



Исследование проблемы изменения трудового договора невозможно без уяснения правового значения исходного понятия «трудовой договор». Тем более, что действующее трудовое законодательство опирается на правило, согласно которому трудовые правоотношения могут устанавливаться только на основании трудового договора. Так, исходя из содержания ст. 16 ТК РФ, трудовой договор является необходимым основанием возникновения трудового правоотношения. При этом трудовой договор может быть либо самостоятельным правообразующим фактом, необходимым для возникновения трудового правоотношения, либо обязательным элементом сложного юридического состава. Во втором случае для установления трудового правоотношения помимо заключения работником и работодателем трудового договора требуется еще избрание (назначение) на должность, избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначение на должность и т. д.

Трудовой договор является центральным правовым институтом трудового законодательства и науки трудового права. Более того, его роль в регулировании трудовых отношений в последние годы значительно возросла.

Что же такое трудовой договор? Что в это понятие вкладывает законодатель? В соответствии со ст. 56 Трудового Кодекса РФ трудовым договором признается соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Однако стоит учесть, что определение трудового договора этим не исчерпывается. Понятие трудового договора является многоаспектным. Под договором в юриспруденции понимается:

- 1) институт отрасли права;
- 2) источник (форма) права;
- 3) юридический факт, основание возникновения правоотношения;
- 4) правоотношение, существующее на основе соглашения сторон (модель правоотношения, договорное обязательство);
- 5) письменный документ.

Попробуем проанализировать указанные значения понятия «договор» применительно к трудовому договору.

Трудовой договор как институт трудового права рассматривался многими исследователями трудового права: С.Ю. Головиной, К.Н. Гусовым, И.К. Дмитриевой, И.Я. Киселевым, А.С. Пашковым, О.В. Смирновым, В.Ы. Толкуновой, Е.Б. Хохловым и другими. Так, ученые в области трудового права считают, что трудовой договор является одним из центральных (главных) институтов отрасли трудового права. Его важность заключается, прежде всего, в том, что возникновение и существование трудового правоотношения закон связывает с заключением работником и работодателем трудового договора.

В науке трудового права трудовой договор исследовался также в аспекте источника (формы) права. При этом одни правоведы рассматривали трудовой договор как классический источник права, то есть акт, содержащий нормы права, но распространяющиеся только «на двоих». Так, к примеру, М.Г. Столбов писал, что «трудовой договор представляет собой настоящий локальный нормативный документ, положения которого могут быть поставлены в основу судебного решения». М.Н. Марченко вообще рассматривает трудовой договор как договор нормативный, то есть содержащий нормы права, исходя из того, что работодатель обладает определенными властными полномочиями в отношении работника.

Другие исследователи пришли к выводу, что трудовой договор - это источник индивидуального (поднормативного) регулирования, порождающий и закрепляющий субъективные права и обязанности работника и работодателя, акт правоприменения. Третьи авторы, критикуя и первых, и вторых за отход от идеи юридического позитивизма и классической теории источника права как правового акта, указывают, что трудовой договор неправомерно называть источником (формой) права. Во-первых, трудовой договор лишен нормативного характера, а,

во-вторых, он является актом реализации права, но не актом правоприменения. На мой взгляд, верным является утверждение о том, что трудовой договор не содержит и не может содержать норм права. Однако он является источником субъективных прав и обязанностей работника и работодателя, устанавливая существенные условия трудового договора, тем самым порождает указанные права и обязанности.

Трудовой договор как юридический факт в то или иное время рассматривался практически всеми без исключения исследователями трудовых отношений: Н.Г. Александровым, Л.А. Андреевой, Э.Н. Бондаренко, И.С. Войтинским, Л.Я. Гинцбургом, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусовым, Н.И. Дивеевой, В.М. Догадовым и многими другими.

Трудовой договор как юридический факт, исходя из общей теории права, представляет собой юридический акт, то есть двустороннее правомерное действие (соглашение) работника и работодателя, совершаемое с целью породить определенные правовые последствия - возникновение между ними трудового правоотношения. Иными словами, трудовой договор как юридический факт представляет собой конкретное жизненное обстоятельство, с которым трудовое законодательство связывает возникновение трудового правоотношения между работником и работодателем. Трудовой договор в указанном аспекте - это основание возникновения трудового правоотношения. При этом трудовой договор, как уже указывалось выше, выступает либо самостоятельным фактом, необходимым для возникновения трудового правоотношения, либо необходимым элементом сложного юридического состава.

При этом трудовой договор как юридический факт (соглашение работника и работодателя) «основан на свободе труда, его стороны свободны в выборе друг друга, а соглашение, свободно достигаемое сторонами, предполагает их добровольное волеизъявление». Это утверждение следует из нормы ст. 37 Конституции Российской Федерации, согласно которой «труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; принудительный труд запрещен».

Таким образом, несмотря на большое влияние императивного метода регулирования на трудовое законодательство, как верно замечает К.М. Варшавский, «трудовое отношение возникает прежде всего и главным образом из частных, частноправовых отношений», так как применение наемного труда основано на добровольном привлечении к труду, который опосредуется трудовым

договором, заключаемым «между субъектами, обладающими автономией воли».

Трудовой договор как правоотношение исследовался Э.Н. Бондаренко, И.С. Войтинским, К.Н. Гусовым, Н.И. Дивеевой, А.Е. Семеновым и другими учеными в области трудового права.

Правоотношением в теории права называется общественное отношение, урегулированное нормами права; юридическая связь его участников, осуществляемая посредством возлагаемых на них субъективных прав и обязанностей. При анализе будем исходить из существующей в трудовом праве теории единого (недифференцированного) трудового правоотношения, автором которой является Н.Г. Александров, и точку зрения которого поддерживает большинство ученых в области трудового права. Суть теории единого трудового правоотношения состоит в том, что оно охватывает всю совокупность отношений между работником и работодателем по поводу труда, неразрывно связанных и взаимно обусловленных. Итак, многие правоведы рассматривают трудовой договор как правоотношение, однако их взгляды на правовую природу трудового договора в данном аспекте неоднозначны. Так, одни ученые полагают, что под трудовым договором как правоотношением понимается юридическая модель трудового правоотношения. «Поскольку субъектный состав, объект и содержание трудового правоотношения совпадают со сторонами, предметом, правами и обязанностями сторон трудового договора, то трудовой договор является зеркальным отображением трудового правоотношения, его юридической моделью». Другие авторы, к примеру, К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова, называют трудовой договор «формой существующего трудового правоотношения». Третьи - отмечают значение трудового договора не только как юридического факта, основания возникновения трудового правоотношения, но и как «базы для его существования». По мнению же К.Л. Томашевского, трудовой договор представляет собой не само трудовое правоотношение, а «длящееся договорное обязательство, связывающее работника и нанимателя взаимными правами и обязанностями, обусловленным при приеме на работу или позднее». Иными словами, понятия «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» нетождественные. Содержание трудового договора-обязательства составляют условия, согласованные сторонами, а содержанием трудового правоотношения являются все права и обязанности, вытекающие из соглашения сторон, реализации норм трудового законодательства, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов. Действительно, роль трудового договора не ограничивается только установлением конкретного трудового правоотношения. Он служит также основанием его существования и

развития. «На протяжении своего действия трудовой договор модифицируется, изменяется с помощью иных договоров о труде, односторонних сделок его субъектов... но продолжает «жить». Расторжение же трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений. При этом, и первая, и вторая точки зрения на трудовой договор как правоотношение предполагают отождествление трудового договора как основания возникновения трудового отношения с самим трудовым правоотношением, возникшим в связи с заключением договора. (Такое понимание природы договора очень свойственно и для многих цивилистов, применяющим понятие договора к правоотношениям, возникшим в результате заключения договора (сделки), «поскольку именно в них существуют и реализуются субъективные права и обязанности сторон договора».)

Значение трудового договора как письменного документа состоит также в том, что он может включать условия, регулируемые различными отраслями законодательства, а не только нормативными правовыми актами о труде. Но все же роль трудового договора как письменного документа весьма ограничена. Соглашение сторон не всегда может быть оформлено в виде единого документа, более того письменного трудового договора может и не быть вообще, например, при фактическом допуске работника на работу, оформлении работника на работу приказом о приеме на работу, и это в большинстве случаев не умаляет волеизъявления сторон, направленного на возникновение трудового правоотношения и установление условий труда.

Также есть несколько видов трудового договора:

Виды трудового договора по сроку его действия можно определить следующим образом:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен федеральными законами.

Виды трудового договора по характеру трудовых отношений:

- трудовой договор по основному месту работы;
- трудовой договор на работе по совместительству (гл. 44 ТК РФ);
- трудовой договор о временной работе сроком до двух месяцев (гл. 45 ТК РФ);

- трудовой договор о сезонной работе (гл. 46 ТК РФ);
- трудовой договор о работе у работодателя — физического лица (гл. 48 ТК РФ);
- трудовой договор о работе на дому (гл. 49 ТК РФ);
- контракт о государственной (муниципальной) службе.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что трудовой договор - это модель трудового правоотношения. В этом качестве он представляет собой договорное обязательство между работником и работодателем, содержание которого составляют субъективные права и обязанности сторон, установленные их волеизъявлением. Однако содержание трудового правоотношения не исчерпывается содержанием трудового договора. Трудовое правоотношение существует и развивается не только на базе трудового договора, но и в результате реализации работником и работодателем субъективных прав и обязанностей, предусмотренных нормами трудового законодательства, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов.