

Учреждение образования
«Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина»

Н. Н. Маслакова

Индивидуально-договорное регулирование трудовых и связанных с ними отношений

Электронное учебно-методическое пособие
для студентов юридического факультета

Брест
БрГУ имени А.С. Пушкина
2022



Начало

Содержание



Страница 1 из 87

Назад

На весь экран

Закреть

УДК 349.222.2(075.8)
ББК 67.405.1я73 М31

Автор: Старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин
УО «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина»
Маслакова Н. Н.

Рецензенты: Заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин
УО «Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина»,
кандидат юридических наук, доцент
Горупа Т. А.

Доцент кафедры уголовно-правовых дисциплин УО «Брестский государственный
университет имени А.С. Пушкина»,
кандидат юридических наук, доцент
Храмов С. М.

Индивидуально-договорное регулирование трудовых и связанных с ними отношений : электронное учебно-методическое пособие для студ. юрид. фак. / Маслакова Н. Н.; Брест. гос. ун-т, юрид. фак., каф. гражданско-правовых дисциплин. - Брест : Изд-во БрГУ, 2022. – 87 с.

Электронное учебно-методическое пособие предназначено для студентов дневной и заочной форм получения образования юридического факультета учреждения образования «Брестский государственный университет им. А. С. Пушкина»

УДК 349.222.2(075.8) ББК 67.405.1я73



Начало

Содержание



Страница 2 из 87

Назад

На весь экран

Заккрыть

Предисловие

Электронное учебно-методическое пособие разработано в соответствии с учебной программой по учебной дисциплине «Трудовое право» (рег. № УД-07-004-20) учреждения образования «Брестский государственный университет им. А. С.Пушкина» по специальности 1-24 01 02 «Правоведение».

Настоящий электронный ресурс предназначен для углубления и систематизации знаний по таким фундаментальным темам учебной дисциплины «Трудовое право», как «Трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения», «Трудовой договор», «Материальная ответственность сторон трудового договора» и др. Электронное издание структурно содержит опорные теоретические положения, вопросы и задания для самоконтроля, тематику рефератов и докладов, практико-ориентированные задания.

Представленное пособие содействует обеспечению получения и усвоения студентами знаний в области вопросов теории трудового права и законодательства о труде, приобретения необходимых навыков правоприменительной деятельности в сфере регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Пособие оснащено гиперссылками на электронные ресурсы удаленного доступа, в том числе, на информационно-поисковую систему (ИПС) «ЭТАЛОН-ONLINE», что, в целом, способствует оптимизации изучению студентами дисциплины «Трудовое право».



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 3 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закреть](#)

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	3
Раздел 1. Общественные отношения, составляющие предмет трудового права	5
Раздел 2. Законодательное, коллективно-договорное и локальное, индивидуально-договорное регулирование трудовых и связанных с ними отношений, как характеристика метода трудового права	28
Раздел 3. Отдельные индивидуальные договоры (соглашения) о труде	46
§1. Трудовой договор	46
§2. Учебно-трудовой договор	64
§3. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности	76



Начало

Содержание



Страница 4 из 87

Назад

На весь экран

Заккрыть

Раздел 1. Общественные отношения, составляющие предмет трудового права

Настоящий раздел имеет связь со следующими темами учебной программы по учебной дисциплине «Трудовое право» (рег. № УД-07-004-20) учреждения образования «Брестский государственный университет имени А. С. Пушкина» по специальности 1-24 01 02 «Правоведение»:

Тема 1. Понятие, предмет, метод, функции, принципы и система трудового права;

Тема 4. Трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения;

Тема 5. Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения;

Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства;

Тема 14. Трудовые споры и порядок их разрешения;

Тема 16. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде;

1. Опорные теоретические положения

Прежде чем перейти к уяснению специфики индивидуально-договорного регулирования отношений, составляющих предмет трудового права, первоначально следует изучить саму систему указанных отношений.

Необходимо пояснить, что в науке трудового права в качестве несинонимичных используются понятия «сфера (либо сфера действия) трудового права» и «предмет трудового права». Заметим, обозначенные термины разграничиваются и законодателем. Так, например, в ст. 3 **Трудового кодекса Республики Беларусь** (далее – ТК) определяется сфера его действия, а в ст. 4 ТК обозначен предмет его регулирования, при этом законодатель само понятие «предмет» не использует.

Приведем мнения ученых-юристов по данному вопросу. Так, например, В. А. Абалдуев полагает, что сфера трудового права – это круг (область,



Начало

Содержание



Страница 5 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

совокупность, комплекс и т.п.) волевых общественных отношений, составляющих предмет трудового права Российской Федерации, а также других отношений, не являющихся трудовыми или непосредственно связанными с трудовыми по поводу использования личного самостоятельного трудами отношениями, но возникающих между субъектами права и в силу прямого указания в законе или по аналогии урегулированных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права [1, с. 73].

А. М. Лушников и М. В. Лушникова настаивают на необходимости разграничения предмета правового регулирования и сферы действия (применения) норм трудового права. Ученые отмечают, что в сферу действия норм трудового права могут подпадать отношения, не составляющие предмет трудового права, указывая, что сфера действия той или иной отрасли права зависит от воли законодателя в тех случаях, когда в законе прямо указана возможность непосредственного применения норм трудового права к иным общественным отношениям, которые не включаются в предмет отрасли трудового права [2, с. 369].

О. С. Курылева также полагает, что сфера действия трудового права во многом зависит от усмотрения законодателя. По мнению ученого, сфера действия трудового права в Республике Беларусь видится достаточно широкой и распространяется на отношения, имеющие признаки наемного труда, которые выделяются в три блока: отношения, основанные на членстве (участии) в организациях не любых организационно-правовых форм, а лишь в организациях, участники которых обязаны принимать личное трудовое участие в их деятельности; отношения, имеющие признаки наемного труда, но основанные на жесткой субординации; отношения, связанные с применением способности к труду, которым не свойственны признаки найма [1, с. 74–78].

Н. И. Тарасевич предлагает следующее определение сферы действия норм трудового права. «..Круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права, а также общественных отношений, не входящих в предмет



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 6 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

трудового права, но возникающих по поводу использования труда и регулируемых нормами трудового права в силу прямого указания в соответствующем нормативном правовом акте либо по аналогии. . . » [3, с. 10].

Обобщая изложенные позиции можно заключить, что сфера действия трудового права шире, нежели предмет трудового права. К предмету трудового права принято относить систему отношений, которая представлена трудовыми отношениями (возникающими на основании трудового договора) и отношениями (тесно, непосредственно) связанными с трудовыми. Указанная система имеет закрепление в ст. 4 ТК.

Безусловно, базис (основу) предмета отрасли составляют трудовые отношения, которые, подвергаясь воздействию норм права, приобретают форму трудовых правоотношений.

Вопросы трудового правоотношения (отношения) глубоко исследованы наукой. В досоветский период трудовые отношения подвергались исследованию сквозь призму трудового договора, их опосредующего. Фундаментальный вклад в эволюцию учения о трудовом договоре внес Л. С. Таль. С именем ученого связывают феномен «хозяйской власти» – признак, имманентно присущий трудовому правоотношению. Определяя хозяйскую власть, ученый пишет о том, что: «...Она не субъективное право, не часть индивидуальной правовой сферы хозяина, а правовое положение, занимаемое им, как главою предприятия, по отношению к остальным лицам, входящим в состав данной социальной единицы» [4, с. 30]. В хозяйской власти принято выделять три составных элемента (направления, составляющих), предложенных ученым: власти диспозитивную, дисциплинарную, нормативную [5, с. 486]. Хозяйская власть, по мнению Л. С. Таля, возникала на основании трудового договора (заключению которого предшествует согласие работника) и прекращалась вместе с его расторжением, независимо от правомерности последнего [4, с. 30].



Начало

Содержание



Страница 7 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Кратко отразим основное содержание элементов хозяйской власти, представленное в трудах Л. С. Таля. Так, диспозитивная власть (либо право дирекции) проявляется в поручениях и приказах, даваемых хозяином и его заместителями наемным работникам [5, с. 486–487]. И. Я. Киселев конкретизирует, что директивная власть предполагает право распоряжаться и управлять рабочей силой, а также определять организацию производства и труда, численность и структуру персонала, порядок работы, право ликвидировать предприятие и производить его реорганизацию, право контролировать выполнение работниками их трудовых обязанностей [6, с. 36]. Дисциплинарная власть реализуется через принятие принудительных или карательных мер для поддержания должного порядка [4, с. 32]. Нормативная власть проявляется в установлении и издании норм, определяющих внутренний порядок предприятия [5, с. 506].

В советский период смещается акцент с изучения трудового договора на исследование непосредственно самого трудового правоотношения. По этому поводу российский ученый М. А. Тангин отмечает, что вполне естественным и необходимым был шаг вперед в теории трудового права – от трудового договора, ставшего фактически формальным признаком критерия отраслевой принадлежности отношений, возникающих при его заключении, к трудовому отношению как предмету трудового права [7, с. 33]. Исследованию природы трудового отношения посвящены труды Н. Г. Александрова, М. П. Карпушина, Л. Я. Гинцбурга, А. И. Процевского, А. Р. Мацока и других ученых.

В обозначенный период в науке трудового права сформировалась (и превалирует к сегодняшнему дню) концепция *единого длящегося трудового правоотношения*. Наиболее полно данная концепция представлена в работах Н. Г. Александрова. Ядром концепции является утверждение о том, что сложное правоотношение будет там, где каждый из субъектов несет ту или иную обязанность перед другим или где хотя бы один из субъектов несет перед другим не одну, а две (или более) связанных между собой обязанностей. Всякое элементарное правоотношение,



Начало

Содержание



Страница 8 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

по мнению ученого, можно рассматривать в аспекте правомочия (а тем самым и соответствующей обязанности), либо в контексте обязанности (а тем самым соответствующего правомочия) [8]. Н. Г. Александров в структуре трудового правоотношения, например, выделяет отношения по поводу выплаты заработной платы, наложения дисциплинарного взыскания.

Классиком трудового права выделены следующие характерные особенности, обуславливающие сложный характер трудового правоотношения: 1) каждая из сторон выступает по отношению к другой как обязанное, и как управомоченное лицо; 2) каждая из сторон несет перед другой несколько обязанностей, которые могут служить предметом самостоятельного спора (требования) и подлежать различной юрисдикции; 3) «удвоение» субъекта на стороне нанимателя (*прим.* работодателя у Н. Г. Александрова); 4) включение в состав некоторых правоотношений по материальному обеспечению (уплата страховых взносов) [8].

Л. Я. Гинцбург рассматривал социалистическое трудовое отношение как обязательственное отношение между свободным и равноправным работником с одной стороны и социалистическим предприятием с другой. По мнению ученого социалистическое трудовое отношение является обязательственным правоотношением. Это обязательство является синаллагматическим (каждая из сторон является субъектом и прав, и обязанностей в отношении другой стороны) и носит имущественный характер [9, 137–138].

Противоположной концепции единого длящегося трудового правоотношения является *концепция расщепленного трудового правоотношения*. Яркими приверженцами такой концепции можно назвать В. Н. Скобелкина [10], С. В. Передерина [11]. В частности, В. Н. Скобелкин полагает, что между работником и работодателем возникает не единое комплексное трудовое правоотношение, а комплекс трудовых правоотношений (правоотношения, связанные с оплатой труда, рабочим временем и временем отдыха, охраной труда и другие) [12, с. 90].

Немаловажным является изучение признаков трудового правоотношения.



Начало

Содержание



Страница 9 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Обозначенному вопросу даже уделено внимание в международном документе – Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении». Так, в соответствии с п. 13 Рекомендации государства-члены должны предусмотреть возможность определения в своих законодательных и нормативных правовых актах, либо иными средствами, конкретных признаков существования трудового правоотношения. К таким признакам могли бы относиться следующие элементы:

а) тот факт, что работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу;

б) периодическая выплата вознаграждения работнику; тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы; или то, что работник не несет финансового риска.

В юридической литературе предлагаются различные вариации признаков трудового правоотношения. Например, Л. С. Таль к характерным признакам трудового договора, а, следовательно, и трудового правоотношения относил следующие:



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 10 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

- нанимающийся по трудовому договору обещает предоставление своей рабочей силы в пользу чужого хозяйства;

- от нанявшегося по трудовому договору требуется личное исполнение работы;

- из трудового договора вытекает обязанность нанимающегося согласовывать свое поведение с порядком, установленным нанимателем (хозяином), в свою очередь наниматель должен ограждать личность работника от опасностей, сопряженных с фактическим нахождением его в чужой хозяйской сфере;

- нанявшийся имеет право на вознаграждение за свой труд, оно не зависит от того, воспользовался ли наниматель его трудами или нет [13].

Однако устоявшимися в науке являются следующие три признака: *личный, организационный и имущественный* (указанные признаки также характеризуют традиционную юридическую конструкцию трудового договора) [14, с. 186]. В общем виде личный признак предполагает, что поручаемая работа выполняется лично работником. Организационный признак предполагает организацию труда работника нанимателем, подчинение работника хозяйской власти нанимателя (см. выше), наконец имущественный признак предполагает возмездную основу трудового правоотношения, то есть оплату труда работника.

Наряду с указанными выше признаками, современными учеными обозначаются и иные признаки трудового правоотношения, дополняющие или раскрывающие классическую триаду. Так, например, О. С. Курылева в качестве признаков трудового правоотношения называет: личная реализация работником субъективных трудовых прав и обязанностей; основным объектом трудового правоотношения является способность к труду; работник обязан подчиняться власти нанимателя; способность к труду предъясняется в интересах, под ответственность и риск нанимателя; работник обязан выполнять меру труда; труд оплачивается периодически по заранее установленным нормам, в том числе и за периоды, когда работника в соответствии с законодательством не работал по уважительной причине или по вине нанимателя [1 с. 423]. И. К. Дмитриева в качестве признаков



Начало

Содержание



Страница 11 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

называет: личный характер прав и обязанностей работника; выполнение работником обусловленной трудовым договором определённой трудовой функции; выполнение трудовой функции в условиях общего (кооперированного труда); возмездный характер правоотношения; право каждого из субъектов на прекращение данного правоотношения без каких-либо санкций по установленным в ТК основаниям с соблюдением определенного законом порядка [15, с. 112–113].

Обращаясь к вопросу о составе трудового правоотношения тезисно обозначим, что сторонний (субъектный) состав правоотношения представлен работником и нанимателем. Работником является физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. Нанимателем может быть как юридическое, так и физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Ученые по-разному формулируют объект трудового правоотношения. Например, О. В. Смирнов, пишет, что *объектом* и основным содержанием трудовых отношений выступает *работа*, то есть деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду [16, с. 8]. Е. А. Волк полагает, что объектом трудового правоотношения является *наемный труд*, обусловленный различными интересами сторон [12, с. 93], Н. И. Тарасевич под объектом понимает *процесс труда* [3, с. 55], И. В. Гуцин указывал, что объектами трудовых правоотношений выступают *различного рода трудовые права и свободы работников* [17], А. В. Ясинская-Казаченко указывает, что объектом правоотношений трудового права является: *материальный интерес в труде, результаты трудовой деятельности и различные социально-экономические блага, удовлетворяющие требованиям работника и нанимателя*, а в охранительных правоотношениях – это *охрана материального интереса и соответствующих социально-экономических трудовых прав* [18]



Начало

Содержание



Страница 12 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Содержанием трудового правоотношения является само поведение, деятельность субъектов, действия, которые они совершают, что предстает в правоотношении, его юридическом содержании как взаимосвязанность субъективными правами и юридическими обязанностями [15, с. 126].

Следует указать, что в национальном законодательстве о труде (в частности в ТК) не закрепляется дефиниция понятия «трудовое правоотношение». В научных публикациях неоднократно указывалась на данное упущение законодателя, которое предлагалось устранить. Например, К. Л. Томашевский, предлагая авторскую дефиницию понятия, указывает, что для определения трудового отношения наиболее важны указания, во-первых, на его участников или сторон (работника и нанимателя / работодателя), во-вторых, на три классических признака (личностный, организационный и имущественный) [19, с. 5]. Полагаем, позиция ученого фактически преосуществлена в ст. 40 **Модельного трудового кодекса для государств-участников СНГ**, закрепляющей определение трудовых правоотношений – отношения, возникающие в результате заключения трудового договора между работником и работодателем о личном выполнении работником за вознаграждение трудовой функции – работы по определенной должности, профессии, квалификации, в соответствии со штатным расписанием, в интересах, под управлением и контролем работодателя, с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем здоровых и безопасных условий труда, других условий, предусмотренных законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Втором блоком предмета трудового права выступают отношения, связанные с трудовыми (в юридической литературе их еще также именуют «*производными от трудовых*»). В науке сложились разрозненные мнения о том, какие отношения (группы отношений) составляют, наряду с трудовыми, предмет отрасли.



Начало

Содержание



Страница 13 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

С позиции формально-юридического подхода отношения, связанные с трудовыми, обозначены в ч. 1 ст. 4 ТК. К ним законодатель отнес отношения, связанные с:

- 1) профессиональной подготовкой работников на производстве;
- 2) деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;
- 3) ведением коллективных переговоров;
- 4) взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями;
- 5) обеспечением занятости;
- 6) надзором за соблюдением законодательства о труде;
- 7) государственным социальным страхованием;
- 8) рассмотрением трудовых споров.

Следует согласиться с мнением И. И. Андриановской о том, что от точно определенного в кодексе предмета отрасли зависит распространение ее норм на возникающие в сфере труда отношения и субъектов, в них вступивших [20, с. 65].

В науке вызывает дискуссии состав предмета трудового права. Кратко отразим отдельные позиции.

Например, Н. Г. Александров различает в предмете трудового права наряду с общественно-трудовыми также отношения, неразрывно связанные с трудовыми отношения по материальному обеспечению в старости, в случае болезни, инвалидности и т.д.; по надзору за охраной труда; по рассмотрению трудовых споров; между профсоюзной организацией и администрацией предприятия, учреждения, хозяйства [21, с. 20.]

С. П. Маврин полагает, что в предмете трудового права имеет смысл различать два блока отношений. Отношения, входящие в *первый блок*, по своему содержанию подразделяются на две группы: *трудовые и нетрудовые*. Содержание первой группы составляют *индивидуально-трудовые отношения*, которые опосредуют договорный найм труда и организационно-управляемый процесс его применения-потребления.



Начало

Содержание



Страница 14 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

К числу нетрудовых относятся все тесно связанные с трудовыми отношения, которые могут быть, как полагает ученый, индивидуальными отношениями и коллективными.

В группу *индивидуальных нетрудовых отношений* включаются, например, отношения по трудоустройству, возникающие между лицом, ищущим работу, с одной стороны, и частным бюро найма либо государственной службой занятости – с другой и др. *Коллективные отношения* в зависимости от своего характера подразделяются также на два вида: организационно-управленческие отношения и отношения по урегулированию коллективных трудовых споров.

Второй блок предмета трудового права включает в свой состав отношения, регулируемые исключительно в публично-правовом или, иначе говоря, в централизованно-нормативном порядке: контрольно-надзорные отношения, возникающие между работодателем и органами общего или специализированного государственного надзора в ходе осуществления последними своих функций по государственной охране труда; процессуальные отношения, складывающиеся между спорящими сторонами и судебными органами при разрешении индивидуальных трудовых споров [22, с. 27–30].

С. В. Передерин указывает, что в предмет трудового права необходимо включить следующие общественные отношения: социально-трудовые; организационные; процедурные, по ведению переговоров между работником и работодателем [23, с. 119].

Основанием возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения являются определенные юридические факты (составы). Так, например, основанием возникновения трудовых правоотношений является трудовой договор. Однако в некоторых случаях требуется наличие сложного юридического состава (избрание на выборную должность, трудоустройство лиц, направленных государственной службой занятости и др.). Изменение трудового правоотношения может являться результатом как соглашения сторон, так и одностороннего



Начало

Содержание



Страница 15 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

волеизъявления. Также и прекращение трудового правоотношения происходит под воздействием как одного юридического факта, так и может осуществляться при наличии соответствующих юридических составов. При этом основаниями прекращения трудовых правоотношений выступают специфические юридические факты, указанные в законе (сокращение численности или штат работников, прогул; нарушение установленных правил приема на работу и др.), т.к., как правило, основания прекращения трудового договора служат основаниями прекращения трудовых правоотношений.

Правоотношения в сфере социального партнерства

Отношения, связанные с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей, ведением коллективных переговоров, а также со взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями принято именовать *социально-партнерскими* или *правоотношениями в сфере социального партнерства*.

Сфера общественных отношений, возникающих в связи с взаимодействием профсоюзов и объединений нанимателей, достаточно обширна. К ней относятся предусмотренные, прежде всего, **ТК** Республики Беларусь те группы отношений, которые складываются в связи с реализацией работниками своего права на объединение в профсоюзы (п. 2 ст. 11), нанимателей – в свои объединения (п. 3 ст. 12), а также отношения партнерства (ст. 352 – 355), по поводу заключения коллективных договоров и соглашений, разрешения коллективных трудовых споров [13].

В соответствии с ч. 1 ст. 356 **ТК** представительные органы работников и нанимателей как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора. Таким образом, коллективные переговоры представляются одной из форм социального партнерства, целевое назначение которой является балансирование интересов работников и нанимателей.



Начало

Содержание



Страница 16 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Ко взаимоотношениям между работниками (их представителями) и нанимателями принято относить те правовые связи, которые не охватываются трудовыми правоотношениями. К ним, например, относятся правоотношения, возникающие в связи с реализацией работниками (коллектива работников) своего права на участие в управление организацией (п. 4 ст. 11 ТК).

Отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве (п. 1 ч. 1 ст. 4 ТК).

Указанные отношения по-прежнему вызывают ряд научных дискуссий по отраслевой принадлежности, субъектного состава, содержания, источников индивидуально-договорного регулирования и другим аспектам.

Спецификой указанных отношений является их нахождение в плоскости регулирования законодательства о труде и законодательства об образовании. При этом в научной литературе в качестве существенного недостатка указывается на фрагментарный и несистемный характер норм ТК, воздействующих на указанные отношения. Непосредственному применению подлежат фактически только положения ст. 205, 220¹, 278, 280 ТК. И, напротив, нормами законодательства об образовании регулируются вопросы организации образовательного процесса, разработки соответствующих образовательных программ и даже проведения аттестации обучающихся у нанимателя лиц.

Учеными высказаны разнообразные мнения по поводу круга отношений, возникающих в связи с профессиональной подготовкой кадров для нужд нанимателя, регулируемых нормами трудового права. Наиболее популярными являются подходы, согласно которым правоотношения по профессиональной подготовке работников включаются в предмет трудового права при условии участия в них нанимателя [9, с. 170; 12 с. 98]; а также целевое назначение такого обучения (собственные нужды нанимателя) [24, с. 222].

Вместе с тем, в современных научных публикациях высказываются мнения о необходимости включения в предмет трудового права также и правоотношений,



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 17 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

возникающих в связи направлением нанимателями (*прим.* в российских источниках – работодателями) работников (либо лиц, ищущих работу) на обучение в образовательное учреждение или в стороннюю организацию [25, с. 10], а также отношений по подготовке руководящих кадров, которые представляют собой особый вид отношений по обучению лиц, работающих на предприятии [26, с. 7].

Заметим, в советский период сложилась и доминировала (разделяется и сейчас некоторыми учеными) позиция, согласно которой в структуре профессиональной подготовки рабочих на производстве следует выделять три группы правоотношений:

1) по профессиональному обучению на производстве (*или* ученическое (учебно-трудовое) правоотношение) – отношение возникает между нанимателем и принимаемым к нему лицом, не имеющим профессии (учеником) для обучения и дальнейшей работы в соответствии с полученной квалификацией;

2) по повышению квалификации или по переподготовке – отношение возникает между нанимателем и работником и может осуществляться как непосредственно в организации (у нанимателя), так и в учреждении образования (сторонней организации);

3) по руководству обучением – отношение возникает между обучающим работником (высококвалифицированным специалистом, мастером производственного обучения и др.) и самим нанимателем.

В соответствии с современными правовыми реалиями (например. п. 2 ст. 252 **Кодекса Республики Беларусь об образовании**), отношения профессионального обучения кадров для нужд нанимателя, в том числе, лежащие и в плоскости воздействия трудового права, предполагают реализацию одной из образовательных программ: *профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих (служащих)*. В этой связи формулировка п. 1 ч. 1 ст. 4 **ТК** (отношения, возникающие в связи с профессиональной подготовкой работников на производстве) является достаточно узкой и не охватывает, например, отношения, возникающие в связи с переподготовкой и повышением квалификации рабочих, которые также могут осуществляться непосредственно нанимателем.



Начало

Содержание



Страница 18 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Отношения, возникающие в связи с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации рабочих непосредственно у нанимателя для его собственных нужд (далее именуются «*учебно-трудовыми*») следует отличать от иных схожих правоотношений. Подобные отношения могут складываться, например, в связи с направлением работника в стороннюю организацию, учреждение образования, либо же возникать в результате производственной практики студентов (курсантов, слушателей), практики учащихся (курсантов), производственного обучения учащихся осуществляемого в организациях. Также учебно-трудовые правоотношения дифференцируются от отношений, возникающих в связи с профессиональным обучением по направлению органов по труду занятости и социальной защите.

Критериями обособления учебно-трудовых правоотношений от иных, схожих с ними, могут рассматриваться, например, применяемые в совокупности критерии:

- ✓ *осуществление обучения непосредственно нанимателем и для его собственных нужд;*
- ✓ *финансирование обучения за счет собственных средств нанимателя;*
- ✓ *наличие неразрывной связи труда и обучения;*
- ✓ *наличие между обучаемым и нанимателем трудового отношения или его возникновение после завершения обучения;*
- ✓ *необходимость опосредования отношений индивидуально-договорной формой трудовправовой природы (т.е. учебно-трудовым договором) и др.*

Последний критерий видится перспективным, но необходимым, так как учебно-трудовой договор не регламентирован действующим законодательством о труде (см. § 2 раздела 3 пособия).

Сторонами учебно-трудовых отношений выступает наниматель-юридическое лицо и работник, либо же лицо, находящееся в поиске работы.

Отношения, возникающие в связи с обеспечением занятости



Начало

Содержание



Страница 19 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Правоотношения по обеспечению занятости дифференцируются на следующие основные виды:

- между гражданином, нуждающимся в помощи по трудоустройству, и органом по труду, занятости и социальной защите;
- между органом по труду, занятости и социальной защите и нанимателем;
- между гражданином (безработным) и нанимателем (готовым принять его на работу на основании направления, выданного органом по труду, занятости и социальной защите;
- между частным агентством по трудоустройству, гражданином, нуждающимся в работе, и соответствующим нанимателем [27, с. 157].

Отношения, возникающие в связи с надзором за соблюдением законодательства о труде

Обозначенные отношения по-прежнему вызывают научные дискуссии на предмет их отраслевой принадлежности. Также неоднозначными видятся позиции ученых по поводу соотношения и определения понятий «контроль» и «надзор».

М. В. Лушникова пишет, о том, что следует разграничивать два понятия: а) «контроль (надзор) за соблюдением норм трудового права», б) «трудоправовой контроль (надзор)». Первое понятие более емкое, межотраслевое, которое основано на общем предмете контроля. А трудоправовой контроль (надзор) – это более узкое отраслевое понятие, которое связано с трудовым и производными от него отношениями, деятельностью по контролю (надзору) субъектов трудового права [28, с. 163]

К. Л. Томашевский указывает, что контроль и надзор за соблюдение законодательства о труде в объективном смысле – это комплексный правовой институт, состоящий из норм как трудового, так и административного права. Ученый обращает внимание, что в данном институте трудового права публично-правовые начала существенно превалируют над частно-правовыми [12, с. 458].



Начало

Содержание



Страница 20 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Обозначенные отношения включаются в предмет трудового права в связи с тем, что направлены на обеспечение здоровых и безопасных условий труда работающих и имеют тесную связь с трудовыми правоотношениями.

Для данных правоотношений характерен широкий круг субъектов: Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, органы прокуратуры, органы государственного строительного надзора, органы государственного пожарного надзора и др. Общий порядок осуществления контрольной (надзорной) деятельности установлен **Указом Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь»**.

Также следует указать, что в соответствии с ч. 1 ст. 462 **ТК** профсоюзы в порядке, установленном законодательными актами, осуществляют общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

Отношения, возникающие в связи с государственным социальным страхованием

Указанные отношения традиционно составляют предмет трудового права. Так, **Кодекс о труде БССР 1929 года** (первый кодифицированный акт о труде Беларуси) включал 17 раздел «Социальное страхование». Однако вопрос о том, какими нормами права регулируются отношения государственного социального страхования, в науке является дискуссионным. Например, Е. А. Волк пишет о том, что обозначенные отношения являются в первую очередь предметом права социального обеспечения [12, с. 101].

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь **«Об основах государственного социального страхования» от 31 января 1995 г. № 3563-XII** государственное социальное страхование представляет собой систему пенсий, пособий и других выплат гражданам Республики Беларусь, иностранным гражданам и лицам без гражданства за счет средств государственных внебюджетных фондов социального страхования в случаях, предусмотренных указанным Законом.



Начало

Содержание



Страница 21 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Субъектами отношений выступают работники (граждане), наниматели и органы государственного социального страхования.

Отношения, возникающие в связи с рассмотрением трудовых споров

Трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные. В этой связи указанные отношения можно классифицировать на два вида: отношения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и отношения по рассмотрению коллективных трудовых споров.

Сторонами индивидуального трудового спора являются наниматель и работник, либо же уволенный работник или лицо, которому отказано в заключении трудового договора. Рассматривают индивидуальные трудовые споры суды и комиссии по трудовым спорам. Однако следует учитывать, что в соответствии с ч. 1 ст. 251 **ТК** наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Сторонами коллективного трудового спора являются наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов (ст. 378 **ТК**). Рассматриваются коллективные трудовые споры примирительной комиссией; с участием посредника; в трудовом арбитраже (ч. 4 ст. 379 **ТК**).

В завершение теоретической части первого раздела необходимо указать на то, что наукой трудового права выработаны разнообразные классификации отношений, составляющих предмет трудового права. В частности, отношения, связанные с трудовыми, например, подразделяют на предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых правоотношений.



Начало

Содержание



Страница 22 из 87

Назад

На весь экран

Закреть

Список цитируемых литературных источников:

1. Курс трудового права: Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик и др.; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск: ООО «Тесей», 2010. – 602 с.
2. Очерки теории трудового права / Лушников, А. М., Лушникова, М. В. – С.-Пб.: Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.
3. Тарасевич, Н. И. Трудовое право : учеб. пособие / Н. И. Тарасевич. – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 382 с.
4. Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права / проф. Л. С. Таль. – Изд. 2-е, знач. доп. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – 225 с.
5. Таль, Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Таль Л.С. - М.: Статут, 2006. – 539 с.
6. Киселев, И. Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения / И. Я. Киселев; Отв. ред. С. А. Иванов; АН СССР, Ин-т государства и права. – М. : Наука, 1989. – 188 с.
7. Тангин, М. А. Предмет правового регулирования отношений в сфере наемного труда : вопросы теории и практики : диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Тангин Михаил Алексеевич; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. – Москва, 2016. – 168 л.
8. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение : монография / Н. Г. Александров. – Москва : Проспект, 2008. – 336 с.
9. Гинцбург, Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Гинцбург Л. Я.; Отв. ред.: Лившиц, Р. З. – М.: Наука, 1977. – 310 с.
10. Скобелкин, В. Н. Трудовые правоотношения / Скобелкин В. Н. – М.: Вердикт-1 М, 1999. – 372 с.
11. Передерин, С. В. Комплексное трудовое правоотношение или комплекс трудовых правоотношений? / С. В. Передерин // Вестник ВГУ. Серия: Право. / Воронежский государственный университет. – 2018. – № 4. – С. 249–258.



Начало

Содержание



Страница 23 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

12. Трудовое право: учебное пособие / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2020. – 492 с.

13. Шишко, Г. Б. Современные проблемы трудовых правоотношений [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

14. Лушников, А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения [Текст] : учебное пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. – Изд. 2-е перераб. и доп. – Москва : Проспект, 2014. – 429, [2] с.

15. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. – 4-е изд, испр. И доп. – Москва : Проспект, 2020. – 672 с.

16. Трудовое право [Текст] : учебник под ред. Смирнова О. В., Снигиревой И. О. Трудовое право. 3-е изд., перераб. и доп. – М. – 2008. – 600 с.

17. Трудовое право: учебно-методический комплекс / И. В. Гуцин [и др.] ; Учреждение образования «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы» ; под ред. И. В. Гуцина. – Гродно : ГрГУ, 2010. – 483 с.

18. Ясинская-Казаченко, А. В. Трудовое право [Электронный ресурс] : электронный учебно-методический комплекс для студентов специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» / А. В. Ясинская-Казаченко, Б. Б. Синьков ; Белорусский национальный технический университет. – Минск : БНТУ, 2013.

19. Томашевский, К. Л. Определение трудового отношения: от доктринальных разработок к легальному закреплению в государствах – членах ЕАЭС / Томашевский, К. Л. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 3–6.

20. Андриановская, И. И. Преемственность в трудовом праве России [Текст] : монография / И. И. Андриановская. – Москва : Юрлитинформ, 2015. – 254 л.

21. Советское трудовое право. Учебник / Александров, Н. Г., Пашерстник, А. Е. – М.: Госюриздат, 1952. – 448 с.



Начало

Содержание



Страница 24 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

22. Трудовое право России. Учебник / Маврин, С. П. и др.– М., 2002.– 560 с.
23. Передерин, С. В. О предмете трудового права / Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2021. № 3 (46). – С. 115–120.
24. Викторова (Жибартович), С. И. Современное трудовое правоотношение диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.05. – Минск, 2011. – 224 л.
25. Занданов, И. В. Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Занданов И. В.; [Место защиты: Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве РФ]. – Москва, 2011. – 27 с.
26. Головина, С. Ю. Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации руководящих кадров производственных предприятий и объединений : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Головина С. Ю. – Всесоюзный юридический заочный институт. – М.,1985. –22 с.
27. Трудовое право : учебник / Семенов, В. И. [и др.] ; под ред. В. И. Семенова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016 – 712 с.
28. Охрана труда и трудовая инспекция (надзор): научно-практическое пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Москва : Проспект, 2015. – 248 с.

2. Вопросы и задания для самоконтроля:

- ✓ Определите понятия «предмет трудового права» и «сфера действия трудового права».
- ✓ Как соотносятся вышеуказанные понятия?
- ✓ Как соотносятся понятия «сфера действия трудового права» и «сфера действия законодательства о труде»?
- ✓ Какие отношения составляют предмет трудового права?
- ✓ Какие отношения именуют «производными от трудовых»?
- ✓ Назовите представленные в науке концепции трудового правоотношения.



Начало

Содержание



Страница 25 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть



- ✓ Назовите признаки трудового правоотношения.
- ✓ Раскройте понятие «хозяйская власть нанимателя».
- ✓ Назовите виды (элементы) хозяйской власти нанимателя.
- ✓ Назовите структурные элементы трудового правоотношения.
- ✓ Как в науке определяется объект трудового правоотношения?
- ✓ Что понимают под формой и содержанием трудового правоотношения?
- ✓ Предложите определение трудового правоотношения.
- ✓ Охарактеризуйте группы отношений, связанных с трудовыми, назовите участников данных отношений.

3. Тематика докладов и рефератов:

- ✓ Предмет трудового права Беларуси в советский и современный периоды.
- ✓ Специфика предмета трудового права государств-членов ЕАЭС.
- ✓ Пределы реализации хозяйской власти нанимателя в современный период.
- ✓ Вопросы реализации хозяйской власти нанимателя в трудовых и связанных с ними отношениях.
 - ✓ Расширение (экспансия) сферы действия трудового права.
 - ✓ Признаки трудовых правоотношений.
 - ✓ Вопросы правового регулирования отношений, связанных с трудовыми.
 - ✓ Вопросы признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми.

4. Задачи и задания:

4.1. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях. Все ли из них регулируются нормами трудового права?

- ✓ гражданин в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к нанимателю, указанному в направлении, в целях трудоустройства;
- ✓ государственный инспектор труда установил, что в ОАО «Астра» работникам, поступившим на работу, предоставляют ежегодный оплачиваемый отпуск только через 15 месяцев работы;

Начало

Содержание



Страница 26 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть



- ✓ директор ООО направил представителей в комиссию по трудовым спорам;
 - ✓ капитану милиции Иванченко объявили строгий выговор за грубое нарушение служебной дисциплины;
 - ✓ гражданка Иванова отказалась от услуг няни для своего годовалого сына без предупреждения, объяснения причин и выплаты вознаграждения няне за последний месяц;
 - ✓ нотариус Петренко перечислил взносы на государственное социальное страхование;
 - ✓ студенту Дмитриеву объявлен выговор за нарушение дисциплины;
 - ✓ квалификационная коллегия судей рекомендовала зарегистрированного ею кандидата в судьи Сидорова для назначения на должность стажера судьи;
 - ✓ адвокату Алешкиной предоставлен отпуск продолжительностью 22 календарных дня.
- 4.2. Составьте таблицу, в которой отразите субъекты (участников), объект, содержание правоотношений, связанных с трудовыми.
- 4.3. Определите нормативную базу, которой регулируются (наряду с ТК) отношения, связанные с трудовыми.

[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 27 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

Раздел 2. Законодательное, коллективно-договорное и локальное, индивидуально-договорное регулирование трудовых и связанных с ними отношений, как характеристика метода трудового права

Настоящий раздел имеет связь со следующими темами учебной программы по учебной дисциплине «Трудовое право» (рег. № УД-07-004-20) учреждения образования «Брестский государственный университет имени А. С. Пушкина» по специальности 1-24 01 02 «Правоведение»:

Тема 1. Понятие, предмет, метод, функции, принципы и система трудового права;

Тема 4. Трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения;

Тема 5. Коллективные трудовые отношения. Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения;

Тема 7. Трудовой договор.

1. Опорные теоретические положения

Традиционно метод правового регулирования в научной литературе рассматривается, в том числе, и в качестве критерия разделения (выделения, обособления) отраслей права.

О. С. Курылева определяет метод трудового права как *закрепленную в нормах данной отрасли права специфическую систему способов правового регулирования, которая воплощает их основные особенности, обусловленные природой трудовых и тесно связанных с ними отношений* [1, с. 86].

Трудовое право отличается своеобразным методом правового регулирования. В науке представлены различные мнения о характерных чертах метода трудового права, которыми и определяется такое своеобразие. При этом следует вооружиться мнением О. Б. Зайцевой, Е. А. Шамардина о том, что набор средств и особенностей, составляющих метод регулирования, постоянно изменяется, отражая тем самым динамику существующих социально-трудовых отношений [2, с. 64].



Начало

Содержание



Страница 28 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Комплексное исследование метода трудового права было осуществлено А. И. Процевским. Ученый писал о том, что метод трудового права характеризуется следующими чертами:

- *характером взаимоотношений сторон, влияющий на правовое положение субъектов трудового правоотношения (равенство или подчинение);*
- *степенью определенности предоставленных прав, выражающуюся в характере норм трудового права (императивном или диспозитивном);*
- *порядком установления прав и юридических обязанностей субъектов трудовых отношений (непосредственно законом или нормативным соглашением)* [3, с. 135–148].

Современными учеными называются разнообразные сущностные черты метода трудового права. Ю. П. Орловский отмечает, что в науке трудового права сложилось два основных подхода к описанию метода отрасли.

Согласно первому подходу (основанному на теоретических представлениях о методе любой отрасли права) метод включает следующие элементы:

- *общее юридическое положение субъектов правоотношений, отнесенных к предмету трудового права;*
- *основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений (иногда говорят о степени свободы действия субъектов права);*
- *характер установления прав и обязанностей;*
- *способы защиты прав и средства обеспечения обязанностей*

Второй способ описания метода трудового права делает акцент на способах установления норм трудового права. При таком определении метода выделяются следующие признаки:

- *сочетание централизованного и локального регулирования;*
- *сочетание государственного и договорного регулирования;*
- *участие представителей работников в установлении норм трудового права;*
- *единство и дифференциация правового регулирования;*



Начало

Содержание



Страница 29 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

- сочетание императивного и диспозитивного регулирования [4, с. 33–34].

Однако в научной литературе преобладающим образом представлены «комбинированные» характеристики метода трудового права, соответствующие как первому, так и второму подходам.

Например, О. Б. Зайцевой, Е. А. Шамардиным уделено внимание следующим особенностям метода:

- равноправие сторон трудового договора с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка;
- особый характер защиты прав и интересов субъектов трудового права;
- единство и дифференциация;
- договорный характер труда и установления его условий;
- сочетание централизованного и локального, государственного и договорного регулирования трудовых отношений [2, с. 45–62] .

И. Я. Киселев выделяет нижеобозначенные признаки метода трудового права:

- существование и переплетение авторитарного метода регулирования (законодательство) и автономного метода регулирования (коллективно-договорные акты, трудовые договоры);
- сочетание централизованного и локального регулирования;
- участие в установлении условий труда и применении трудового законодательства представителей работников;
- использование при регулировании коллективных трудовых отношений бипартизма и трипартизма, принципов социального партнерства;
- применение в качестве способа обеспечения обязанностей работников дисциплинарной ответственности;
- сочетание единства и дифференциации в регулировании труда [5, с. 82].

Укажем на характеристики метода трудового права, называемые белорусскими учеными. Н. И. Тарасевич, в частности, полагает, что к ним относятся:



Начало

Содержание



Страница 30 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

- система отраслевых юридических фактов, с которыми нормы права связывают возникновение, изменение и прекращение правоотношений;

- сочетание трех уровней регулирования соответствующих общественных отношений: законодательного (централизованного), коллективно-договорного и локального, индивидуально-договорного;

- сочетание императивного и диспозитивного способов закрепления и распределения между субъектами трудового права прав и обязанностей (дозволение, установление запрета, предписания, рекомендации);

- взаимодействие государства, работников лице профсоюзов и иных представительных органов и нанимателей в процессе регулирования трудовых с связанными с ними отношений;

- своеобразие способов защиты трудовых прав и обеспечения выполнения обязанностей сторонами трудовых правоотношений [6, с. 12].

Е. А. Волк пишет о следующих основных особенностях метода трудового права:

- сочетание императивных и диспозитивных способов регулирования;

- особенность характера установления характера прав и обязанностей:

- сочетание трех уровней правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений: законодательного; коллективно-договорного и локального; индивидуально-договорного,

- единство и дифференциация правового регулирования труда,

- сочетание интересов работников, нанимателя и государства;

- сочетание равенства и подчинения;

- договорной характер труда и установление его условий;

- специфика юридической санкций и способов защиты [7, с. 24–27].

Фактически все выше приведенные системы характеристик метода трудового права в той или иной буквальная (словесная) формулировке содержат такие особенности метода, как «трёхуровневое правовое регулирование трудовых и связанных с ними правоотношений».



Начало

Содержание



Страница 31 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

К. Н. Гусов объясняет соотношение указанных трех уровней таким образом, что в нормативном порядке определяется предел гарантий с тем, чтобы посредством локального и договорного регулирования обеспечить работнику максимум возможных гарантий в упомянутых сферах в пределах возможностей предприятия (работодателя) [8, с. 22–23].

Укажем, что исследуемая характеристика метода анализировалась белорусскими учеными еще в советский период. В частности, В. А. Глозман писал о том, что *сердцевину* метода трудового права представляет сочетание централизованного и локального регулирования с участием профессиональных союзов, а также регулирования по соглашению сторон трудового договора [9, с. 9].

В общем виде характеристику метода «законодательное, коллективно-договорное и локальное, индивидуально-договорное регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений» можно попытаться раскрыть следующим образом.

Законодательный (централизованный) уровень предполагает регулирование отношений, составляющий предмет трудового права, законами, постановлениями, иными актами законодательства о труде. Именно на данном уровне закрепляется общий подход регулирования трудовых и связанных с ними отношений, а также устанавливается минимальный набор прав и гарантий, который может быть расширен в последующем на других уровнях.

Коллективно-договорной и локальный уровень предполагает регулирование социально-трудовых отношений коллективными договорами, соглашениями и иными локальными правовыми актами.

В соответствии с ч. 1 ст. 361 ТК коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.

Коллективный договор представляет собой акт социального партнёрства. Разработка проекта договора, непосредственное согласование его условий осуществляется в ходе коллективных переговоров. В литературе принято



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 32 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

подразделять условия коллективного договора на *информационные, нормативные, обязательственные, организационные* [10, с. 182; 11].

Информационные условия представляют собой заимствованные (воспроизведенные) нормы законодательства, соглашений без какой-либо переработки.

Обязательственные условия закрепляют обязательства (-о) сторон (как правило, нанимателя) по совершению некоторых действий (либо же воздержанию от их совершения).

Организационные условия определяют порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора.

Ядром коллективного договора являются *нормативные условия*. К. Л. Томашевский, Е. А. Волк указывают, что нормативные положения, наряду с обязательственными, составляют основное содержание коллективных договоров и соглашений как вида нормативных соглашений в трудовом праве [11, с. 106]. Нормативные условия представляют собой локальные договорные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данной организации, от имени которых от заключался и на которых распространяет свое действие [7, с. 112]. Перечень (примерных) условий, которые могут быть отражены в коллективном договоре закреплён в ст. 364 ТК.

В соответствии со ст. 358 ТК *соглашение* – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории.

Соглашения заключаются на *республиканском* (генеральное соглашение), *отраслевом* (тарифное соглашение) и *местном* (местное соглашение) уровнях. На данный момент подписано **Дополнительное соглашение к Генеральному соглашению между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021** годы. В соответствии с Дополнительным соглашением срок действия Генерального соглашения продлевается на период 2022 – 2024 годов.



Начало

Содержание



Страница 33 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров (ч. 2 ст. 362 ТК). **Тарифные и местные соглашения** устанавливают социально-трудовые гарантии и преимущества для работников в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий, оплаты и охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, при проведении приватизации и др. (ч. 3 ст. 360 ТК).

К *локальным правовым актам* нанимателя в трудовом правовом поле можно отнести, например, такие, как *правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, инструкции по охране труда, положение об оплате труда, положение о премировании* и другие.

Сочетание уровней (*как проявление обозначенной выше характеристики метода*) может осуществляться в формате дополнения (расширения), уточнения (конкретизации) норм законодательства положениями коллективных договоров, соглашений, локальных правовых актов нанимателя.

Вопросам «сочетания» законодательного и коллективно-договорного и локального уровня регулирования отношений посвящены единичные положения ТК:

- ч. 2 ст. 7 ТК (*локальные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными*);

- ч. 2 ст. 194 ТК (*локальные правовые акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с ТК и иными актами законодательства, регулирующими соответствующие отношения в социально-трудовой сфере*);

- ч. 1 ст. 362 ТК (*условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными*). Приведенные нормы пронизаны проявлением принципа *in favorem* – недопустимость ухудшения положения работников коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами по сравнению с законодательством о труде.



Начало

Содержание



Страница 34 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Особенность *индивидуально-договорного уровня регулирования* заключается в том, что он не носит нормативного характера (на данном уровне не принимаются нормы права) и базируется на трудовых договорах, а также соглашениях между работником и нанимателем [7, с. 25–26] (нельзя не отметить, что некоторые ученые настаивают на нормативности индивидуального правового [12, с. 21], индивидуально-договорного регулирования, как его разновидности [13, с. 22]).

Индивидуально-договорной уровень представлен договорами (соглашениями), сторонами которых являются работник и наниматель. Безусловно, центральное место среди таких договоров принадлежит трудовому договору, как индивидуальному регулятору трудовых и даже некоторых связанных с ними правоотношений. Однако наряду с трудовым договором между обозначенными сторонами заключаются соглашения, как регламентированные законодательством (договор о полной материальной ответственности), так и не имеющие нормативного закрепления (учебно-трудовой (ученический) договор).

В юридической литературе упоминаются разнообразные индивидуальные соглашения (договоры), предлагаются их классификации: соглашение о переносе очередного отпуска, соглашение о временном переводе на другую работу, соглашение об отпуске без сохранения заработной платы, соглашение о прекращении трудового договора, соглашение о неполном рабочем дне, соглашение о совмещении профессий (должностей), соглашение о возмещении материального ущерба, соглашение о совместительстве [14, с. 121], договоры о повышении квалификации, переквалификации, о полной индивидуальной материальной ответственности, соглашение о сверхурочной работе [15, с. 9] и др.

Рассматриваемый уровень отличается от централизованного и локального (в том числе коллективно-договорного) не только отсутствием нормативности, но и *целесообразностью*. А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина пишут, что индивидуально-договорное (автономное) правовое регулирование трудовых отношений рабочих и служащих является самостоятельным видом деятельности,



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 35 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

цель которой является создать индивидуальные условия труда конкретному трудящемуся, индивидуальное правило поведения [14, с. 2].

Кратко укажем, что в науке используется различная терминология для обозначения индивидуализации и (или) конкретизации условий труда работника. Так, учеными используются понятия «индивидуальное регулирование», «индивидуальное правовое регулирование», «договорное индивидуальное регулирование», «индивидуально-договорное регулирование», «поднормативное регулирование» и др. Следует указать, что в отечественной науке одним из первых термин «индивидуально-договорное регулирование условий труда» стал использовать А. С. Пашков [16].

В современных исследованиях, как правило, индивидуально-договорное регулирование понимается как разновидность индивидуального правового регулирования. Отразим по данному вопросу мнения некоторых ученых.

В частности, Р. Н. Рахматулина в качестве видов индивидуального правового регулирования выделяет индивидуально-договорное регулирование; правоприменительное регулирование; саморегулирование работником своих трудовых прав и обязанностей [15, с. 9].

Н. И. Дивеева предлагает выделить два вида индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автономное (договорное) и правоприменительное. Первое базируется на частноправовых началах, правоприменительное регулирование строится на отношениях субординации [12, с. 8].

В. И. Попов полагает, что индивидуальное регулирование может быть как договорное, так и недоговорное регулирование, поскольку источником регулирования служит договор, например, соглашение примирительной комиссии, и индивидуальный правоприменительный акт, например, приказ (распоряжение) о выплате компенсации за работу в выходной день [17].



Начало

Содержание



Страница 36 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина по этому вопросу занимают схожую позицию и указывают, что индивидуально-договорное регулирование развивается не на базе правоприменения, а на базе других форм реализации права, его использования и исполнения. Ученые поясняют, что для правоприменительного регулирования, осуществляемого с помощью актов применения права, характерен метод императивности (состояние власти и подчинения) [14, с. 27]. В обоснование такой позиции приведем высказывание Б. И. Пугинского «...не существует договорных соглашений о порядке исполнения правовых норм...» [18, с. 67].

Соответственно, под индивидуально-договорным регулированием (в контексте характеристики метода трудового права) следует понимать разновидность индивидуального правового регулирования отношений, возникающих между работником и нанимателем, не носящую нормативный характер, осуществляемую посредством трудового договора и иных соглашений (договоров) о труде.

Учеными-трудовиками указывается, что одной из важнейших черт метода трудового права на современном этапе является все более расширяющееся, объективно набирающее силу индивидуальное и коллективное договорное регулирование отношений, составляющих предмет трудового права [19, с. 17]. Однако такая тенденция вызывает некоторые обоснованные опасения. В частности, И. А. Глотова пишет, что само по себе усиление роли договорных отношений, полная передача всех вопросов регулирования труда сторонам может привести в итоге к максимальному сближению трудового договора с гражданско-правовым договором, регулирующим выполнение работ или оказание услуг, где в действительности имеет место безоговорочная свобода сторон в выборе условий договора [20, с. 89].

В этой связи вопросы установления (выявления) пределов индивидуально-договорного регулирования до сих пор являются актуальными и нередко вызывают научное дискутирование. Например, Л. С. Кириллова указывает что, значение пределов договорного регулирования проявляется в том, что они, устанавливая границы возможностей работника и работодателя в процессе заключения



Начало

Содержание



Страница 37 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

индивидуальных соглашений, позволят *оставаться им в рамках правового поля и не нарушать интересы друг друга* [21, с. 125].

Осветим отдельные мнения ученых по некоторым аспектам проблематики выявления пределов договорного регулирования.

П. Е. Морозов констатирует, что не все отношения, регулируемые трудовым правом, предполагают договорное регулирование [22, с. 144–151]. Действительно, частноправовые способы и средства регулирования не применимы, например, к отношениям, возникающим в связи с надзором за соблюдением законодательства о труде.

К. А. Бондаренко, исследуя ограничения договорного регулирования, в качестве таковых называет состояние здоровья, пол, рабочее время и даже сам делящийся характер трудовых правоотношений [19, с. 30–32].

Также учеными уделяется внимание вопросу о том, в каком порядке должно (может) применяться индивидуально-договорное регулирование: разрешительном или дозвольтельном? А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина, например, пишут, что следует в принципе решить: дозволено ли индивидуально-договорное регулирование во всех сферах, за исключением лишь тех, где прямо оно запрещено, или, наоборот, индивидуально-договорное регулирование возможно лишь тогда, когда законодатель указывает на возможность установления индивидуальных условий труда. При этом ученые склоняясь к необходимости указания в законе на сферу, где дозволено индивидуально-договорное установление условий труда, все же прогнозируют расширение сферы дозвольтельного типа регулирования [14, с. 35–37].

Белорусский ученый Т. М. Петченко прямо указывает, что трудовое законодательство устанавливает границы регулирования в договорном порядке, запрещая ограничение трудовых прав и снижение гарантий работников по сравнению с теми, которые закреплены в централизованном порядке [23, с. 515]

Схожие мнения высказываются и российскими учеными. А. М. Лушников полагает, что договорная свобода сторон (индивидуальная и коллективная)



Начало

Содержание



Страница 38 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

ограничена установленным законодательством минимальным уровнем прав и гарантий работников [24, с. 404]. В этом же ракурсе высказано мнение Р. Н. Рахматуллиной о том, что трудовые договоры, другие индивидуальные договоры и соглашения не должны содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [15, с. 11].

Отметим, что ограничение применения индивидуально-договорного регулирования установлено ч. 3 ст. 19 ТК. Так, в трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором. В приведенной норме также проявляется действие обозначенного выше принципа *in favorem*.

Интересным видится мнение белорусского ученого Е. В. Мотиной, которая отмечает, что гибким является такое трудовое законодательство, в котором преобладают диспозитивные нормы, допускающие частноправовые начала регулирования трудовых отношений при условии *сохранения баланса интересов сторон договоров о труде* [25, с. 46]. Можно предположить, что условие о неизменном сохранении баланса интересов сторон договоров о труде можно также рассматривать в качестве своеобразного предела (ограничения) индивидуально-договорного регулирования.

О важности *учета интересов сторон* пишут и российские ученые. По мнению Р. Н. Рахматуллиной «...значение индивидуально-договорного регулирования, как способа, позволяющего по соглашению сторон учесть интересы как работника, так и работодателя, т. е. проявить себя юридически равноправными субъектами...» [15, с. 15] Также и А. Ф. Нуртдинова указывает, что «...заключение договора позволяет учесть особенности взаимоотношений сторон, согласовать их интересы...» [26, с. 5].



Начало

Содержание



Страница 39 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Можно подытожить выводом о том, что методу трудового права присуща уникальная черта (характеристика), не свойственная методам иных отраслей права: *сочетание законодательного, коллективно-договорного и локального, индивидуально-договорного регулирования* трудовых и тесно связанных с ними отношений. Обозначенная характеристика проявляется в органичном воздействии на отношения, составляющие предмет трудового права, осуществляемом на основе принципа *in favorem* – недопущение ухудшения положения работников договорами, соглашениями и локальными правовыми актами по сравнению с законодательством о труде, то есть по сравнению с нормами, которые установлены в централизованном порядке.

Список цитируемых литературных источников:

1. Курс трудового права: Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик и др.; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск: ООО «Тесей», 2010. – 602 с.
2. Зайцева, О. Б. Метод современного трудового права: учебное пособие / О. Б. Зайцева, Е. А. Шамардин. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2015. – 104 с.
3. Процевский, А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / Процевский А. И. – М.: Юрид. лит., 1972. – 288 с.
4. Трудовое прав России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Издательство Юрайт, 2014. — 854 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.
5. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран : междунар. нормы труда : учебник / И. Я. Киселев. – Москва : Эксмо, 2005. – 607 с.
6. Тарасевич, Н. И. Трудовое право : учеб. пособие / Н. И. Тарасевич. – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 382 с.
7. Трудовое право: учебное пособие / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2020. – 492 с.



Начало

Содержание



Страница 40 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

8. Гусов, К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К.Н. Гусов ; Гос. ком. РФ по нар. образованию. Моск. Юрид. ин-т. – М., 1993. – 50 с.

9. Глозман, В. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. – Минск: Изд-во Бел. гос. ун-та, 1978. – 184 с.

10. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. – 4-е изд, испр. И доп. – Москва : Проспект, 2020. – 672 с.

11. Волк, Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве. – Минск: Амалфея, 2013. – 164 с.

12. Дивеева, Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Н. И. Дивеева ; С.-Петербур. гос. Ун-т. – Спб., 2008. – 45 с.

13. Горохов, Б. А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России : средства, механизм, источники и особенности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Б. А. Горохов ; С.-Петербур. гос. ун-т. – Спб., 2006. – 24 с.

14. Безина, А. К. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих / А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1984. – 136 с.

15. Рахматуллина, Р. Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора : автореферат дис. ... канд. юрид. Наук : 12.00.05 / Р. Н. Рахматуллина ; Ин-т законодат. и сравнит. Правоведения при Правительстве РФ. – Казань, 2011. – 29 с.

16. Пашков, А. С. Новый этап в развитии трудового права: XXIV съезд КПСС и вопросы теории государства и права. – М.: Юрид. лит., 1972, С. 205.

17. Попов, В. И. Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права : автореферат дис. ... доктора юридических наук : 12.00.05 / Челябинск. гос. ун-т. - Екатеринбург, 2000. – 50 с.



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 41 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

18. Пугинский, Б. И. Теория и практика договорного регулирования. М.: ИКД «Зерцало М», 2008. – 224 с.

19. Бондаренко, К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Бондаренко Ксения Александровна; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. – Москва, 2009. – 34 с.

20. Глотова, И. М. К вопросу об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений: сущность, значение и пределы реализации / И. М. Глотова // Журнал российского права. – 2018. – № 9. – С. 84–90.

21. Кириллова, Л. С. Пределы индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений / Л. С. Кириллова // Право и политика 1 (193). – 2016. – С. 121–126. DOI: 10.7256/1811–9018.2016.1.17536

22. Морозов, П. Е. Совершенствование трудового законодательства как основа эффективного функционирования договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений / П. Е. Морозов // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – № 2 (75). – С. 144–151.

23. Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь; редкол. : Н. А. Карпович (гл. ред.) [и др.] – Минск ООО «Колорград», 2018. – Вып. 13. – 807 с. – С. 510–517.

24. Очерки теории трудового права / Лушников, А. М., Лушников, М. В. – С.-Пб.: Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.

25. Мотина, Е. В. Модель flexicurity: понятие, содержание и пути реализации в трудовом законодательстве / Е. В. Мотина // Юстиция Беларуси. – 2012. – № 9. – С. 44–49.

26. Нуртдинова, А. Ф. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Ф. Нуртдинова ; НИИ совет. государ. строит. и законодат. – М., 1991. – 21 с.



Начало

Содержание



Страница 42 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

2. Вопросы и задания для самоконтроля:

- ✓ Определите понятие «метод трудового права».
- ✓ Назовите характеристики метода трудового права.
- ✓ Назовите характеристики метода трудового права, выделяемые белорусскими учеными.
 - ✓ Что подразумевают под трехуровневым правовым регулированием трудовых и (некоторых) связанных с ними отношений?
 - ✓ Раскройте проявление законодательного уровня регулирования трудовых и связанных с ними отношений.
 - ✓ Раскройте проявление коллективно-договорного и локального уровня регулирования трудовых и (некоторых) связанных с ними отношений.
 - ✓ Назовите выделяемые в научной и учебной литературе классификации условий коллективных договоров (соглашений).
 - ✓ Дайте определение коллективного договора.
 - ✓ Дайте определение соглашения. Какие бывают соглашения?
 - ✓ Назовите локальные правовые акты нанимателя, регулирующие трудовые и (некоторые) связанные с ними отношения.
 - ✓ Что понимают под принципом *in favorem*?
 - ✓ Раскройте проявление индивидуально-договорного уровня регулирования трудовых и (некоторых) связанных с ними отношений.
 - ✓ Какими актами представлен индивидуально-договорной уровень регулирования отношений в трудовом праве?
 - ✓ Что понимают под пределами договорного регулирования?

3. Тематика докладов и рефератов:

- ✓ Тенденция развития метода трудового права на современном этапе.
- ✓ Специфика метода трудового права государств-членов ЕАЭС.
- ✓ Пределы договорного регулирования отношений, регулируемых трудовым правом, в современный период.



Начало

Содержание



Страница 43 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

✓ Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях цифровой экономики.

✓ Индивидуально-договорное регулирование некоторых отношений, связанных с трудовыми.

✓ Коллективные договоры и соглашения как источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

✓ Индивидуальные договоры (соглашения) о труде в трудовом праве Республики Беларусь: история и современность.

4. Задачи и задания:

4.1. Работника Крючкова с его согласия перевели с трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на контракт, а по истечении годичного срока действия последнего он был уволен по п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК (в связи с истечением срока действия контракта).

Крючков работал 12 лет водителем у данного нанимателя, зарекомендовал себя как дисциплинированный работник, в период трудовой деятельности награждался грамотами за добросовестное выполнение своих обязанностей.

В этой связи Крючков посчитал увольнение незаконным и обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Свои доводы истец обосновал тем, что в соответствующем Тарифном соглашении содержатся нормы о том, что контракт с работником, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, имеющим длительный стаж работы в организации (5 лет и более), заключается на срок не менее четырех лет. Ответчик иск не признал. Представитель нанимателя в судебном процессе заявил, что коллективный договор организации не содержит указанное положение Тарифного соглашения, а значит истец (Крючков) не может на него ссылаться.

Прав ли ответчик?

Какое решение вынесет суд?



Начало

Содержание



Страница 44 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

4.2. Приведите примеры реализации принципа *in favorem* в нормах законодательства о труде Республики Беларусь.

4.3. По вариантам разработайте проекты коллективных договоров, в которых изложите следующие разделы:

- о продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- об обеспечении занятости, о профессиональной подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;
- о заключении и расторжении трудовых договоров;
- о нормировании труда, формах, системах оплаты труда работников.



Начало

Содержание



Страница 45 из 87

Назад

На весь экран

Закреть

Раздел 3. Отдельные индивидуальные договоры (соглашения) о труде

Настоящий раздел имеет связь со следующими темами учебной программы по учебной дисциплине «Трудовое право» (рег. № УД-07-004-20) учреждения образования «Брестский государственный университет имени А. С. Пушкина» по специальности 1-24 01 02 «Правоведение»:

Тема 1. Источники трудового права. Международно-правовое регулирование труда;

Тема 4. Трудовые правоотношения и тесно связанные с ними правоотношения;

Тема 7. Трудовой договор;

Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового договора.

§1. Трудовой договор

1. Опорные теоретические положения

Вопросы трудового договора неисчерпаемы. В соответствии с темой настоящего учебного издания в данном параграфе предлагаются только некоторые теоретические положения, преимущественно посвященные раскрытию трудового договора в качестве индивидуального регулятора трудовых отношений, а также некоторых отношений, связанных с трудовыми.

В научной и учебной литературе трудовой договор рассматривается, в следующих *аспектах*:

- *юридический факт (основание возникновения трудового отношения);*
- *соглашение о труде или обязательств;*
- *правовой документ;*
- *организационно-правовая форма занятости;*
- *центральный институт трудового права;*



Начало

Содержание



Страница 46 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

- *индивидуально-договорной регулятор (источник регулирования трудовых и связанных с ними отношений)*[1, с. 162];

- *базовая отраслевая юридическая конструкция* [2, с. 14].

Помимо обозначенных *аспектов* принято выделять *функции трудового договора*, которые можно определить как основные направления его воздействия на трудовые и связанные с ними отношения, способствующие реализации задач, для разрешения которых заключается трудовой договор [3, с. 133].

Функциями трудового договора являются следующие:

- *средство реализации граждан права на труд;*
- *основание возникновения трудовых отношений;*
- *регулятор рационального использования кадров, повышения стабильности трудовых отношений;*
- *предпосылка иных, производных от трудовых правоотношений;*
- *обеспечение недопустимости ущемления прав и интересов граждан по установлению условий трудового договора при приеме на работу, одностороннего их изменения в процессе трудовой деятельности;*
- *способствует расширению сферы договорных отношений и их дальнейшему совершенствованию, решению задач трудового права* [4, с. 156–159];
- *выполняет функцию формирования связи работника с членами соответствующего трудового коллектива* [3, с. 134–137];
- *выполняет функцию закрепления рабочей силы за конкретным предприятием, отраслью, регионом страны;*
- *содействует дальнейшему совершенствованию трудовых отношений и развитию личности трудящегося, служит в целом решению задач трудового права* [5, с. 53] и др.

Также наукой трудового права сформулирован ряд *признаков* трудового договора. Традиционно выделяют три признака, свойственных типичному трудовому договору: *организационный, личностный и имущественный*.



Начало

Содержание



Страница 47 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Организационный (авторитарный) признак раскрывается в воздействии на работника хозяйской власти нанимателя, также признак раскрывается через обязанность нанимателя организовать труд работника, обеспечить соответствующие условия труда. Однако требуется пояснить, что в науке трудового права встречается мнение, что «организация труда» понятие слишком широкое и сложное для того, чтобы относить его к обязанности только одной стороны трудового правоотношения. Основная роль в этой области, бесспорно, принадлежит предприятию (учреждению, организации) [6, с. 15].

Личностный признак в первую очередь предполагает личный труд работника и неотчуждаемость прав и обязанностей сторон трудового договора.

Имущественный признак проявляется в возмездном характере трудового договора, однако вознаграждение за труд (заработная плата) обладает рядом особенностей (например, определяется согласно установленным расценкам с учетом выполненной работы, имеет систематичный характер выплаты и другие).

Наряду с обозначенной классической триадой выделяют и иные признаки трудового договора. Приведем группы признаков, предлагаемые белорусскими учеными.

К. Л. Томашевский выделяет следующие признаки трудового договора: предметом трудового договора и сердцевиной трудового правоотношения является обязанность работника выполнять работу по определенной трудовой функции; подчинение работника хозяйской власти нанимателя; получение работником в качестве вознаграждения за труд заработной платы [7, с. 45–46].

Д. А. Колбасиным выделены такие признаки трудового договора, как демократизм, двусторонний характер, возмездность, целенаправленность, многоплановость, различные сроки действия [5, с. 25–26].

Н. И. Тарасевич, анализируя нормативное определение трудового договора (ст. 1 ТК), пишет о следующих его признаках: договорная основа (добровольность) заключения; двусторонний характер; целенаправленность; несамостоятельный характер труда; возмездность [3, с. 134].



Начало

Содержание



Страница 48 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть



Трудовой договор является индивидуальным регулятором трудовых и некоторых отношений, связанных с трудовыми. На это даже прямо указывает п. 4 ч. 1 ст. 7 ТК. Однако в обозначенной статье, к сожалению, не получили закрепление иные трудовые индивидуальные регуляторы, что критически оценивалось в научной литературе [8, с. 62]. Достаточно важным является определение соотношения трудового договора и иных индивидуальных договоров о труде. В науке, в целом, констатируется единодушие ученых в том, что трудовой договор занимает центральное место в механизме индивидуально-договорного регулирования.

В первую очередь требует разъяснения и сам термин «договор о труде».

В данном разделе концептуально внимание уделено *индивидуальным соглашениям (договорам)* в трудовом праве. Однако, например, по субъектному составу договоры о труде можно также подразделить на коллективные (например, в том случае, если стороной выступает представительный орган работников), международные (заключаемые с участием субъектов международного права) и др.

Следует обратиться к определению договоров о труде, предлагаемому К. Л. Томашевским. *Договоры о труде* – это нормативные и индивидуально-правовые соглашения, заключаемые в результате переговоров с участием субъектов трудового права, государства и международных организаций, определяющие условия труда и иные положения в сфере трудовых и связанных с ними отношений [1, с. 164].

Ученый классифицирует все договоры о труде на две большие группы:

- нормативные – международные договоры о труде; социально-партнерские соглашения, включающие коллективные договоры и соглашения
- индивидуально-правовые – трудовые договоры, учебно-трудовые договоры, договоры о полной материальной ответственности и иные [1, с. 164].

Ниже для ознакомления предлагаются некоторые имеющиеся классификации договоров о труде.

Начало

Содержание



Страница 49 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

По мнению А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой основаниями видовой дифференциации договоров о труде являются:

- по форме реализации трудовых прав – на индивидуальные и коллективные;
- по отношению к трудовому договору – на основные (трудовые договоры) и производные (иные соглашения о труде);
- по срокам: на соглашения, заключаемые на неопределенный срок, и срочные;
- по категориям работников и работодателей и содержанию договора (сферам трудовой деятельности) – на трудовые договоры с педагогическими, медицинскими работниками, работниками транспорта и др.;
- по степени обязательности заключения хотя бы для одной из сторон – на свободные и обязательные [9, с. 136].

А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина предложили развернутую классификацию *индивидуальных соглашений* в трудовом праве:

- соглашения, инициатором которых может быть любая сторона трудового договора, соглашения, инициатором которых может быть только администрация предприятия, учреждения, соглашения, инициатором которых выступает только рабочий или служащий;
- индивидуальные соглашения, принятые субъектами самостоятельно, и индивидуальные соглашения, принятые под контролем профсоюзного комитета;
- основное (трудовой договор) и дополнительные.

Последняя классификация предполагает дальнейшее внутривидовое деление дополнительных соглашений:

- дополнительные соглашения, связанные с содержанием трудового договора (соглашения, уточняющие условия трудового договора; дополняющие условия трудового договора; изменяющие условия трудового договора);
- дополнительные соглашения, связанные с реализацией трудовых прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством;
- дополнительные соглашения, прекращающие действие трудового договора [10, с. 30–31].



Начало

Содержание



Страница 50 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Интересной видится классификация К. Н. Гусова. Ученый, избрав критерий «особенность содержания договоров, их условий», дифференцирует договоры о труде на две группы:

- договоры о трудовой деятельности работника (трудовой договор, договор о совместительстве, договоры о руководстве обучением и др.)

- договоры об учебно-трудовой деятельности работника (ученический договор, договор о повышении квалификации) [11, с. 33–34].

В. М. Лебедев критически осмысливает применение термина «договоры о труде». В качестве обобщенной (родовой) категории предлагается «трудовая сделка», необходимость конструирования которой вызвана многообразием видов договоров и соглашений в трудовом праве.

Поскольку теория договора наиболее полно разработана цивилистической наукой, при проведении исследований учеными-трудовиками используются научные идеи и мнения в ней представленные. Так, например, в науке трудового права устоялась точка зрения о том, что трудовой договор, содержащий условие о предварительном испытании, заключен под отменительным условием [12, с. 172], также сам трудовой договор рассматривается в качестве реального договора [13, с. 307]. Однако утверждение о том, что трудовой договор это сделка все же дискуссионно.

В частности, Э. Н. Бондаренко выступает против отождествления трудового договора и сделки и считает, что для этого нет легальных оснований [14, с. 31]. Достаточно категорично выступают А. М. Лушников, М. В. Лушникова, утверждая, что понятие сделки имеет сугубо гражданско-правовое содержание. Ученые говорят о неприменимости прямых рецепций гражданско-правовых конструкций и крайне осторожном проведении аналогий с гражданским правом [15 с. 659–660].

Как указывалось выше в соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 7 ТК трудовой договор является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Укажем, что в юридической литературе отражена позиция, согласно которой



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 51 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

трудовой договор является и *источником права*. Так, например, С. П. Маврин, А. В. Гребенчиков, Е. Б. Хохлов, Л. Ю. Бугров последовательно отстаивают обозначенную позицию.

Л. Ю. Бугров отмечает, что договоры в социологическом взгляде на природу правопонимания являются источниками права. Ученый полагает, что если мы признаем коллективные договоры источниками трудового права, то мы должны такое качество признавать и за трудовыми договорами. Трудовые договоры всё равно включаются в действующий правовой порядок. А в правовой порядок они входят точно так же, как нормы права. Отсюда получается, что трудовые договоры фиксируют положения, которые являются нормами права, а, следовательно, сами трудовые договоры являются источниками трудового права [16].

М. А. Драчук пишет, что ряд производных условий содержания трудового договора формируют также локальные нормативные акты (внутренние документы) юридических лиц и индивидуальных предпринимателей в отраслевом понимании последних. Сказанное, по мнению ученого, позволяет сделать вывод о нормативной природе трудового договора и возможном его отнесении к источникам трудового права [17, с. 187–199].

Однако, белорусский ученый К. Л. Томашевский в противовес обозначенной позиции справедливо отмечает, что перенесение положений законодательства, коллективного договора или локальных нормативных правовых актов в текст трудового договора, не превращает их в особые договорные нормы права. По мнению ученого трудовой договор и иные индивидуальные соглашения о труде могут рассматриваться в качестве источников субъективного трудового права (точнее – субъективных трудовых прав и обязанностей) работника и нанимателя (в том числе прежних), а ученический договор – источником субъективных прав и обязанностей ученика и организации, осуществляющей производственное обучение; трудовой договор, заключаемый между конкретным работником и нанимателем, а равно и иные индивидуальные соглашения о труде не являются источниками объективного



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 52 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

трудового права, поскольку они сами и содержащиеся в них условия не отвечают признакам нормативности и общеобязательности [8, с. 63–64].

К схожему мнению приходят и некоторые российские ученые. К. А. Бондаренко, например, отметила, что трудовой договор, регулирующий индивидуальные трудовые отношения, можно признать источником субъективных прав, но не объективного права. Однако даже при этом он выступает источником не в формальном (как форма выражения), а в материальном смысле (как основание возникновения субъективных прав и обязанностей) [18, с. 23].

Также и Э. Н. Бондаренко приходит к выводу, что трудовой договор не может быть источником права, так как лишен нормативного содержания. Трудовой договор, будучи правовым явлением, не есть право ни с точки зрения его сущности, ни содержания, ни формы. Он – акт реализации права, и при любой точке зрения на понятие последнего этого все же нельзя отрицать [19, с. 26].

Дефиниция трудового договора закреплена в ст.1 ТК.

Трудовой договор – соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Следует указать, что в научной литературе полемичными являются вопросы, касающиеся содержания трудового договора. Под содержанием трудового договора ученые понимают все его условия в совокупности [20, с. 11], условия определяющие права и обязанности сторон [21, с. 17], условия, выработанные при добровольном волеизъявлении сторон [5, с. 56; 22, с. 134], и др. К. Л. Томашевским предложена



Начало

Содержание



Страница 53 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

концепция тройственного содержания трудового договора: как сделки (соглашение), обязательства и документа [7, с. 55].

Не менее дискуссионными являются и вопросы условий трудового договора. В зависимости от порядка установления различают два вида условий договора: а) непосредственные, вырабатываемые самими сторонами по соглашению при заключении договора; б) производные, предусмотренные законодательством (об охране труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.), которые не могут изменяться по соглашению сторон (если иное не предусмотрено законом) [23, с. 233].

В ч. 2 ст. 19 ТК закрепляется перечень *обязательных сведений и условий трудового договора*, а в ч. 3 ст. 19 ТК содержится указание на возможность сторон предусмотреть в трудовом договоре *дополнительные условия*.

Обязательными сведениями и условиями являются:

- 1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;
- 2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
- 3) трудовую функцию. При этом наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих;
- 4) основные права и обязанности работника и нанимателя;
- 5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);
- 6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);
- 7) оплату труда работника (ч. 2 ст. 19 ТК).

Дополнительные условия могут быть самыми разнообразными: об испытательном сроке, об обязанности отработать после обучения не менее



Начало

Содержание



Страница 54 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

установленного срока, в том случае если обучение производилось за счет средств нанимателя, и др.

Стороны трудового договора именуется *работником* и *нанимателем*.

В соответствии со ст. 1 ТК работником является физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора.

Также под понятиями «работник» и «наниматель» понимают субъектов трудового права, стороны трудовых и связанных с ними правоотношений.

В учебной литературе устоявшимся является обозначение в содержании правового статуса следующих элементов:

- 1) трудовая правосубъектность (право-, дееспособность);
- 2) основные права и обязанности, закрепленные в законодательстве;
- 3) юридические гарантии прав;
- 4) ответственность, закрепленная в законодательстве.

Трудовые право- и дееспособность у граждан (работников) возникают одновременно.

В научной литературе представлены следующие критерии трудовой правосубъектности: возрастной, волевой и критерий физического состояния лица (последний менее устоявшийся).

Возрастной критерий предполагает необходимость достижения физическим лицом определенного возраста для заключения трудового договора.

В соответствии со ст. 21 ТК заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет. С письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, с соблюдением условий, предусмотренных статьей 272 ТК.

Так, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими *шестнадцати лет*.



Начало

Содержание



Страница 55 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим *четырнадцати лет*, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые:

- 1) не являются вредными для его здоровья и развития;
- 2) не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, установлен **постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 октября 2010 г № 144.**

Разрешая вопросы трудоустройства несовершеннолетних также следует учитывать положения **постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 27 июня 2013 г. № 67**, которым установлен список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет.

Волевой критерий предполагает наличие волевой способности граждан к систематическому, осознанному труду. Не могут выступать в качестве работников лица, признанные в установленном порядке недееспособными. Трудовой договор, заключенный с такими гражданами, признается недействительным (п. 3 ч. 1 ст. 22 ТК).

Основные статутные права и обязанности работника закреплены в статьях 11 и 53 ТК (соответственно).

В юридической литературе представлены разнообразные классификации гарантий трудовых прав работников. Например, В. В. Федин различает четыре группы таких юридических гарантий: 1) юридические гарантии, служащие препятствием нарушению трудовых прав работника (превентивные гарантии); 2) общие и специальные юридические гарантии, содействующие реализации трудовых прав работника; 3) юридические гарантии, обеспечивающие восстановление нарушенных трудовых прав (восстановительные гарантии); 4) юридические



Начало

Содержание



Страница 56 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

гарантии, представляющие собой санкции, направленные на привлечение к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (гарантии-санкции) [24, с. 7–8].

Юридическая ответственность работников может быть дисциплинарной, материальной, административной и уголовной (последние – в отношении отдельных должностных лиц).

Нанимателем в соответствии с определением, закрепленным в ст. 1 ТК является юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Требуется разграничение понятий «наниматель», «руководитель организации», «уполномоченное должностное лицо нанимателя». Так, в соответствии со ст. 1 ТК уполномоченное должностное лицо нанимателя – руководитель (его заместители) организации (ее обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), иной работник, которым нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений, или иное лицо, которому такое право предоставлено законодательством.

Филиалы и представительства также не являются нанимателями в связи с тем, что не являются юридическими лицами. В соответствии со ст. 51 **Гражданского кодекса Республики Беларусь** они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений. Однако в литературе неоднозначным видится вопрос о наличии нанимательской правосубъектности у обособленных подразделений с правами юридического лица [1, с. 78].

Традиционно выделяются два критерия трудовой правосубъектности нанимателей-юридических лиц:



Начало

Содержание



Страница 57 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

оперативный (управление трудом, распределение кадров в зависимости от нужд производства, обеспечение надлежащих условий труда);

имущественный (осуществление труда на имущественной (материальной) базе нанимателя, обеспечение нанимателем оплаты труда и др.).

При этом вопрос о моменте возникновения нанимательской правосубъектности является дискуссионным [25, с. 326–328].

Наряду с юридическими лицами нанимателями также могут выступать физические лица. В соответствии с положениями действующего законодательства правом найма на работу по трудовому договору обладают *индивидуальные предприниматели; физические лица, использующие труд домашних работников; физические лица, оказывающие услуги в сфере агроэкотуризма; нотариусы, осуществляющие нотариальную деятельность в нотариальном бюро.*

Н. И. Тарасевич полагает, что ко критериям правосубъектности нанимателей-физических лиц относятся волевой и возрастной [3, с. 74]. Подобные вопросы не нашли отражение в ТК.

Основные статутные права и обязанности нанимателей закреплены в ст. 12 и 54, 55 ТК.

Ответственность нанимателей может быть, например, материальной, административной, уголовной (в отношении нанимателей-физических лиц).

Кратко резюмируя изложенное, можно указать, что трудовой договор является индивидуальным соглашением, регулятором трудовых отношений (некоторых отношений, связанных с трудовыми), разновидностью договоров о труде. Полагаем, с позиции правового позитивизма трудовой договор не является источником права, так как не содержит нормативных предписаний.



Начало

Содержание



Страница 58 из 87

Назад

На весь экран

Закреть

Список цитируемых литературных источников:

1. Трудовое право: учебное пособие / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2020. – 492 с.
2. Лушников, А. М. Юридические конструкции: общеправовой и трудовправовой аспекты (вводные положения) / Вестник Трудового права и права социального обеспечения. Вып. 6: Юридические конструкции в трудовом праве и праве социального обеспечения / Под ред.: Лушников А.М., Лушникова М.В. – Ярославль: ЯрГУ, 2012 С. 5–18.
3. Тарасевич, Н. И. Трудовое право : учеб. пособие / Н. И Тарасевич. – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 382 с.
4. Трудовое право: Учебник / В. И. Семенов, В. Н. Артемова, Г. А. Василевич и др.; Под общ. ред. В. И. Семенова. 2-е изд., перераб. и доп. Мн.: Амалфея, 2002. 672 с.
5. Колбасин, Д. А. Содержание трудового договора на современном этапе / Д. А. Колбасин; Под ред. В. И. Семенова. – Минск : Навука і тэхніка, 1990. – 175 с.
6. Глозман, В. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. – Минск: Изд-во Бел. гос. ун-та, 1978. – 184 с.
7. Томашевский, К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: Сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. – М.: Изд-во дел. и уч. лит-ры, 2005. – 208 с.
8. Томашевский, К. Л. Являются ли индивидуальные соглашения о труде источниками трудового права? / К. Л. Томашевский // Право.by. – 1/2012. – С. 61–64.
9. Лушников, А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения [Текст] : учебное пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. – Изд. 2-е перераб. и доп. – Москва : Проспект, 2014. – 429, [2] с.



[Начало](#)

[Содержание](#)



Страница 59 из 87

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

10. Безина, А. К. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих / А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1984. – 136 с.

11. Гусов, К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К.Н. Гусов ; Гос. ком. РФ по нар. образованию. Моск. Юрид. ин-т. – М., 1993. – 50 с.

12. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / ред. Совет: Г. А. Василевич (председатель); А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.]. – Минск : Регистр, 2020. – 1360 с.

13. Мотина, Е. В. Юридическая конструкция трудового договора: теория и практика / Тенденции развития науки трудового права и права социального обеспечения: сб. науч. трудов по итогам междунар. науч.-практ. конф. / Киев: Киев. национ. университет имени Тараса Шевченко, 2013. – С.302–308.

14. Бондаренко, Э. Н. Основания возникновения трудовых правоотношений : автореферат дис. ... доктора юридических наук : 12.00.05 / Моск. гос. юрид. акад. – Москва, 2004. – 46 с.

15. Очерки теории трудового права / Лушников, А. М., Лушникова, М. В. – С.-Пб.: Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.

16. Бугров Л. Ю. К дискуссии о трудовом договоре как источнике права [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.civilista.ru. – Дата доступа: 06.11.2022.

17. Российский ежегодник трудового права / С.-Петербург. гос. ун-т. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2006 – .№ 2 : 2006 / [редкол.: Е. Б. Хохлов (гл. ред.) и др.]. – 2007. – 832, [1] с.

18. Бондаренко, К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Бондаренко Ксения Александровна; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. – Москва, 2009. – 34 с.

19. Бондаренко, Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Бондаренко Э. Н. – С.-Пб.: Юрид. центр Пресс, 2004. – 226 с.



Начало

Содержание



Страница 60 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

20. Тарасевич, Н. И. Трудовой договор в условиях формирования рыночных отношений: Автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. АН Беларуси, Ин-т философии и права. – Мн., 1997. – 22 с.

21. Греченков, А. А. Трудовой договор: учебное пособие / А. А. Греченков. – Минск : Веды, 1997. – 113 с.

22. Шахов, В. Д. Соотношение понятий «трудовой договор» и «трудовое правоотношение» / В.Д. Шахов // Советское государство и право. – М., 1980. – № 6 (июнь). – С. 133 – 136.

23. Гусов, К. Н. Трудовое право : учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. – Москва : Проспект, 2015. – 632 с.

24. Федин, В. В. Юридический статус работника как субъекта трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / .В. В. Федин ; Моск. гос. юрид. акад. – М., 2003. – 26 с.

25. Курс трудового права: Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик и др.; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск: ООО «Тесей», 2010. – 602 с.

2. Вопросы и задания для самоконтроля:

- ✓ Определите понятие «трудовой договор».
- ✓ В каких аспектах в научной литературе рассматривается трудовой договор?
- ✓ Какие функции выполняет трудовой договор?
- ✓ Какими признаками обладает трудовой договор?
- ✓ Как соотносятся понятия «трудовой договор» и «договор о труде»?
- ✓ Какие акты понимают под договорами о труде?
- ✓ Какие существуют классификации договоров о труде?
- ✓ Могут ли договоры о труде иметь нормативное содержание?
- ✓ Является ли трудовой договор источником права? Какие мнения ученых существуют по данному вопросу?



Начало

Содержание



Страница 61 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

✓ Является ли трудовой договор сделкой? Что понимают под «трудовой сделкой»?

✓ Что понимают под «содержанием трудового договора»?

✓ Какие существуют подходы к пониманию содержания трудового договора?

✓ Какие условия трудового договора являются обязательными?

✓ Какие условия являются дополнительными?

✓ Раскройте трудовую правосубъектность работника.

✓ Раскройте трудовую правосубъектность нанимателя.

✓ Могут ли филиалы и представительства выступать нанимателями?

3. Тематика докладов и рефератов:

✓ Трудовой договор в системе договоров (соглашений) о труде.

✓ Договоры (соглашения) о труде: обзор зарубежного законодательства.

✓ Признаки трудового договора.

✓ Нетипичные трудовые договоры.

✓ Функции трудового договора на современном этапе.

✓ Содержание трудового договора в государствах-членах ЕАЭС.

✓ Влияние цифровизации на трудовую функцию (*или на трудовой договор*).

4. Задачи и задания:

4.1. Тищенко обратился в ООО «ТриО» по поводу имеющейся вакансии сторожа.

В результате переговоров стороны заключили трудовой договор на следующих условиях:

- нанимателем является ООО «ТриО» либо иное юридическое лицо, намеревающееся применять труд Тищенко по соглашению с ООО «ТриО»;

- работник обязуется выполнять работу по соответствующей трудовой функции, а также любые приказы и поручения нанимателя, как связанные, так не связанные с выполнением трудовой функции;



Начало

Содержание



Страница 62 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

- работник добровольно отказывается от своих прав на вступление в профессиональный союз и обращение в комиссию по трудовым спорам;
- наниматель обязуется выплачивать работнику заработную плату не реже 3 раз в месяц;
- с предварительного согласия нанимателя (не позднее, чем за два дня) работник может поручить выполнение своей трудовой функции родственнику;
- наниматель может использовать имущество работника в своих целях, выплачивая работнику дополнительное вознаграждение;
- наниматель отказывается от своего права привлекать работника к дисциплинарной ответственности, в том случае, если работник выразит согласие на привлечение его к сверхурочным работам и работе в выходные дни;
- заработная плата выплачивается на карт-счет работника или любого его члена семьи.

Обоснуйте правомерность (неправомерность) включения указанных условий в трудовой договор.

4.2. Крынин и ООО «Дельта» заключили трудовое соглашение на работу по установке дверей и окон на предприятии. По условиям трудового соглашения Крынин обязан являться на работу со своим инструментом по звонку нанимателя, помимо установки дверей выполнять любую работу ему поручаемую. Работнику установлена 5-дневная рабочая неделя, однако выходные дни являются «плавающими», и о них ему будет сообщено предварительно за 2-3 дня. Вознаграждение Крынину назначено в размере 3 базовых величин – еженедельно, остальная сумма – по окончании срока действия трудового соглашения.

Крынин сомневается в соответствии такого соглашения требованиям законодательства о труде. Проанализируйте ситуацию.

4.3. Составьте проект трудового договора, выделив в нем обязательные и дополнительные условия.

Приложение 1

Примерная форма трудового договора



Начало

Содержание



Страница 63 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть



§2. Учебно-трудовой договор

Кратко поясним, что *учебно-трудовой договор* (прим. в научной литературе и в законодательстве зарубежных стран применяются вариативные названия таких договоров – договоры об ученичестве, ученические договоры, договоры производственного ученичества, квалификационные договоры, договоры дуального обучения, договоры обучения персонала и др.) призван регулировать на индивидуально-договорном уровне отношения, связанные с профессиональной подготовкой рабочих кадров в организации для ее собственных нужд.

Такие отношения исторически составляют предмет трудового права (п. 1. ч. 1. ст. 4 ТК), однако учебно-трудовой договор (как непосредственный источник их регулирования) на сегодняшний день нормами национального законодательства о труде не регламентирован.

При этом исследуемый договор давно известен национальному трудовому праву. Об этом свидетельствует тот факт, что одна из первых в Беларуси регламентаций договора об ученичестве была осуществлена на уровне постановления Народного Комиссариата Труда БССР «Об утверждении временных правил об ученичестве у ремесленников и кустарей» от 21 сентября 1925 г.

В качестве сравнения укажем, что в зарубежных странах договоры об обучении персонала для собственных нужд нанимателя находят соответствующее закрепление в кодексах или специальных законах о труде. Так, учебно-трудовые договоры (*ученические договоры, договоры об обучении и проч.*) регламентированы в трудовых кодексах **Российской Федерации, Республики Казахстан, Азербайджанской Республики, Республики Польша, Французской Республики, Республики Болгария** и др.

Обзор зарубежного законодательства отображает разнообразие существующих договоров обучения персонала:

✓ *учебно-трудовые договоры могут заключаться как с работниками нанимателя, так и с лицами, еще не состоящими с ним в трудовых отношениях, как по профессии рабочего, так и по должности служащего (специалиста);*

Начало

Содержание



Страница 64 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

✓ предмет договора может быть как предельно конкретен (например, указывают на вид, форму, программу обучения (образования)) либо же иметь широкую формулировку (например, указывают, что предметом является профессиональная квалификация);

✓ обучение может осуществляться как с отрывом, так и без отрыва от работы;

✓ договором может быть опосредован как весь процесс обучения по профессии (должности), так и его какая-то часть (например, в случае дуального обучения);

✓ обучение по договору может осуществляться непосредственно у нанимателя (в организации) либо же в учреждении образования, иной организации, у физического лица;

✓ договором регулируются отношения в области получения как формального (формализованного), так и неформального обучения (образования) и др.

Как нами указывалось выше, в научных трудах договоры подготовки рабочих кадров для нужд нанимателя упоминаются под различными словесными формулировками. Белорусскими учеными такие договоры также по-разному именуются. На наш взгляд, более подходящим видится понятие «учебно-трудовой договор» (в рамках настоящего учебного пособия без дополнительной аргументации нашего выбора). По этому поводу сошлемся на мнение Л. Г. Березовской, о том, что наиболее адекватно отражает правовую природу договоров, заключаемых при профессиональном обучении работника на производстве, термин «учебно-трудовые договоры» [1, с. 63]. Заметим, этот же термин применял В. И. Кривой [2], использует К. Л. Томашевский [3, с. 164].

Обращаясь к научным воззрениям на юридическую природу учебно-трудового договора отметим, что его отраслевая принадлежность среди ученых-трудовиков, в целом, споров не вызвала. По мнению Ю. П. Орловского всегда считалось, что ученический договор относится к договорам, регулируемым трудовым законодательством [4, с. 60].



Начало

Содержание



Страница 65 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Научная полемика велась о причислении ученического договора к разновидности трудового договора либо же определения его в качестве самостоятельного договора, регулируемого нормами трудового права.

Например, Ф. М. Левиант рассматривала ученический договор (договор о производственном обучении) как разновидность трудового договора, в котором трудовые отношения и отношения по обучению тесно и неразрывно связаны и представляют собой составную часть сложного, но единого трудового правоотношения [5, с. 140].

Иного мнения придерживался А. С. Пашков, полагавший, что основной целью ученического договора является подготовка работника к профессиональной деятельности, организация обучения становится главным объектом договора и поэтому не может рассматриваться как одно из дополнительных условий трудового договора [6, с. 68].

Как правило, самостоятельность ученического договора связывается с его определением в качестве *разновидности договора о труде*, входящего в систему отраслевых юридических фактов, категорий и даже институтов. А. М. Лушников конструкции договоров о труде относит к системообразующим конструкциям институционального уровня в трудовом праве [7, с. 18]. К. Л. Томашевский указывал, что договоры о труде и трудовые договоры соотносятся между собой как общее и частное. Учебно-трудовые договоры ученый относит к группе индивидуально-правовых договоров о труде [3, с. 164].

Вместе с тем учебно-трудовой договор имеет некоторые общие признаки с трудовым договором, которые свидетельствуют не о тождестве договоров, а об обоснованности причисления их к разновидностям договоров о труде. Так, например, Д. А. Колбасиным выделены такие признаки трудового договора, как демократизм, двусторонний характер, возмездность, целенаправленность, многоплановость, различные сроки действия [8, с. 25–26]. Указанные признаки, полагаем, могут проявляться в учебно-трудовом договоре, возможно за



Начало

Содержание



Страница 66 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

исключением «многоплановости», которая исключается целевым назначением договора – *формирование стабильного кадрового ресурса необходимой нанимателю квалификации.*

Учеными разработаны *критерии дифференциации* учебно-трудового договора от трудового. Например, Д. И. Федотов проводит разграничение по предмету, сторонам, содержанию и непосредственно по самим отношениям, возникающим на основании трудового и ученического договоров [9, с. 50–51]. Л. Г. Березовская видела отличия в содержании и целевом назначении трудовых и учебно-трудовых договоров [1, с. 68].

На наш взгляд, обозначенные договоры разграничиваются, например, по таким критериям, как *целевое назначение* (о цели учебно-трудового договора указано выше), *содержание, субъектный состав* (учебно-трудовой договор может заключаться и с лицами, еще не состоящими в трудовых отношениях с нанимателями), *срок* (учебно-трудовой договор всегда будет срочным) и др.

Под *сторонами учебно-трудового договора*, как правило, подразумевают «ученика» и «нанимателя». Для целей настоящего параграфа кратко поясним, что нами «ученик» понимается как лицо, заключившее учебно-трудовой договор с нанимателем, как состоящее, так и не состоящее с ним в трудовых правоотношениях.

Требует анализа определение *возрастного критерия*, по достижении которого могла бы возникать *ученическая правосубъектность*. Отметим, что минимальный возраст для участия в программе ученичества устанавливается, например, в 14 лет в Бенине и Объединённой Республике Танзании (хотя и повышен до 18 лет в случае работы «в опасных условиях»). В Гане и Марокко минимальный возраст определён в 15 лет, а в Южной Африке в 16 лет. В Австрии, Бельгии (франкоязычные области) и Люксембурге минимальный возраст также составляет 15 лет, а в Англии (Соединённое Королевство), Франции, Ирландии и Шотландии – 16 лет [10].

В научной литературе по обозначенному вопросу представлены разнообразные позиции. По мнению И. В. Занданова важно, чтобы к моменту окончания обучения ученик достиг возраста, по достижении которого наступает трудовая правосубъектность [11, с. 20].



Начало

Содержание



Страница 67 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Полагаем, в качестве оптимального возрастного критерия возникновения ученической правосубъектности может стать достижение учеником возраста *16 лет*. Однако, если профессия, по которой обучается ученик, сопряжена с тяжелыми работами, работами с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах, возраст ученика должен быть не менее *18 лет*.

По критерию количества сторон преобладающей является *концепция двустороннего ученического договора*. Однако в науке представлены и иные точки зрения. Например, российская ученая Е. Р. Брюхина полагает, что трехсторонняя конструкция ученического договора (работодатель, ученик, обучающая организация) будет более устойчивой в целях защиты прав сторон. По мнению автора, к ученическим отношениям по аналогии следует применять конструкцию гражданско-правового договора в пользу третьего лица. Работник имеет право требовать от должника (обучающей организации) исполнения договора в свою пользу, и при этом он должен обладать правом требования к кредитору (работодателю) по этому же договору [12, с. 111]. Г. И. Федотов утверждает, что ученический договор носит двусторонний характер: ученик – работодатель. Включение в число субъектов договора сторонней обучающей организации и придание тем самым ученическому договору трехстороннего характера (ученик, работодатель, обучающая организация) противоречило бы действующему законодательству, поскольку межотраслевые смешанные договоры ни гражданским, ни трудовым правом не предусматриваются [13, с. 8]. Не менее интересным в заданном контексте представляется мнение О. В. Смирнова, полагающего, что по ученическому договору сторонами обязательств являются ученик, обучающие лица и администрация [14, с. 205].

Международным бюро труда обращается внимание на бинарную мировую практику в отношении определения *правового положения учеников* на национальном уровне.



Начало

Содержание



Страница 68 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

В частности, к странам, где с учениками обращаются как с наёмными работниками, относятся Австралия, Дания, Эстония, Франция (при наличии «договора о профессиональной подготовке»), Кения, Намибия, Филиппины, Словакия, Турция, Соединённое Королевство и Соединённые Штаты Америки.

В то же время существуют страны, где установлен особый статус ученика, к которым относятся Австрия, Бенин, Китай, Кот-д'Ивуар, Египет, Франция (при наличии «договора об ученичестве»), Германия, Гана, Индия, Индонезия, Малави, Мали, Мексика, Мьянма, Нидерланды, Нигер, Пакистан, Объединённая Республика Танзания, Того и Вьетнам [10].

В Республике Беларусь отсутствует регламентация трудового статуса ученика. И обращаясь к вопросам правового положения лиц, проходящих профессиональное обучение у нанимателя, отмечаем, что с формально-юридических позиций (выраженных в п. 1 ч. 1 ст. 4 **ТК**) отношения, связанные с профессиональной подготовкой работников на производстве, признаются самостоятельным элементом предмета трудового права (не включаются в единое длящееся трудовое правоотношение и, как правило, ему предшествуют). Однако в плоскости законодательного регулирования в настоящее время реализован принципиально иной подход. Указанные лица фактически имеют и реализуют одновременно два правовых статуса: «обучающегося» (по нормам законодательства об образовании) и «работника» (по нормам законодательства о труде).

Моделирование национальной правовой конструкции учебно-трудового договора диктует необходимость определения его содержания. В науке трудового права устоялась мнение о классификации условий трудового договора на обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные). Указанный подход легализован в чч.1–3 ст. 19 **ТК**. Полагаем, в целях определения содержания учебно-трудового договора допустимо по аналогии с трудовым договором использовать приведенную классификацию его условий.



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 69 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)



В качестве обязательных условий учебно-трудового договора нами предлагаются:

- 1) указание на профессию, квалификацию (присваиваемый квалификационный разряд);
- 2) срок обучения;
- 3) срок, в течение которого работник обязуется работать у нанимателя после окончания обучения по профессии, в соответствии с присвоенной квалификацией (квалификационным разрядом), а наниматель предоставить такую работу;
- 4) место обучения;
- 5) основания и порядок возмещения расходов нанимателя в связи с обучением;
- 6) предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением сторон выплаты ученику в связи с обучением [15].

Одним из обязательных его условий выступает указание на приобретаемую по результатам обучения профессию, квалификацию (присваиваемый квалификационный разряд). В науке устоялось мнение, что в учебно-трудовом договоре подлежит определению не трудовая, а *учебно-трудовая функция*, под которой мы понимаем совокупность организованных действий ученика (работника, трудоустраиваемого лица), направленных на приобретение профессии, повышение квалификации.

Дополнительные условия могут включаться в учебно-трудовой договор по взаимному волеизъявлению сторон. Однако, по аналогии с трудовым договором условия учебно-трудового договора, ухудшающие положение работника (трудоустраиваемого лица), направляемого на обучение на производстве (у нанимателя, в организации), по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами должны признаваться недействительными.

Сложно утверждать, что отечественной наукой разработана единая концепция заключения, изменения и прекращения учебно-трудового договора. Каждый ученый внес неоценимый вклад в разработку того либо иного вопроса в области профессиональной подготовки рабочих кадров для нужд нанимателя.

Начало

Содержание



Страница 70 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Отдельного осмысления требуют вопросы моделирования оснований прекращения учебно-трудового договора. Следует обратить внимание, что законодательством о труде Республики Беларусь не регулируется порядок прекращения ни одного из таких договоров о труде, за исключением трудового договора. Например, ни ТК, ни специальные акты не регламентируют порядок расторжения договора о полной материальной ответственности. Оценку такой ситуации дали А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина, отметив, что отсутствие в нормах права оснований досрочного прекращения действия соглашений об индивидуальных условиях труда подчас служит одной из причин длительных трудовых споров [16, с. 123].

Как обозначено в начале параграфа регламентацию применяемые в Беларуси договоры об ученичестве получили в актах законодательства о труде только в первой трети советского периода. Закреплению подверглись также и основания прекращения таких договоров. При этом увольнение ученика рассматривалось законом как крайняя мера [17, с. 78], а сами основания можно было подразделить на применяемые по инициативе ученика (законных представителей, иных лиц) и по инициативе нанимателя).

В науке по данному вопросу представлены различные точки зрения. К. Н. Гусов полагает, что при досрочном прекращении ученических правоотношений работника увольняют по таким же основаниям, как и других работников [18, с. 39]. В. И. Кривой отмечает, что не все основания прекращения трудового договора применимы для прекращения учебно-трудового договора [19, с. 58], В. Н. Артемова настаивает на необходимости отражения в законодательстве специальных оснований, характерных именно для договора об обучении [20, с. 76–78].

В качестве рабочего тезиса, отмечаем, что нами допускается возможность прекращения учебно-трудового договора по «собственным» основаниям, которые нами именуется «специальными». Так, полагаем, специальными основаниями могут являться, например,



Начало

Содержание



Страница 71 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

- ✓ *неспособность ученика овладеть избранной профессией;*
- ✓ *прекращение учебно-трудового договора в связи с длительной болезнью ученика;*
- ✓ *заключение учебно-трудового договора с нарушением законодательства, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов;*
- ✓ *простой;*
- ✓ *исключение профессии из перечня профессий по которым может осуществляться профессиональная подготовка рабочих и др.*

По нашему мнению, к отношениям, связанным с профессиональной подготовкой работников на производстве, также применимо *трехуровневое регулирование*, а индивидуально-договорной уровень регулирования этих отношений должен быть представлен *учебно-трудовым договором*, который необходимо регламентировать положениями ТК.

Список цитируемых литературных источников:

1. Березовская, Л. Г. Правовое регулирование подготовки и повышения квалификации работников на производстве в Республике Беларусь : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. Г. Березовская. – Минск, 2000. – 124 л.
2. Кривой, В. И. Учебно-трудовой договор / Виктор Иванович Кривой // Кадровая служба : профессиональный журнал для тех, кто работает с персоналом / учредитель УП «КвалитетЭкоПресс». – 2011. – № 2. – С. 14–25
3. Трудовое право: учебное пособие / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2020. – 492 с.
4. Орловский, Ю. П. **Баланс интересов сторон трудового правоотношения в условиях глобализации экономики // Право. – 2008.– № 1. – С. 52–61.**
5. Левиант, Ф. М. Виды трудового договора. – М. : Юрид. лит., 1966. – 188 с.
6. Избранные труды по трудовому праву / А. С. Пашков. – Санкт-Петербург : Издательский дом Санкт-Петербургского государственного университета, 2006. – 519 с.



Начало

Содержание



Страница 72 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

7. Лушников, А. М. Юридические конструкции: общеправовой и трудовправовой аспекты (вводные положения) / Вестник Трудового права и права социального обеспечения. Вып. 6: Юридические конструкции в трудовом праве и праве социального обеспечения / Под ред.: Лушников А.М., Лушникова М.В. – Ярославль: ЯрГУ, 2012 С. 5–18.

8. Колбасин, Д. А. Содержание трудового договора на современном этапе / Д. А. Колбасин; Под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Навука і тэхніка, 1990. – 175 с.

9. Федотов, Д. И. Ученический договор: проблемы правового регулирования : диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Федотов Дмитрий Игоревич; [Место защиты: ГОУВПО «Московская государственная юридическая академия»]. – Москва, 2008. – 152 л.

10. Основы качественных программ ученичества [Электронный ресурс] : доклад IV (1) Международного бюро труда // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: www.ilo.org

11. Занданов, И. В. Ученический договор как форма профессиональной подготовки и переподготовки работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. В. Занданов ; Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве РФ. – М., 2011. – 27 с.

12. Брюхина, Е. Р. Профессиональная переподготовка : правовые аспекты : монография / Е.Р. Брюхина . – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед . политехн. ун-та , 2017. – 169 с.

13. Федотов, Д. И. Ученический договор: проблемы правового регулирования : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. И. Федотов ; Моск. гос. юрид. акад. – М., 2008. – 28 с.

14. Смирнов, О. В. Правовое регулирование подготовки новых рабочих на производстве // Ученые записки Туркменского гос. ун-та им. А.М. Горького. Ашхабад. Вып. VIII. 1956. – С. 201–209.



[Начало](#)

[Содержание](#)



Страница 73 из 87

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

15. Маслакова, Н. Н. О содержании учебно-трудового договора [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

16. Безина, А. К. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих / А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1984. – 136 с.

17. Гришин, З. З. Правовое положение юношеского труда в СССР / Зин. Гришин ; С предисл. В. В. Шмидта и Отд. труда и образ. ЦК ВЛКСМ. – Москва : гос. изд-во Вопросы труда «Гострудиздат», 1929. – 112 с.

18. Гусов, К. Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К.Н. Гусов ; Гос. ком. РФ по нар. образованию. Моск. Юрид. ин-т. – М., 1993. – 50 с.

19. Юридический журнал: межвузовский сборник научных статей / Сост. и отв. ред. И. И. Андриановская. – Вып. 8. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2011. – 92 с.

20. Артемова, В. Н. Право советских граждан на профессиональную подготовку и повышение квалификации / В. Н. Артемова. – Минск : Наука и техника, 1981. – 191 с.

2. Вопросы и задания для самоконтроля:

✓ Что понимают под «учебно-трудовым договором»?

✓ Источником регулирования каких отношений может выступать учебно-трудовой договор?

✓ Как соотносятся между собой понятия «трудовой договор», «учебно-трудовой договор», «договор о труде»?

✓ Могут ли работник и наниматель заключить учебно-трудовой договор при отсутствии его регламентации нормами о законодательства о труде? Обоснуйте.

✓ Какие условия, по вашему мнению, может содержать учебно-трудовой договор?



Начало

Содержание



Страница 74 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

✓ Как, на ваш взгляд, должна именоваться «обучаемая сторона» учебно-трудового договора?

✓ Могут ли для прекращения учебно-трудового договора, по вашему мнению, применяться основания прекращения трудового договора?

3. Тематика докладов и рефератов:

✓ Учебно-трудовой договор в системе договоров (соглашений) о труде.

✓ Учебно-трудовой договор: генезис правового регулирования в Беларуси.

✓ Трудоправовые договоры об обучении персонала: обзор зарубежного законодательства.

✓ К вопросу о моделировании конструкции учебно-трудового договора в Республике Беларусь.

✓ Моделирование содержания учебно-трудового договора в Республике Беларусь.

✓ Концепция заключения, изменения и прекращения учебно-трудового договора в Республике Беларусь.

✓ Правовое регулирование ученичества: обзор актов международного права.

✓ Трудоправовой статус ученика: обзор зарубежного законодательства.

✓ Вопросы формирования трудоправового статуса ученика в Республике Беларусь.

4. Задачи и задания:

4.1. Изучите регламентированные в ЕАЭС учебно-трудовые (ученические) договоры.

4.2. Составьте проект учебно-трудового договора (или разработайте примерный учебно-трудовой договор).

4.3. Составьте проект структурного элемента Трудового кодекса Республики Беларусь, регламентирующего учебно-трудовой договор.



Начало

Содержание



Страница 75 из 87

Назад

На весь экран

Закреть

§3. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности

Настоящий параграф имеет связь со следующими темами учебной программы по учебной дисциплине «Трудовое право» (рег. № УД-07-004-20) учреждения образования «Брестский государственный университет имени А. С. Пушкина» по специальности 1-24 01 02 «Правоведение»:

Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового договора.

1. Опорные теоретические положения

Одним из индивидуальных регуляторов в трудовом праве является договор о полной материальной ответственности. Данный договор заключается наряду с трудовым договором и не может его подменять, равно, как и в трудовой договор не включаются положения анализируемого договора. Исходя из того, что предпосылкой возникновения материальной ответственности является существование трудового правоотношения [1] следует вывод о том, что договор о полной материальной ответственности не заключается с лицами, привлекаемыми по гражданско-правовым договорам.

Вопросам регламентации и применения исследуемого договора посвящены ст. 400, 404, 405 ТК; постановление Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 г. № 764 «Об утверждении примерного перечня должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, и примерного договора о полной индивидуальной материальной ответственности» (далее – постановление № 764); постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. №2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» (далее – ППВС Республики Беларусь № 2).



Начало

Содержание



Страница 76 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

В соответствии со ст. 405 ТК письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности служащих или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Примерный перечень таких должностей служащих и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь. Так, постановлением № 764 утверждены Примерный перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности.

В качестве должностей служащих в упомянутом перечне закрепляются такие, как: заведующие кассами; заведующие кладовыми ценностей (ломбардов); заведующие камерами хранения; заведующие складами и их заместители; старшие кладовщики; кладовщики, кастелянши; контролеры-кассиры всех категорий; контролеры всех категорий; кассиры всех категорий; работники, выполняющие обязанности кассиров; продавцы всех категорий; директора (заведующие) филиалов; управляющие отделениями банков; начальники отделов; специалисты по ценным бумагам; инспектора и эксперты; начальники цехов и участков, их заместители, прорабы; старшие мастера и мастера и др.

Работами, выполняемыми работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности согласно перечню могут быть, например, работы по приему от населения всех видов платежей и выплате денег не через кассу, работы по обслуживанию торговых и денежных автоматов, работы по приему на хранение; обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, базах (нефтебазах), автозаправочных станциях, холодильниках, в пищеблоках, хранилищах, на заготовительных (приемных) пунктах, перегрузочных участках



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 77 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

и комплексах; в камерах хранения, кладовых и гардеробах; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в лечебно-профилактических и санаторно-курортных учреждениях, домах отдыха, домах творчества, пансионатах, профилакториях, туристических базах, базах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, учреждениях дополнительного образования детей и молодежи (центрах, дворцах, детских школах искусств), воспитательно-оздоровительных учреждениях образования (образовательно-оздоровительных центрах и оздоровительных лагерях), комнатах школьника, пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; работы всех видов по оказанию бытовых услуг населению, расчет за которые производится непосредственно с их исполнителями и др.

С учетом указанного Примерного перечня, наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии – самостоятельно утвердить перечень должностей служащих и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. По мнению К. И. Кеник в указанный перечень могут быть включены иные по сравнению с примерным перечнем должности или работы, если они непосредственно связаны с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей [2].

Заметим, в советский период заключение аналогичных договоров также допускалось с определенными категориями работников, перечисленными в **Постановлении НКТ ССР от 29 октября 1930 года № 332 «О порядке заключения договоров об имущественной ответственности работников за недостачу ценностей»** (далее – постановление № 332). Ими являлись кассиры всех специальностей во всех предприятиях и учреждениях, в том числе и кассовые счетчики; заведующие складами, их помощники и кладовщики, ведающие отдельными кладовыми; заведующие магазинами и заведующие лавками; заведующие отделами, отделениями или секциями магазинов при наличии в этих отделах, отделениях



[Начало](#)

[Содержание](#)



[Страница 78 из 87](#)

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

или секциях отдельного учета товаров с самостоятельным штатом; агенты для денежных и товарных поручений, в том числе и инкассаторы, и экспедиторы; гардеробщики и др.

Отметим, что п. 4. названного Постановления содержал норму о том, что с работниками, занимающими должности, не предусмотренные постановлением, но связанные с обслуживанием денежных и товарных ценностей, договоры об имущественной ответственности могут заключаться с разрешения местных органов труда.

По этому поводу белорусские ученые М. М. Аваков, В. А. Глозман отмечали, что с такими работниками (занимающими должности, не предусмотренные постановлением, но связанными с обслуживанием денежных и товарных ценностей) договоры об имущественной (материальной) ответственности могут заключаться по постановлению Совета Министров союзной Республики [3, с. 235]. В частности, Постановлением Совета Министров БССР от 30 марта 1962 г. в перечень работников, с которыми можно было заключать договоры о полной материальной ответственности, включались, например, шоферы автобусов, работающих без кондукторов на междугородных и пригородных маршрутах, кондукторы и проводники автобусов междугородных сообщений и др.

Возвращаясь к современным реалиям, укажем, что постановлением № 764 утвержден примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности (далее – *примерный договор*).

Формуляр такого примерного договора предполагает отражение в нем сведений о сторонах, наличие соответствующих реквизитов и согласований некоторых условий. Критически может осмысливаться отсутствие в данной форме, например, положений об обоснованиях и особенностях прекращения договора, а также закрепление только взаимных обязанностей сторон при отсутствии прав.

В частности в п.1 *примерного договора* требуется указание должности служащего или наименование работы, непосредственно связанной с хранением, обработкой,



[Начало](#)

[Содержание](#)



Страница 79 из 87

[Назад](#)

[На весь экран](#)

[Закрыть](#)

продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей). При этом предлагается конкретно указать на те «операции» из перечисленных выше, при осуществлении которых работник имеет доступ к соответствующим ценностям.

Наряду с указанным условием в п. 1 *примерного договора* сформулированы обязанности работника. Так, работник, принимает на себя полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных ему нанимателем материальных ценностей и в связи с изложенным обязуется:

✓ бережно относиться к переданным ему на хранение или для других целей материальным ценностям и принимать меры к предотвращению ущерба;

✓ своевременно сообщать нанимателю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему ценностей;

✓ вносить предложения нанимателю по реконструкции и ремонту складских сооружений, помещений и площадок в целях улучшения их приспособленности к хранению материальных ценностей;

✓ вести учет, составлять и представлять отчеты о движении и остатках вверенных ему материальных ценностей;

✓ участвовать в инвентаризации и списании вверенных ему материальных ценностей.

Рассматриваемая правовая конструкция фиксирует, как уже выше оговаривалось, взаимные обязанности работника и нанимателя.

По этому поводу А. А. Абрамова отмечала, что в письменном договоре о полной материальной ответственности должны быть предусмотрены не только обязательства работника по возмещению ущерба, но и обязательства администрации по созданию нормальных условий труда и производственной обстановки, обеспечивающих работнику правильное выполнение операций с наименьшим риском для вверенных ему ценностей. Нарушение таких обязательств со стороны администрации служит для суда основанием к освобождению работника от



Начало

Содержание



Страница 80 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

возмещения ущерба или к уменьшению его размера и возложению ответственности на виновных лиц администрации [4, с. 428].

Мнение ученого воспринято и отображено в п. 2 *примерного договора*, закрепляющем обязанности нанимателя:

✓ создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества;

✓ знакомить работника с законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю, а также с действующими инструкциями, нормативами и правилами хранения, приемки, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства переданных ему материальных ценностей;

✓ проводить в установленном порядке инвентаризацию и списание материальных ценностей.

На необходимость выполнения обозначенных обязанностей обращается внимание в п. 18 ППВС Республики Беларусь № 2. Так, при рассмотрении дел о материальной ответственности работников по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 404 **ТК**, судам необходимо выяснять обоснованность заключения с работником договора о полной индивидуальной материальной ответственности и создание нанимателем необходимых условий для выполнения работником принятых на себя по договору обязательств и обеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей.

В пунктах 4 и 5 *примерного договора* раскрываются вопросы учета вины работника в причиненном вреде. Так, работник обязан доказать отсутствие своей вины в причиненном вреде. При этом работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

Необходимость доказывания работником отсутствие вины в причиненном ущербе подтверждена примерами судебной практики. Так, решением районного суда от 20 января 2017 г. взысканы в пользу истца с П. (*прим.* бывшего работника, с



Начало

Содержание



Страница 81 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

которым заключался договор о полной материальной ответственности) возмещение ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей, а также возмещение расходов по оплате государственной пошлины. При этом в описательной части решения судом указывается на то, что ни нанимателю, ни в судебном заседании ответчица П. не представила доказательств отсутствия своей вины. Следовательно, ее вина в причинении ущерба нанимателю в соответствии с требованиями действующего законодательства является доказанной [5].

В п. 6. *примерного договора* конкретизируется период действия договора. Так, его действие распространяется на все время работы с вверенными работнику материальными ценностями. В сложившейся практике в случае перевода работника на новую работу, выполнение которой также предполагает хранение, обработку, продажу (отпуск), перевозку или применение в процессе производства переданных ему ценностей, вместе с новым трудовым договором, заключается и новый договор о полной материальной ответственности.

Неоднозначным видится вопрос о том, может ли работник отказаться от подписания договора о полной материальной ответственности, если при приеме на работу его заключение не оговаривалось? Положения **ТК**, ППВС Республики Беларусь № 2, а также постановления № 764 не содержат прямого ответа на поставленный вопрос.

Заметим, что например, в п. 3 ранее действовавшего постановления № 332 имело закрепление положение о том, что в случае отказа работника от подписания договора об имущественной ответственности наниматель может предложить работнику перевод на другую работу, соответствующую его квалификации. При отсутствии такой работы или при отказе работника от предложенной ему другой работы, наниматель может уволить его без выплаты выходного пособия.

В качестве примера обратимся к **Письму Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.11.2020 N 14-2/ООГ-17024** в котором закреплено, что рассматриваемый договор является добровольным. Вместе с



Начало

Содержание



Страница 82 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

тем, если сотрудник выполняет работу, при которой законодательство разрешает заключать с ним договор о полной материальной ответственности, отказаться подписывать такой договор он не вправе.

Более того, некоторые российские ученые прямо указывают на возможность привлечения к дисциплинарной ответственности работника, уклоняющегося от заключения договора о полной материальной ответственности [6, с. 72].

Обращаясь к национальным правовым реалиям, обратим внимание на то, что ответ на поставленный выше вопрос имеет разрешение в **Заключении Конституционного Суда Республики Беларусь от 9 июня 1998 г. №3-65/98 «О соответствии Конституции и законам Республики Беларусь пункта 38 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 17 июня 1994 г. № 5 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 16 декабря 1994 г. № 12 и от 28 июня 1996 г. № 8».**

Так, проанализировав нормы трудового законодательства, Конституционный Суд отмечает, что изменение размеров материальной ответственности работника в связи с заключением с ним письменного договора о полной материальной ответственности является изменением существенных условий труда, которые могут быть произведены без согласия работника по обоснованным производственным, организационным или экономическим причинам. Если при приеме на работу заключение такого договора не было обусловлено, а при продолжении работы такая необходимость у нанимателя возникла, то работник должен быть поставлен в известность об этом не позднее, чем за один месяц. Заметим, высказанная позиция и сегодня подтверждается судебной практикой [5].

На то случай когда договор о полной материальной ответственности не был подписан в день приема на работу, белорусскими учеными высказана следующая позиция: «... В данном случае действия нанимателя зависят от того, оговаривалось ли при приеме на работу условие о полной материальной ответственности и



Начало

Содержание



Страница 83 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

заключении договора об этом. Если это было сделано и работник отказывается от заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности без уважительных причин, такая ситуация рассматривается как *неисполнение трудовых обязанностей*. Наниматель вправе объявить работнику дисциплинарное взыскание. Применение мер дисциплинарного характера не освобождает работника от заключения договора о полной материальной ответственности. ... Если же заключение договора о полной материальной ответственности не было предусмотрено при приеме на работу, предложение о его заключении в дальнейшем будет изменением существенных условий труда...» [7].

Список цитируемых литературных источников:

1. Петоченко, Т. М. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
2. Кеник, К. И. Договор о полной материальной ответственности: условия и порядок заключения [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
3. Аваков, М. М., Глозман, В. А. Справочник по трудовому законодательству (в вопросах и ответах). – Гос. издат-во БССР. Редакция научно-технической литературы. – Минск. – 1963. – 311 с.
4. Советское трудовое право, под ред. Н. Г. Александрова, учебник. М. – «Юрид. Лит.». – 1972. – 576 с.
5. Решение суда от 20 января 2017 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.
6. Лузянин, Т. Ю. Классификация сделок в трудовом праве / Т. Ю. Лузянин // Сибирский юридический вестник. – 2022. – № 2 (97). – С. 68–74.



Начало

Содержание



Страница 84 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

7. Кеник, К. И. Заключаем договор о полной индивидуальной материальной ответственности [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН.Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

2. Вопросы и задания для самоконтроля:

✓ Каковы условия и область применения договоров о полной материальной ответственности?

✓ Допустимо ли заключать договоры о полной материальной ответственности с лицами, привлекаемыми по гражданско-правовым договорам?

✓ Допустимо ли включать условия договора о полной материальной ответственности в трудовой договор?

✓ Какие обязанности возникают у сторон по договору о полной материальной ответственности?

✓ Раскройте особенности учета вины работника, с которым заключен договор о полной материальной ответственности, при причинении им имущественного ущерба нанемателю.

✓ Допустимо ли заключать с работником и договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, и договор о полной индивидуальной материальной ответственности?

✓ Каков срок действия договора о полной материальной ответственности?

✓ Может ли работник отказаться при приеме на работу от подписания договора о полной материальной ответственности?

✓ Может ли работник отказаться от подписания договора о полной материальной ответственности, если его заключение не обуславливалось при приеме на работу?

3. Тематика докладов и рефератов:

✓ Договоры о полной материальной ответственности: история и современность.



Начало

Содержание

◀ ▶

Страница 85 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

✓ Договоры о полной материальной ответственности в государствах-членах ЕАЭС.

✓ Договоры о полной материальной ответственности: обзор судебной практики Республики Беларусь.

4. Задачи и задания:

4.1. Носов был принят кладовщиком на склад готовой продукции в ООО «Пегас». С ним были заключены трудовой договор, а также договор о полной материальной ответственности. Однако 20.11.2021 г. амбарный замок склада был распилен, а готовая продукция, хранящаяся на складе на сумму 24 000 рублей похищена. По данному факту возбуждалось уголовное дело, и приговором суда установлена вина бывшего сторожа предприятия Ложкина. Последний добровольно передал нанимателю похищенную им продукцию на сумму 15 000 рублей, пояснив, что остальную часть товара он успел продать, а деньги потратить. На том основании, что с Носовым заключен договор о полной материальной ответственности, наниматель обратился в суд с иском о взыскании с Носова оставшихся 9 000 рублей.

К кому наниматель имеет право предъявить требования о возмещении ущерба в данном случае?

Проанализируйте ситуацию.

4.2. С Ивановым, Петровым и Сидоровым, продавцами строительного павильона, наниматель заключил договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. При этом каждый из продавцов имел доступ в зал продаж и непосредственно к товару, реализуемому нанимателем. После рабочей смены Иванова и Петрова была обнаружена недостача товара на сумму 6 000 рублей. Наниматель, руководствуясь тем, что с каждым из работников заключены договоры о полной материальной ответственности, предложил в добровольном порядке внести в кассу всем трем работникам по 2 000 рублей.

Правомерны ли действия нанимателя?



Начало

Содержание



Страница 86 из 87

Назад

На весь экран

Закрыть

Проанализируйте ситуацию.

4.3. Составьте проект договора о полной материальной ответственности.

Приложение 1

Примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности

Тестовые задания.



Начало

Содержание



Страница 87 из 87

Назад

На весь экран

Закреть