

ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**Сафарян Лусинэ Артёмовна**

студент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», РФ, г. Москва

CONSTRUCTUAL ASPECT OF EMPLOYMENT RELATIONS***Lusine Safaryan***

Student, National Research University Higher School of Economics, Russia, Moscow

Аннотация. В работе рассматривается проблематика договорного регулирования трудовых отношений в рамках российского трудового законодательства. Анализируются положения статей Трудового кодекса РФ, выявляющие противоречия в трактовке договорного регулирования, а также его соотношение с другими формами правового регулирования. Особое внимание уделено таким аспектам, как индивидуально-договорное регулирование, регулирование ученических договоров и договоров о материальной ответственности.

Abstract. The paper examines the problems of contractual regulation of labor relations within the framework of Russian labor legislation. The provisions of the articles of the Labor Code of the Russian Federation are analyzed, revealing contradictions in the interpretation of contractual regulation, as well as its relationship with other forms of legal regulation. Special attention is paid to such aspects as individual contractual regulation, regulation of student contracts and financial liability agreements.

Ключевые слова: Договорное регулирование трудовых отношений, трудовой кодекс РФ, индивидуально-договорное регулирование, материальная ответственность, ученический договор, Противоречия правоприменения.

Keywords: Contractual regulation of labor relations, the Labor Code of the Russian Federation, individual contractual regulation, financial responsibility, student agreement, contradictions of law enforcement.

Для того, чтобы раскрыть проблематику договорного регулирования трудовых отношений, сперва необходимо обратиться к формулировке, содержащейся в Трудовом Кодексе. Согласно статье 9 ТК РФ [8] «В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров». Однако, обращаясь к иным правовым актам, затрагивающим вопрос договорного регулирования правовых отношений, мы сталкиваемся с определенными противоречиями. Обратимся к некоторым из них. Если мы обратимся к 1-й статье ТК РФ [7], то мы замечаем ее несоответствие со статьей 9 ТК. 1-я статья излагает

основные задачи трудового законодательства. При перечислении иных непосредственно связанных с трудовыми отношений статья не включает себя договорное регулирование трудовых отношений. На этот момент стоит обратить внимание. Очень интересный тезис приводится в статье П.Е. Морозова “Совершенствование трудового законодательства как основа эффективного функционирования договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений” [3]. Автор пишет о том, что с одной стороны «исходя из положений статьи 9 ТК РФ, можно сделать вывод, что договорное регулирование распространяется на все виды отношений входящие в предмет трудового права и закрепленные в статье 1 ТК РФ», но при этом мы наталкиваемся на противоречие, потому что регулирование отношений по государственному контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, невозможно на основе договоров. То есть, если мы придерживаемся такой трактовки, получается так, что договорное регулирование трудовых отношений остается за пределами статьи 1 ТК РФ. И таким образом, мы можем сказать, что аспект договорного регулирования трудовых отношений автоматически пренебрегается в контексте правоприменения. Более того, если договорное регулирование трудовых отношений не входит в задачи и цели трудового законодательства по обеспечению благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей, то получается, что в системе российского трудового законодательства институт договорного регулирования трудовых отношений не ставит целью своего существования создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работодателей и работников в том смысле, в котором сформулированы задачи и цели трудового законодательства. Постановка этой проблематики довольно распространена в доктрине и действительно требует вмешательства законодателя.

Теперь, обратимся к статье 244 ТК РФ [11]. Казалось бы, статья излагает простую мысль о том, что письменные договоры о материальной ответственности могут заключаться только с работниками достигшими восемнадцати лет. Однако, если мы опять обратимся опять к 9 статье ТК. РФ. В ней сказано, что формами договорного регулирования являются коллективный и трудовой договор. П.Е. Морозов [4] в своей статье подмечает тот факт, что в 9-й ТК.РФ не говорится ни о договорах о полной материальной ответственности. По мнению автора такие договоры относятся к форме договорного регулирования. Существует мнение, что договорное регулирование коллективной материальной ответственности невозможно. Однако, на мой взгляд точка зрения П.Е. Морозова более верная. Требования о материальной ответственности не содержатся в трудовом законодательстве, они излагаются в типовой форме договора о материальной коллективной ответственности, и исходя из этого, мы можем заключить, что договор о полной материальной коллективной ответственности является формой договорного регулирования трудовых отношений.

Также довольно интересно обратиться к проблематике ученического договора, обратившись к работе Федотова Д.И. “Ученический договор: Проблемы правового регулирования”[6]. Автор считает, что ученический договор является самостоятельным видом договорного регулирования трудовых отношений. Он считает недочетом то обстоятельство, что ученический договор не указан в статье 9 ТК. РФ в качестве формы ученического договора, приводя следующие доводы: ученический договор является дополнительным к основному трудовому договору, согласно статье 198 ТК.РФ [10]. Помимо этого, он может содержать в себе иные дополнительные условия. Их присутствие само по себе означает наличие дополнительных инструментов регулирования трудовых отношений между работодателем и работником. Ученический договор сам по себе служит для дополнительного согласования трудовых отношений между сторонами, необходимость в котором появляется в силу дополнительного обстоятельства, влияющего на эти трудовые отношения, которое заключается в процессе получения образования работником. Д.И Федотов также пишет, что перманентным аспектом любого ученического договора является обеспечение работодателем профессионального обучения ученика, это и является предметом договора. Тогда как предметом трудового договора является сам труд работника, который осуществляется им внутри производства конкретного работодателя.

Теперь обратим внимание на некоторые противоречия статьи 419 ТК.РФ [12] статьям 91 ТК.РФ [9].

Статья 419 ТК.РФ определяет, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и

иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. Необходимо обратить внимание на то, что данная статья не содержит в себе никаких упоминаний трудового договора. П.Е. Морозов [4] в своей статье указывает на то, что в статье 91 ТК говорится о том, что рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени, и исходя из этого автор делает вывод о том, что работника можно привлечь к ответственности за нарушение условия о рабочем времени, которое содержится в трудовом договоре, в частности, если для данного работника режим рабочего отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, что логично если обратиться к статье 57 ТК.РФ. Такую точку зрения можно подкрепить позицией В.С Козлова [3,с.6] в его работе «правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах», согласно которой «рабочее время — это норма продолжительности труда работников (мера труда в определенное время, установленное законом), а также это время, в течение которого работник должен выполнять трудовые функции в конкретном трудовом правоотношении».

На мой взгляд также важно рассмотреть проблематику регулирования договорных трудовых отношений в более теоретическом пространстве. В этой работе я бы хотела поставить вопрос о том, является ли индивидуально- договорное регулирование тождественным индивидуализации. Обращаясь к работе И.А. Глотовой [1], мы можем понять, что индивидуализацию стоит понимать, как процесс уточнения норм права и приспособления их применительно к персонифицированным трудовым отношениям, характеризующийся установлением, изменением прав и обязанностей сторон трудового договора, его условий. А обращаясь к работе Н.И Дивеевой [2, с.10-19] «Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений», мы понимаем, что Индивидуально-договорное регулирование представляет собой одну из характеристик метода правового регулирования трудовых отношений, т. е. носит более общий генерализирующий характер, но при этом профессор отмечает, что определения индивидуально-договорного регулирования ограничены и это вызывает недооценку и отдельного человека, в том числе в правовой сфере. Также интересна мысль Н.Н. Семенюты в работе «Договорное регулирование трудовых отношений». Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что снижение гарантий [5,с.14], предусмотренных ТК РФ, и включение таких гарантий в индивидуальный трудовой договор является недопустимым. Более того, в случае наличия противоречий между положениями индивидуального трудового договора и положений коллективного договора, локального нормативного акта приоритет должен иметь трудовой договор. Так, он будет выступать регулятором трудовых отношений работодателя с работником.

Список литературы:

1. Глотова Ирина Александровна. К вопросу об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений: сущность, значение и пределы реализации // Журнал российского права. 2018. No9 (261). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-individualno-dogovornom-regulirovanii-trudovyh-otnosheniy-suschnost-znachenie-i-predely-realizatsii> (дата обращения: 08.11.2022).
2. Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2008. С. 10—19.
3. Козлов В. С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 6.
4. Морозов Павел Евгеньевич. Совершенствование трудового законодательства как основа эффективного функционирования договорного регулирования трудовых отношений и иных

непосредственно связанных с ними отношений // Актуальные проблемы российского права. 2017. No2 (75). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-trudovogo-zakonodatelstva-kak-osnova-effektivnogo-funktsionirovaniya-dogovornogo-regulirovaniya-trudovyh> (дата обращения: 08.11.2022).

5. Семенюта Н. Н. Договорное регулирование трудовых отношений // Материалы XIX научной конференции юридического факультета ОмГУ. Омск, 1995. С. 88.

6. Федотов Д. И. Ученический договор: Проблемы правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008.

Правовые источники:

7. Статья 1 ТК РФ // КонсультантПлюс.

8. Статья 9 ТК РФ // КонсультантПлюс.

9. Статья 91 ТК РФ // КонсультантПлюс.

10. Статья 198 ТК РФ // КонсультантПлюс.

11. Статья 244 ТК РФ // КонсультантПлюс.

12. Статья 419 ТК РФ // КонсультантПлюс.