

правопорядка [3, с.10]? Полагаем, что в трудовых отношениях потребности сторон всегда в определенной степени будут подчинены потребностям общества (государства), поскольку не может быть так, чтобы потребности общества (большинства) были подчинены потребностям индивида. В то же время безусловно необходим поиск компромисса между общественными интересами и интересами индивида.

Список использованной литературы

1. Алексеев, С.С. Собрание сочинений. В 10 т. Том 7: Философия права и теория права. – М. : Статут, 2010. – 520 с.
2. Болгова, В.В. Публичное право: проблемы теории, методологии, практики: автореф. ... д.ю.н. - Тамбов, 2009. - 48 с.
3. Пунченко, С.И. Социальная эффективность права в современной России (теоретический аспект): автореф. ... к.ю.н. - Краснодар, 2016. - 28 с.
4. Тихомиров, Ю.А. Эффективность закона: от цели к результату // Журнал российского права. - 2009. - № 4. - С. 3-9.

УДК 349.2; 342.9

Л.В. Зайцева

(Тюменский государственный университет)

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА СКВОЗЬ ПРИЗМУ ЧАСТНО-ПУБЛИЧНОЙ ПРИРОДЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В трудовой договор помимо условий частного-правового характера могут включаться и условия, которые следовало бы отнести к условиям публично-правового характера. Такие условия характеризуются информативностью, их содержание вытекает из требований закона или локальных нормативных актов работодателя, которые работник не может игнорировать. К таким условиям относим обязательные: об условиях труда на рабочем месте с определением характеристики вредных и опасных условий; условие об обязательном социальном страховании. В качестве дополнительных условий публично-правового характера можно рассматривать условие об обязательстве работника не разглашать охраняемую законом тайну и «антикоррупционную оговорку».

Трудовой договор, являясь соглашением работника и работодателя, содержит условия, определяющие их взаимные права и обязанности. В этом смысле трудовой договор рассматривают через призму цивилистики, продолжая не только идеи, высказанные сто лет назад классиком-основателем трудового права Львом Семеновичем Талем, назвавшим одну из своих основополагающих работ «Трудовой договор: цивилистическое исследование» [1], но и предлагают применять к трудовому договору нормы гражданского права о сделках. Предложения о закреплении возможностей применения норм гражданского права к трудовым отношениям во многом связаны с необходимостью разрешить применять к трудовому договору правила о признании сделки недействительной [2], но вместе с тем существует достаточно много аргументов, описанных в литературе, объясняющих наличие существенных отличий трудового договора от сделки [3], а также судебная практика, которая свидетельствует о невозможности применения к трудовому договору положений о последствиях

признания сделки недействительной [4]. Тем не менее, трудовой договор сегодня призван урегулировать по сути частные отношения между работником и работодателем, но поскольку такой договор является, в первую очередь, правообразующим юридическим фактом, то возникающие в связи с его заключением правовые последствия не только регулируются нормами права, обладающими приоритетом по сравнению с самим этим договором, но могут иметь и публично-правовое значение. С одной стороны, усмотрение сторон трудового договора, как известно, существенно ограничено трудовым законодательством, устанавливающим минимальные стандарты прав работника, которые не могут быть преуменьшены соглашением сторон. С другой стороны, закон устанавливает случаи одностороннего или вынужденного изменения и прекращения трудового договора, не связанные с соглашением обеих сторон.

Невозможность применения конструкций гражданского права к трудовому договору в российском трудовом праве воплощается в классификации условий трудового договора на обязательные и дополнительные. Российский законодатель в этой части сознательно уходит от традиционной цивилистической концепции «существенных условий договора», поскольку Трудовой кодекс устанавливает правила, позволяющие признать возникновение трудового отношения в связи с фактическим допущением работника к работе без заключения трудового договора. Такой подход является традиционным для российского трудового права, поскольку учитывает отсутствие фактического равенства сторон трудового договора, возлагая обязанность и ответственность за надлежащее его заключение на работодателя и не предусматривая негативных правовых последствий для работника, с которым не были надлежащим образом письменно оформлены трудовые отношения.

Эволюция российского трудового права в новейшее время демонстрирует некоторую маятниковость, то стремясь к либерализации, а значит – к расширению договорного метода регулирования, то возвращаясь к усилению публично-правовых начал [5]. Аналогичное движение характерно и для практики заключения трудового договора, определения его условий, правоприменения.

В содержании трудового договора в качестве обязательных его условий статья 57 ТК РФ называет некоторые условия, которые связаны с реализацией публично-правовых норм и (или) могут формировать публично-правовые последствия. Речь идет, например, об условиях труда на рабочем месте с указанием тех характеристик, которые связаны с предоставлением гарантий и компенсаций за работу с вредными или опасными условиями труда. Указанное условие отражает результат проведенной специальной оценки условий труда [6], а также реализованной работодателем обязанности в сфере охраны труда – оценкой профессиональных рисков [7], которые, как и подавляющее большинство обязанностей в области охраны труда, носят публично-правовой характер. А если говорить об их месте в структуре трудового договора, то указанные условия носят скорее информационный характер, и не могут быть изменены в связи с несогласием работника с их содержанием.

К обязательным условиям публично-правового характера можно отнести условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Как и предыдущее условие, это условие можно назвать скорее информационным, только информация основана исключительно на федеральных законах об обязательном социальном страховании, правила которых распространяются на каждого работника и работодателя независимо от того, как они описаны в трудовом договоре. Каким образом должно быть сформулировано это условие можно косвенно судить из типовых форм трудового договора, утверждаемых органами государственной исполнительной власти [8].

К отдельным условиям трудового договора публично-правового характера можно отнести как поименованные в ст. 57 ТК РФ дополнительные условия, так и не названные там (перечень условий является открытым). К таким условиям можно отнести, например, условие о неразглашении охраняемой законом тайны (особенно государственной), ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. Но наибольшую популярность в последнее время с точки зрения практического интереса приобретает условие с так называемой антикоррупционной оговоркой [9]. Такая оговорка сегодня может включаться как в трудовой договор, так и оформляться отдельным дополнительным соглашением к трудовому договору. Несмотря на то, что такая оговорка может представлять собой взаимные права и обязанности сторон трудового договора, эти обязательства носят частично и публично-правовой характер, поскольку направлены на профилактику коррупционных правонарушений и восходят к установленной государством обязанности работодателя соблюдать требования антикоррупционного законодательства и реализовывать мероприятия антикоррупционной направленности [10].

Работнику при приеме на работу может быть предложено подписать трудовой договор с указанной оговоркой согласно правилам корпоративной антикоррупционной политики, и если впоследствии работник будет в суде оспаривать законность включения такого условия в трудовой договор, суд не усмотрит нарушения закона во включении в структуру трудового договора антикоррупционной оговорки [11]. Отказ от подписания трудового договора, содержащего антикоррупционную оговорку будет означать отсутствие согласия работника на заключение трудового договора, а значит – отказ от трудоустройства. Включение в трудовой договор антикоррупционной оговорки может носить информационный характер, поскольку воспроизводит обязанности, включенные в систему локальных нормативных актов работодателя, формирующих внутреннюю систему антикоррупционных стандартов поведения работников. Тем не менее, включение антикоррупционной оговорки в трудовой договор может быть более актуальным, если в системе локальных стандартов не сформулированы антикоррупционные обязанности работников, либо требуется их конкретизация для выполнения определенной трудовой функции, а также в случаях, если работодатель считает, что договорный способ закрепления таких обязанностей усиливает регулируемую роль антикоррупционных стандартов поведения работника.

Подводя итоги, можно согласиться с профессором С.В. Запольским в том, что значительная степень публичности трудового права формирует его определенную конвергенцию с административным правом [12]. Но, несмотря на отмечаемые им опасности, ее невозможно полностью избежать вследствие наличия у трудового отношения признака организационного подчинения работника работодателю и несамостоятельности его труда [13].

Список использованной литературы

1. Таль, Л.С. Трудовой договор: Цивилист. исслед. Ч. 1-2 / Л.С. Таль. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий / 2 т.; 25. — Ярославль : тип. Губ. правл., 1913-1918, 1918. — [2], VII, 188 с.
2. Болдырев В.А. «Трудовая сделка» и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений наемного труда // Журнал российского права. 2016. №4. С. 56 - 64.
3. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор, как основание возникновения правоотношения. - М.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2004. 226 с.
4. Определение Верховного Суда РФ от 14.12.2012 № 5-КГ12-61 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.11.2025).
5. Зайцева Л.В. Развитие публично-правовых начал в современном российском трудовом праве // Демидовский юридический журнал. 2024. Т. 14. № 4. С. 372-377.
6. Письмо Роструда от 22.04.2022. Об условиях труда нового работника URL: <https://www.kiout.ru/info/publish/29626> (дата обращения: 14.11.2025).
7. Курсова О.А. Система оценки и управления профессиональными рисками: проблемы правового регулирования // Lex Russica. 2016. № 10. С. 182-191.
8. Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 (ред. от 19.04.2021) «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией» // СЗ РФ. 2016. №36. Ст.5414.
9. Климова Ю.Н. Антикоррупционная оговорка в трудовом договоре: понятие, значение, содержание // Кадровик. 2024. №7. С. 21-27.
10. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6228.
11. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 25.09.2018 № 33-3812/2018// <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=219708#3ztok2VN30bN01d4> (дата обращения: 16.11.2025)
12. Запольский С. В. Трудовое право в системе отраслей российского права / С. В. Запольский // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2019. Том 5. № 3 (19). С. 98-108. DOI: 10.21684/2411-7897-2019-5-3-98-108.
13. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1 Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009 – 879 с.