

УДК 349.222+331.104

**Закалюжная Н.В.**, кандидат юридических наук, Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского» (Россия).

## НЕТИПИЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Основной институт трудового права – трудовой договор, за относительно непродолжительное историческое существование претерпел серьезную трансформацию. Современная экономическая и правовая действительность, зарубежный правоприменительный опыт диктуют целесообразность законодательного закрепления нетипичных видов трудового договора, и соответственно корректировки взглядов на трудовые отношения. В статье впервые предложена попытка выявления модификационных изменений трудовых правоотношений, а на их основе систематизация нетипичных форм проявления трудового договора в рамках нетипичной занятости. При этом автор предлагает включить в законодательство только те виды нетипичных трудовых договоров, которые необходимы в нашей стране на современном этапе. Кроме того, обозначены перспективы дальнейшего развития российских трудовых отношений, где трудовой договор должен стать действенным способом установления гибких форм труда определенных категорий работников.

**Ключевые слова:** трудовой договор, нетипичные трудовые отношения, виды нетипичных трудовых договоров, гибкие формы труда.

Анализ эволюционного развития отраслей права дает возможность сформулировать предложения по дальнейшей модернизации правоотношений. «Несмотря на то, что трудовое право России как самостоятельная отрасль права сформировалась относительно недавно, вопрос о месте роли трудового договора в науке и жизни интересовал ученых с давних пор, а следовательно и трудового правоотношения, в основе которого лежит трудовой договор.

В различные периоды истории России теории находят элементы трудового договора в тех или иных формах. В Своде законов, например, определения договора личного найма не содержится, хотя общие положения о нем закрепляются в статьях Законов гражданских. В соответствии с ними найм может быть: 1) для домашних услуг; 2) для отправления земледельческих, ремесленных и заводских работ, торговых и прочих промыслов; 3) вообще для отправления всякого рода работ и должностей, не воспрещенных законами (ст. 1396).

Со второй четверти XIX в. основывающееся на трудовом договоре трудовое отношение становится правовым как предмет гражданского права» [4, с. 134].

Выдающимся ученым, основные работы которого посвящены изучению института трудового договора, являлся профессор Л.С. Таль,

который уже тогда говорил о необходимости самостоятельного освещения промышленного законодательства. «Ограничениям договорной свободы, установленным в целях поддержания дисциплины и порядка в промышленных предприятиях или ради охраны личности рабочего им отводилась область специального законодательства, проникнутого другим духом и построенного на совершенно иных принципах, чем гражданское право, служащее для этой области лишь общим цивилистическим фундаментом» [12, с. 6]. «Всякий договор, в состав которого входит обещание труда как логически необходимый элемент, есть трудовой договор, – пишет Л.С. Таль. А труд – как предмет договора означает юридически релевантную деятельность в чужом интересе, отправляемую обещавшим ее лично или им организуемую» [13, с. 31]. Таким образом правовед выделяет договор о служебном труде (трудовой договор в техническом смысле) и договор о предпринимательском труде.

В то время «еще характеристику трудового договора в трудах русских дореволюционных ученых можно найти в разделе «Обязательственное право» в ряду гражданско-правовых договоров» [15, с. 364]. «Но принимаются многочисленные правила и положения о найме на работу, в которых общие нормы права конкретизируются применительно к особенностям сферы деятельности,

вида предприятия, выполняемой трудовой функции (например, Правила о найме сельских рабочих; купеческих приказчиков; фабричных рабочих; ремесленников и т.п.).

«Революционное свержение самодержавия в России в феврале 1917 г. положило начало активного реформирования трудового законодательства, первоначально Временным правительством, а затем и советской властью» [4, с. 134]. 10 декабря 1918 г. принимается Кодекс законов о труде [8], своего рода «конституция труда», являясь и достаточно «жестким» документом «военного коммунизма» с трудовой повинностью. Главная особенность трудового права того периода в том, что уходят в прошлое понятия «наем рабочей силы» и «наемный труд».

Следующая кодификация трудового законодательства 1922 г [6] – «это попытка сочетания публично-правовых и частно-правовых начал, с учетом специфики России того времени и ее прошлого опыта. В общей части данного Кодекса указана сфера действия законодательства о труде (лица, работающие по найму), а также установлен запрет на ухудшение в договоре условий труда, предусмотренных Кодексом. Отменяется трудовая повинность (за некоторыми исключениями) и граждане РСФСР получают право трудоустройства в порядке добровольного найма через органы НКТ, выполняющие функции бирж труда [4, с. 135]. (Только с 1925 г. обязательность трудоустройства через биржи была отменена. Сохранилась только обязательная регистрация: о всех случаях найма наниматель должен был уведомлять биржу труда для ведения статистики о движении рабочей силы.). Восстанавливается понятие коллективного договора.

Командно-административная система демонтирует теперь уже трудовое законодательство периода нэпа, которое эволюционирует к новым правилам, в том числе к введению прямого государственного принуждения к труду под страхом уголовной ответственности.

В условиях либерализации советской общественной системы после 1956 г. трудовое право модернизируется, становится более демократичным и соответствующим общепризнанным принципам правового регулирования труда (Так, указом ПВС СССР от 25 апреля 1956 г. был отменен Указ ПВС СССР от 26 июня 1940 г., устанавливавший уголовную

ответственность за самовольный уход с предприятия (учреждения) и за прогул без уважительных причин).

Новый этап кодификации трудового законодательства - 1970 г., когда принимаются Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде [2, с. 265], а 9 декабря 1971 г. – Кодекс законов о труде РСФСР [1], который действовал до 1 февраля 2002 г.

Переход от советской кодификации трудового законодательства завершается действующей кодификацией, т.е. принятием 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ современного Трудового кодекса Российской Федерации [7].

Многогранность термина «трудовой договор» всегда обосновывалась в науке. Так, в учебнике Питерского университета говорится, «что трудовой договор: а) институт трудового права и трудового законодательства; б) юридический факт; в) источник субъективного права; г) юридическая модель трудового правоотношения» [14, с. 260, 261]. То, что трудовой договор является формой имеющегося трудового правоотношения, отмечала, в свое время, А.Е. Семенова» [9, с. 31].

В настоящее время при отсутствии норм трудового права в законодательстве зарубежных стран допускается применение к регулированию найма гражданско-правовых норм.

В последнее время за рубежом принят ряд нормативных правовых актов по труду, которые включают в сферу своего действия как нетипичных, так и типичных работников. Например, конфигурация отношений по заемному труду предполагает, то, что в ее рамках сплачиваются воедино гражданско - правовые отношения, основанные на договоре возмездного оказания услуг (агентство заемного труда/работодатель), трудовые отношения, основанные на договоре найма труда (агентство/работник), и административно - правовые, складывающиеся между государством и агентствами [5, с. 337].

В то же время следует оговориться, что по мере того как отношения усложняются, граница между привлеченным трудом и подрядом становится менее четкой. Несмотря на отличительные признаки, трудовой договор в зарубежной теории понимается как разновидность гражданско-правового договора

найма (Это связано с происхождением трудового права из гражданского, так как в некоторых странах (Германия, Италия, Швейцария, Голландия) трудовой договор регулируется гражданскими кодексами), а основной линией разграничения является деление трудового договора на стандартный, т.е. трудовой договор на неопределенный срок и на полное рабочее время, и нетипичный, т.е. любой другой трудовой договор, отличающийся от стандартного договора.

«Международная организация труда в докладе, посвященном трудовым правоотношениям, посвящает целую главу так называемому трехстороннему трудовому правоотношению, возникающему в том случае, когда труд или услуги работника предоставляются третьей стороне (пользователю) [16, р. 37-51]. Из доклада понятно, что такие правоотношения рассматриваются как трудовые, безусловно со специфическими чертами» [4, с. 137].

Специальное правовое регулирование отношений по привлечению персонала, вызванное к жизни, прежде всего, спецификой привлеченного труда, основывается также на признании взаимозависимости гражданско – правового и трудового договоров, юридические последствия каждого из которых не мыслимы без наличия другого. Поэтому, нормы, регулирующие привлеченный труд могут быть отнесены к межотраслевому правовому институту, нуждающемуся в регулировании посредством принятия комплексного нормативного правового акта, включающего нормы трудового и гражданского права.

Современная экономическая и правовая действительность диктуют целесообразность законодательного закрепления нетипичных видов трудового договора, и соответственно корректировки взглядов на трудовые отношения. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» №116-ФЗ от 5 мая 2014 года, регулирующий предоставленный труд – это шаг вперед в регулировании труда привлеченного персонала, однако он не снимает всех вопросов правового характера, возникающих при использовании труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.

Дабы усреднить позиции, предложенные зарубежным и действующим российским

законодательством, предлагается ввести в правовой оборот общий термин, позволяющий эффективно использовать имеющиеся нетипичные конструкции, и соответственно, выработать теоретические и практические рекомендации. Поскольку в рамках многих нестандартных трудовых отношений речь идет о привлечении персонала, целесообразно определить общую категорию – труд привлеченного персонала, а правовым оформлением следует определить общую конструкцию – договор о привлечении персонала.

Сегодня примером нетипичности является и самозанятость, и применение сторонами нетипичных режимов рабочего времени, и предусмотренного ими условия о месте выполнения работы. Сюда можно отнести трудовой договор с «работниками по вызову», привлекаемыми в случае необходимости, по которому работник принимает на себя обязательство выполнять работу в будущем, когда работодатель решит привлечь его к выполнению данной работы.

Следующим нетипичным режимом является разделение работы (рабочего места) между, например, двумя работниками, работающими поочередно в течение дня. Признаками нетипичности обладает и трудовой договор, предусматривающий работу в режиме гибкого рабочего времени, основанный на неравномерном распределении труда в течение дня, недели, месяца, иного учетного периода.

Необходимо также указать на особенности трудового договора с условием о суммированном учете рабочего времени [11]. В зарубежной практике получает распространение режим рабочего времени на основе исчисления годового фонда рабочего времени.

Нестандартным является и применение на практике трудового договора, включающего работу в форме «уплотненной (сжатой) рабочей недели» (Следует отметить, что данный режим в нашем законодательстве не применяется), что означает, что вся нормативная продолжительность времени работы конкретного сотрудника делится на меньшее число рабочих дней в неделю при большей продолжительности рабочего дня до 10-12 часов. Спецификой также обладает трудовой договор с условием о работе в режиме «уплотненного рабочего дня» - работа с максимально непродолжительным обеденным перерывом.

В настоящее время аналогичных таким видам режимов рабочего времени, как «уплотненная рабочая неделя» и «уплотненный рабочий день», в нашем трудовом законодательстве не имеется. С некоторой осмотрительностью их можно рассматривать как разновидности гибкого режима рабочего времени.

Спецификой обладают и в трудовые договоры о работе на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации). «К данной группе отдельные ученые относят также «работников, которые сами сообщают, что имеют трудовые контракты на неполное рабочее время» [3, с. 40].

Достаточно понятным примером изменения традиционных признаков трудового договора является срочный трудовой договор (ст. 58-59 Трудового кодекса Российской Федерации). Представляется, что сегодня необходимо пересмотреть законодательство о срочных трудовых договорах в целях не ограничить применение срочных трудовых договоров, а существенно расширить основания их заключения.

Признаками нетипичности обладает и трудовой договор с надомниками, регулированию которого посвящена глава 49 Трудового кодекса Российской Федерации. Понимание надомного труда, приведенное в Конвенции МОТ от 20 июня 1996 года №177 «О надомном труде» более приближено к понятию дистанционной занятости, по сравнению с отечественным. Этот вывод подтверждается и после анализа работ об особенностях правоотношений в сфере дистанционной занятости [10, с. 213-215].

В настоящее время электронное надомничество применяется в сфере услуг (консалтинговые, юридические, бухгалтерские, дизайнские и др.), при проведении аналитических, маркетинговых исследований, программировании, планировании и др.

Нетипичность работы по вызову обусловлена, в первую очередь, видоизменением организационного критерия, что предполагает и особенности оформления возникающих трудовых отношений. В иностранной литературе выделяются два вида договора, заключаемые с такими работниками [17], которые возможно, будут использованы и в нашей практике: в частности, это договоры о нулевом количестве рабочих часов («zero hours contracts») и договоры, в которых предусматривается минимальная и максимальная продолжительность рабочего времени («min/max contracts»).

В случае объективно неопределенных трудовых отношений, когда некоторые или все характеристики трудовых отношений выражены нечетко или вообще отсутствуют, законодательство необходимо скорректировать таким образом, чтобы обеспечить более четкое выявление трудовых отношений там, где они существуют. Это перспектива правового развития института трудового договора в российском праве: стать действенным способом установления гибких форм труда определенных категорий работников.

С 1 января 2019 года в России появился новый налог по «выводу из тени» определенной группы самозанятых граждан. Он вводится в рамках нового специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» в 4-х пилотных регионах: Москва; Московская область; Калужская область; Республика Татарстан. Это эксперимент, в рамках которого в налоговую систему внедряется новая система налогообложения «Налог на профессиональный доход». Продлится данный эксперимент до 31 декабря 2028 года. Пока еще рано делать какие – либо выводы, но в ближайшее время данные отношения станут предметом обсуждения.

### Список литературы

1. Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. №50. Ст. 1007.
2. Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. №29. С. 265.
3. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость // Вопросы трудового права. 2006. №9. С. 40.
4. Закалюжная Н.В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения // Вестник Брянского государственного университета. Вып. 2. 2013. С. 134, 135, 137.
5. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право учебник. - М.: ТК Велби, «Изд-во Проспект», 2005. С. 337.

6. Кодекс законов о труде РСФСР. Постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о труде РСФСР изд. 1922 г.» // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. №70. Ст. 903.
7. Российская газета №256 от 31 декабря 2001г.
8. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. №87-88. Ст. 905.
9. Современные проблемы трудового права // Советское трудовое право на новом этапе: сборник статей. М.; Л., 1931. С. 31.
10. Сойфер В.Г. Проблемы правового обеспечения дистанционного управления трудовыми процессами // Трудовое право. 2004. №8. С. 20-25; См.: Заключенная Н.В. Нетипичные трудовые отношения в условиях глобализации и модернизации экономики // Вестник Брянского государственного университета. 2015. №2. С. 213-215.
11. Ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Российская газета №256 от 31 декабря 2001 года.
12. Таль Л.С. Очерки промышленного права. – М.: Московское научное издательство, 1916. С. 6.
13. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. Ярославль. Типография Губернского Правления, 1913. С. 31.
14. Трудовое право России: учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова.- М., 2002. С. 260, 261.
15. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права (по изданию 1907г.). - М.: «Статут», 2005. С. 364.
16. International Labour Office. The employment relationship, Report V (1), International Labour Conference, 95th Session 2006. Geneva, 2005. Pp. 37-51.
17. On – call work and «zero hours» contracts. Informational Sheet. 2004. №WT-15 [Electronic resource]. –Access mode: <http://www.org/public/english/protection/condtrav/pdf/info-sheets/wt-15.pdf>. Title from screen.

## NONTYPICAL LABOUR RELATIONS: HISTORY, MODERNITY, PERSPECTIVES

The basic institution of labour law –a labour treaty has been seriously transformed for a relatively long historical existence. Modern economic and legal reality, foreign enforcement experience dictates reasonability of legislative consolidation of non typical kinds of a labour treaty and consequently a correction of views on labour relations. In this article an attempt of revealing modified changes of labour legal relations is firstly offered and on their basis systematization of non typical forms of showing a legal treaty within atypical employment. In this case the author offers to include into legislation only those types of non typical labour treaties that are necessary in this country at the modern stage. Besides the perspectives of further development of the Russian labour relations are defined where a labour treaty should be a real means of establishing flexible forms of labour of defined categories of employees.

**Keywords:** a labour treaty, nontypical labour relations, kinds of non typical labour treaties, flexible forms of labour.

### References

1. Vedomosti Verhovnogo Soveta RSFSR. 1971. №50. St. 1007.
2. Vedomosti Verhovnogo Soveta SSSR. 1970. №29. S. 265.
3. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R. Nestandartnaya zanyatost' // Voprosy trudovogo prava. 2006. №9. S. 40.
4. Zakalyuzhnaya N.V. Evolyuciya trudovogo dogovora i trudovogo pravootnosheniya // Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta. Vyp. 2. 2013. S. 134, 135, 137.
5. Kiselev I.YA. Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo uchebnik. - М.: ТК Velbi, «Izd-vo Prospekt», 2005. S. 337.
6. Kodeks zakonov o trude RSFSR. Postanovlenie VCIK ot 9 noyabrya 1922 g. «O vvede-nii v dejstvie Kodeksa Zakonov o trude RSFSR izd. 1922 g.» // Sobranie Uzakonenij i Ras-poryazhenij Rabocheho i Krest'yanskogo Pravitel'stva RSFSR. 1922. №70. St. 903.
7. Rossijskaya gazeta №256 ot 31 dekabrya 2001g.
8. Sobranie Uzakonenij i Rasporyazhenij Rabocheho i Krest'yanskogo Pravitel'stva RSFSR.

1918. №87-88. Ст. 905.

9. *Sovremennye problemy trudovogo prava // Sovetskoe трудовое право на новом этапе: сборник статей.* М.; Л., 1931. С. 31.

10. *Sojfer V.G. Problemy pravovogo obespecheniya distancionnogo upravleniya trudovymi processami // Трудовое право.* 2004. №8. С. 20-25; *Sm.: Zakalyuzhnaya N.V. Neti-pichnye trudovye otnosheniya v usloviyah globalizacii i modernizacii ekonomiki // Vest-nik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta.* 2015. №2. С. 213-215.

11. *St. 104 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-FZ // Российская газета №256 от 31 декабря 2001 года.*

12. *Tal' L.S. Ocherki promyshlennogo prava.* – М.: Московское научное издательство, 1916. С. 6.

13. *Tal' L.S. Трудовой договор. Civilisticheskoe issledovanie. CH. 1: Obshchie ucheniya.* YA-roslavl'. Tipografiya Gubernskogo Pravleniya, 1913. С. 31.

14. *Трудовое право России: учебник / Под ред. S.P. Mavrina, E.B. Hohlova.* - М., 2002. С. 260, 261.

15. *S.Hershenevich G.F. Uchebnik russkogo grazhdanskogo prava (po izdaniyu 1907g.).* - М.: «Statut», 2005. С. 364.

16. *International Labour Office. The employment relationship, Report V (1), International Labour Conference, 95th Session 2006.* Geneva, 2005. Pp. 37-51.

17. *On – call work and «zero hours» contracts. Informational Sheet.* 2004. №WT-15 [Electronic resource]. –Access mode: <http://www.org/public/english/protection/condtrav/pdf/infosheets/wt-15.pdf>. Title from sereen.

#### Об авторе

**Закалюжная Наталья Валерьевна** – кандидат юридических наук, магистр экономики, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского (Россия), E-mail: [natzaklaw@yandex.ru](mailto:natzaklaw@yandex.ru)

**Zakaluzhnaya Natalia Valerievna** – Candidate of Law, Master of Economics, Associate Professor of the chair department of civil law sciences, Bryansk state University named after academician I.G. Petrovsky (Russia), E-mail: [natzaklaw@yandex.ru](mailto:natzaklaw@yandex.ru)