современный этап характеризуется имплементацией в законодательство Российской Федерации и Украины Рекомендации МОТ № 166 1982 г. об ограничении сферы применения срочных трудовых договоров случаями, когда трудовое отношение не может быть установлено на неопределенный срок. Для квалификации случаев, как отвечающих данному требованию, предлагается использовать такие понятия, как «характер предстоящей работы», «условия выполнения работы», «интересы трудящегося», но они носят оценочный характер, вследствие чего для предназначенной им роли не годятся¹⁴.

В решении проблемы неравенства работников, вызываемого заключением срочного трудового договора, активно использовалось такое правовое средство, как толкование закона управомоченными на то субъектами. Из судебных толкований особо значимым является то, в котором Пленум Верховного Суда СССР от 15 марта 1968 г. впервые разъяснил, что для работы, которая «по своему характеру является постоянной, трудовой договор должен заключаться на неопределенный срок»¹⁵. Предметом прокурорского толкования были такие обобщенные судебным толкованием понятия, как «постоянная работа», «непостоянная работа», «смежные со срочными трудовые договоры». Под постоянной работой предлагалось понимать любую работу, кроме непостоянной, а под непостоянной — работу двух типов: сезонную и временную¹⁶. От срочных трудовых договоров рекомендовалось отличать смежные с ними соглашения о труде: с молодыми специалистами, с молодыми рабочими, в порядке назначения на должность, в порядке избрания, с условием предварительного обучения профессии, с прошедшими обучение новым профессиям, о работе по совместительству, о работе в период производственной практики. Разъяснялось, что принципиальное различие между ними и срочными трудовыми договорами заключается в том, что в смежных трудовых договорах с помощью срока определяется продолжительность не договора, а работы, вследствие чего прекращаться они должны не по истечении срока договора, а по другим основаниям¹⁷.

⁴ См.: Л.С. Таль этого не скрывал, дав своей монографии еще и вторую квалификацию — цивилистическое исследование.

⁵ См. также: Комментарий части первой Гражданского кодекса Российской Федерации для предпринимателей / рук. авт. кол. М.И. Брагинский; под общ. ред. В.Д. Карповича. М., 1995. С. 29.

⁶ В советской доктрине трудового права идея равенства сторон трудового договора имела своих сторонников и была предметом активной научной дискуссии (см.: Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С.А. Иванова. М., 1974. С. 94–97).

⁷ Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 25 сентября 1975 г. // Бюллетень Верховного Суда СССР. 1976. № 1. С. 13.

⁸ См.: постановление ЦИК и СНК от 4 июня 1926 г. «Об условиях труда на сезонных работах» // СЗ СССР. 1926. № 40, ст. 290.

⁹ См.: постановление ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих» // СЗ СССР. 1927. № 9, ст. 80.

¹⁰ См.: постановление Совета Министров СССР от 28 ноября 1951 г. № 4881 «Об упорядочении проведения организованного набора рабочих» // Документ опубликован не был.

¹¹ См.: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

¹² См.: постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 апреля 1972 г. № 255 «О льготах для рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР и Коми АССР».

¹³ См.: постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 26 мая 1976 г. «О мерах по дальнейшему улучшению организации летних работ студенческих отрядов».

¹⁴ См.: *Сильченко С.О.* Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення. Харків, 2005.

¹⁵ См.: Бюллетень Верховного Суда СССР. 1968. № 3. С. 20.

¹⁶ См.: *Субботин Е.А.* Прокурорский надзор за исполнением законодательства о срочных трудовых договорах. Харьков, 1985. С. 10.

¹⁷ См.: там же. С. 11.

Доктринальное толкование права сторон на заключение срочного трудового договора менялось в зависимости от того, на каком этапе развития государства оно осуществлялось и какие методы толкования при этом использовались. В период новой экономической политики предпочтение отдавалось буквальному толкованию закона, что было выгодно работодателю, так как позволяло ему нанимать работников на любой удобный ему срок. В период действия Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений»¹⁸ срочные трудовые договоры могли заключаться лишь в предусмотренных законом случаях. С принятием Основ законодательства Союза ССР и Союзных Республик о труде стало преобладать мнение, что стороны могут договориться о заключении срочного трудового договора во всех случаях, когда сочтут это необходимым¹⁹. Под воздействием судебных толкований это мнение стало постепенно меняться. Пришло понимание, что ограничение трудового отношения определенным сроком правомерно лишь тогда, когда это разрешается законом или диктуется конкретной производственной необходимостью²⁰. Спустя пять лет появилась Рекомендация МОТ № 166 об ограничении сферы применения срочных трудовых договоров случаями, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок. Имплементация этой Рекомендации в законодательство Российской Федерации и Украины показала, что потенциалом, необходимым для решения проблемы неравенства работников в результате заключения срочного трудового договора, она не обладает.

А возможно ли осуществление производственной функции в отсутствие правового института «срочный трудовой договор»? Для ответа на этот вопрос надо выяснить, в какой объективной связи между собой находятся «работа» и «трудовой договор». Если исходить из философских категорий «содержание» и «форма», то «работу» следует рассматривать как «содержание» и признать, что её роль по отношению к «трудовому договору» как «форме» является определяющей²¹. «Работа» характеризуется разными свойствами, в том числе таким, как определенность во времени, диктуемая определенностью по количеству²². Это свойство носит объективный характер и, значит, от воли сторон трудового договора не зависит. Оно обязывает различать работу двух типов: 1) определенной продолжительности и 2) неопределенной продолжительности. Работе первого типа органично соответствует «трудовой договор о работе определенной продолжительности», работе второго типа — «трудовой договор о работе неопределенной продолжительности». Очевидно, что трудовой договор первого типа не может прекращаться по истечении его срока, так как с помощью срока в нем определяется продолжительность не договора, а работы, вследствие чего основанием его прекращения будет «завершение работы

определенной продолжительности». В трудовой договор о работе неопределенной продолжительности может включаться условие о выполнении работником работы в течение определенного срока, но и в этом случае основанием прекращения трудового договора будет не истечение его срока, а «завершение обусловленной работы». Значит, от такого основания прекращения трудового договора, как истечение его срока, можно отказаться без какого-либо вреда для производственной функции, но с несомненной пользой — для социальной (защитной).

Для перехода от правового института «срочный трудовой договор» к правовому институту «трудовой договор о работе определенной продолжительности», как представляется, необходимо украинскому законодателю: 1) отказаться от легального понятия «срочный трудовой договор» в пользу понятия «трудовой договор о работе определенной продолжительности» и от ст. 23 КЗоТ в пользу нормативного положения, позволяющего ограничивать трудовое отношение определенным сроком только в случаях выполнения работ определенной продолжительности; 2) дополнить ст. 40 КЗоТ такими основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя, как «завершение работы определенной продолжительности» и «завершение обусловленной работы»²³; 3) исключить из нормативно-правовых актов нормы, в соответствии с которыми допускается ограничивать трудовое отношение определенным сроком при выполнении работ неопределенной продолжительности.

Российскому законодателю: 1) отказаться от легального понятия «срочный трудовой договор» в пользу понятия «трудовой договор о работе определенной продолжительности» и от ст. 58 и 59 ТК РФ в пользу нормативного положения, позволяющего ограничивать трудовое отношение определенным сроком только в случаях выполнения работ определенной продолжительности; 2) дополнить ст. 81 ТК РФ такими основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя, как «завершение работы определенной продолжительности» и «завершение обусловленной работы»; 3) отказаться от особого правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и труда работников, занятых на сезонных работах, так как выполняемые ими работы являются разновидностями работы определенной продолжительности; 4) исключить из Трудового кодекса РФ и других нормативно-правовых актов нормы, в соответствии с которыми допускается ограничивать трудовое отношение определенным сроком при выполнении работ неопределенной продолжительности. Показательны на этот счет нормативные положения ч. 2 ст. 58 ТК РФ, в соответствии с которым и срочный трудовой договор может заключаться только тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

Опыт перехода Российской Федерации и Украины от правового института «срочный трудовой договор» к правовому институту «трудовой договор о работе определенной продолжительности» может оказаться полезным для стран, где используется цивилистическая модель трудового договора.

²³ Доктрина трудового права предлагала это еще в 1980 г. (см.: Камаев И. А. Срочный трудовой договор // Сов. государство и право. 1980. № 2. С. 114—117).

¹⁸ См.: Ведомости Верховного Совета СССР. 1940. № 20.

¹⁹ См.: Прудинский А. М. Срочный трудовой договор и создание стабильных кадров на производстве // Правоведение. 1979. № 2. С. 62.

²⁰ См.: Субботин Е. А. Понятие и роль срочного трудового договора в свете решений XXV съезда КПСС // Труды ВЮЗИ. Т. 50. М., 1977.

²¹ См.: Советский энциклопедический словарь. М., 1987.

²² См.: там же. С. 601.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

REFERENCES

1. *Камаев И.А.* Срочный трудовой договор // Сов. государство и право. 1980. № 2. С. 114—117.
2. Комментарий части первой Гражданского кодекса Российской Федерации для предпринимателей / рук. авт. кол. М.И. Брагинский; под общ. ред. В.Д. Карповича. М., 1995. С. 29.
3. Проблемы трудового права / отв. ред. В.И. Смоллярчук. М., 1968. С. 36.
4. *Прудинский А.М.* Срочный трудовой договор и создание стабильных кадров на производстве // Правоведение. 1979. № 2. С. 62.
5. Рекомендация МОТ 1982 г. № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» // Конвенции и рекомендации Международной организации труда (1965—1999). Т. 2. Женева, 1999. С. 1230—1235.
6. *Сильченко С.О.* Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення. Харків, 2005.
7. Советский энциклопедический словарь. М., 1987. С. 601.
8. *Субботин Е.А.* Понятие и роль срочного трудового договора в свете решений XXV съезда КПСС // Труды ВЮЗИ. Т. 50. М., 1977.
9. *Субботин Е.А.* Прокурорский надзор за исполнением законодательства о срочных трудовых договорах. Харьков, 1985. С. 10, 11.
10. *Таль Л.С.* Трудовой договор. Ч. I. Ярославль, 1913. С. 84.
11. Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С.А. Иванова. М., 1974. С. 94—97.
1. *Kamaev I.A.* Srochnyj trudovoj dogovor // Sov. gosudarstvo i pravo. 1980. № 2. S. 114—117.
2. Kommentarij chasti pervoj Grazhdanskogo kodeksa Rossijskoj Federacii dlya predprinimatelej / ruk. avt. kol. M.I. Braginskij; pod obshch. red. V.D. Karpovicha. M., 1995. S. 29.
3. Problemy trudovogo prava / otv. red. V.I. Smolyarchuk. M., 1968. S. 36.
4. *Prudinskij A.M.* Srochnyj trudovoj dogovor i sozdanie stabil'nyh kadrov na proizvodstve // Pravovedenie. 1979. № 2. S. 62.
5. Rekomendaciya MOT 1982 g. № 166 "O prekrashchenii trudovyh otnoshenij po iniciative predprinimatelya" // Konvencii i rekomendacii Mezhdunarodnoj organizacii truda (1965—1999). T. 2. Zheneva, 1999. S. 1230—1235.
6. *Sil'chenko S.O.* Strokovij trudovij dogovir za zakonodavstvom Ukrainy: ponyattya, vidi, umoviukladennya, zmini ta pripinennya. Harkiv, 2005.
7. Sovetskij enciklopedicheskij slovar'. M., 1987. S. 601.
8. *Subbotin E.A.* Ponyatie i rol' srochnogo trudovogo dogovora v svete reshenij XXV s"ezda KPSS // Trudy VYuZI. T. 50. M., 1977.
9. *Subbotin E.A.* Prokurorskij nadzor za ispolnieniem zakonodatel'stva o srochnyh trudovyh dogovorah. Har'kov, 1985. S. 10, 11.
10. *Tal' L.S.* Trudovoj dogovor. Ch. I. Yaroslavl', 1913. S. 84.
11. Trudovoe pravo i nauchno-tekhnicheskij progress / pod red. S.A. Ivanova. M., 1974. S. 94—97.

**FROM THE LEGAL INSTITUTION “FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT” TO THE LEGAL INSTITUTION “EMPLOYMENT CONTRACT FOR THE WORK FOR THE FIXED PERIOD”
(THE COMPRAISE ANALYSE OF THE LEGITIMATION OF UKRAINE AND RUSSIAN FEDERATION WITH THE SENTENCE DE LEGE FERENDA)**

© 2019 E. A. Subbotin

National Law University of the Yaroslav the Wise, Harkov, Ukraine

E-mail: trudpravo_nuau@mail.ru

Received 13.07.2018

The article explores the quality of labor regulations, which are established for a certain period, outgoing of the new terms for the labor law doctrine: “work for certain period”, “work for uncertain period”: it is established that ILO recommendation № 166 (1982) are resposable only for those employment contracts, that are established for work for the certain period. The factorial tasis of their termination is not “the end of contract term”, but “the end for the work for the certain period”. It follows that the legal institution “fixed-term employment contract” should be substituted by the legal institution “employment contract for the work for the fixed period”.

Key words: fixed-term employment contract, “work for the certain period”, “work for the uncertain period”, employment contract for the work for the uncertain period.

Сведения об авторе

СУББОТИН Евгений Андреевич – кандидат юридических наук, доцент, почётный работник прокуратуры Украины, доцент кафедры трудового права Национального юридического университета им. Ярослава Мудрого, Харьков, Украина

Authors' information

SUBBOTIN Evgeny A. – PhD in Law, associate Professor, honorary worker of the Procuracy of Ukraine, associate Professor of the Department of the Labor Law of the Yaroslav the Wise National Law University, Kharkov, Ukraine