

Н.И. Тарасевич
кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ПРОБЛЕМЫ КЛАССИФИКАЦИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

В статье анализируются сложившиеся в науке трудового права подходы к классификации трудовых договоров, очерчиваются проблемы, связанные с указанной классификацией. На основе проведенного анализа обозначаются тенденции дальнейшего совершенствования законодательства о труде Республики Беларусь в указанной сфере.

The paper analyzes the existing labor law in science approaches to the classification of employment contracts, designated the problems associated with the specified classification. On the basis of the analysis indicate trends of further improvement of the labor legislation of the Republic of Belarus in this area.

Введение

Вопросам классификации трудовых договоров в науке трудового права Беларуси уделяется недостаточно внимания. Как правило, данные вопросы затрагиваются в контексте рассмотрения отдельных видов трудовых договоров [1–3], и, соответственно, исследования в данной области не носят комплексного характера. Вместе с тем «научная классификация договоров о труде служит основой дальнейшего совершенствования трудового законодательства, осуществления легальной дифференциации трудовых договоров на отдельные виды» [4, с. 359].

Осуществление классификации трудовых договоров позволяет «с одной стороны, не допустить дискриминации в сфере труда, с другой — учесть особенности субъекта, реализующего свою способность к труду, и субъекта, использующего чужой труд, особенности отдельных видов трудовой деятельности, условия, в которых она осуществляется и т.п.» [4, с. 359].

Поэтому исследование проблем классификации трудовых договоров представляет несомненный интерес как с теоретической, так и с практической точек зрения.

Основная часть

Большинство ученых придерживается классической классификации трудовых договоров в зависимости от срока, субъектного состава и содержания трудового договора. Отметим, что указанные критерии классификации трудовых договоров сложились еще в советский период, хотя для данного периода в целом было свойственно отсутствие должного внимания правоведов к проблемам классификации трудовых договоров. Особое место среди исследований советского периода, касающихся указанных проблем, занимает монография Ф.М. Левиант «Виды трудового договора» [5]. По мнению Ф.М. Левиант, имеющиеся виды трудовых договоров невозможно охватить в рамках единой классификации, в связи с чем более целесообразным является осуществление нескольких классификаций в зависимости от различных оснований, начиная с традиционно сложившегося подхода к делению трудовых договоров на виды в зависимости от срока и формы трудового договора и дополнительно группируя их с учетом таких признаков, как народнохозяйственное значение; характер трудовой деятельности; характер трудовой связи; инициатива заключения.

Отдельно следует обозначить подходы к классификации трудовых договоров, существовавшие в науке трудового права в постсоветский период, который поставил ряд вопросов о природе трудовых отношений и трудовых договоров в организациях негосудар-

ственных форм собственности. В теории трудового права в данный период обосновывалось наличие новых видов трудовых договоров — договора трудового найма, трудовых договоров с так называемыми работающими собственниками. Так, например, Е.Б. Хохлов считал, что юридическим выражением сделки купли-продажи товара «рабочая сила» является договор трудового найма [6, с. 33]. А.С. Пашков рассматривал договор трудового найма как типичную форму соглашений о труде, характерную для стран с рыночной экономикой [7, с. 60–61]. Л.Ю. Бугров указывал, что одним из основополагающих видов договоров о труде должен стать договор трудового найма, который может быть заключен в случае поступления на работу у собственников средств производства, если эти средства не являются государственной или муниципальной собственностью [8, с. 88]. При этом легального закрепления предлагаемая разновидность трудового договора не нашла, так как законодательство указанного периода не проводило разграничения правового положения наемных работников государственных организаций и наемных работников организаций иных форм собственности.

В этот же период в теории трудового права обосновывалась необходимость выделения такого вида трудового договора, как договор с работающими собственниками. Так, например, В.И. Никитинский, Т.Ю. Коршунова указывали, что помимо наемных работников субъектами трудовых отношений в негосударственном секторе экономики могут также выступать непосредственные собственники имущества, если они работают на своем предприятии (так называемые работающие собственники) [9, с. 48]. Соответственно, предлагалось трудовой договор с данными субъектами трудовых отношений рассматривать как один из видов трудовых договоров. Однако, как справедливо указывается в юридической литературе, такой подход к дифференциации трудовых договоров просуществовал недолго. Ему на смену пришел иной подход к трудовым отношениям, складывающимся с работающими собственниками, а именно: положение о «соседстве» двух самостоятельных правоотношений — трудовых и гражданско-правовых, причем последние не порождают особенностей в содержании и характере труда, его условиях и т.п. [4, с. 356].

Проблемы классификации трудовых договоров в различных аспектах исследовались также такими российскими учеными, как Е.В. Гречишникова, Р.З. Лившиц, В.Н. Скобелкин, А.И. Ставцева, О.С. Хохрякова, В.М. Чубайс и др. Вместе с тем, с нашей точки зрения, и в Российской Федерации вопросы классификации собственно трудовых договоров рассматриваются по большей части не в комплексе, а в контексте проведения иных исследований либо происходит рассмотрение особенностей только отдельных видов трудовых договоров [10–24]. При этом особое внимание в рамках классификации трудовых договоров в российской науке трудового права на современном этапе уделяется «смешанным» трудовым договорам, а также нетипичным трудовым договорам [25–27]. Кроме того, вопросы классификации трудовых договоров исследуются многими российскими учеными [28–30] в контексте осуществления классификации договоров о труде. Так, например, К.Н. Гусовым предлагается в качестве основания классификации договоров о труде использовать особенности содержания договоров, подразделяя их первоначально на две группы: трудовые договоры (или договоры о трудовой деятельности работника) и учебно-трудовые договоры (или договоры об учебно-трудовой деятельности работника). В пределах выделенных групп К.Н. Гусовым производится дальнейшая классификация в зависимости от целевого назначения, содержания, субъектного состава, порядка заключения, юридических последствий и других критериев. При этом предмет договора и специфика субъектного состава не рассматривается данным автором в качестве системообразующих критериев для дифференциации договоров о труде [30, с. 9; 34].

В то же время А.М. Лушников, М.В. Лушникова расценивают классификацию по субъектному составу как одну из общепризнанных классификаций трудовых договоров

[4, с. 358]. Указанные авторы осуществляют деление договоров о труде по следующим основаниям: 1) по форме реализации трудовых прав: индивидуальные и коллективные; 2) отношению к трудовому договору: основные (трудовой договор) и производные (иные соглашения о труде); 3) срокам: соглашения, заключаемые на неопределенный срок, и срочные; 4) категориям работников и работодателей (сферам трудовой деятельности) — трудовые договоры с работниками сферы образования, медицинскими работниками, работниками транспорта и др.; 5) степени обязательности заключения хотя бы для одной из сторон: свободные и обязательные [4, с. 358].

Исследование различных аспектов классификации трудовых договоров осуществлялось также и белорусскими учеными. Так, например, К.Л. Томашевским выделяются так называемые атипичные трудовые договоры, к которым указанный автор относит срочные трудовые договоры (включая трудовые договоры с временными и сезонными работниками); трудовые договоры с домашними работниками; трудовые договоры с дистанционными работниками (в том числе с надомниками); трудовые договоры с трудящимися-мигрантами; трудовые договоры с руководителями организаций и членами коллегиальных исполнительных органов; трудовые договоры со спортсменами и тренерами; трудовые договоры с заемными работниками и некоторые другие [31, с. 110].

В целом обобщение позиций белорусских и российских ученых относительно оснований классификации трудовых договоров позволяет утверждать, что общепризнанными критериями для такого рода классификации можно считать срок, особенности субъектного состава и содержания трудового договора, характер трудовой связи и трудовой деятельности.

Классификация трудовых договоров в зависимости от срока нашла свое легальное закрепление в нормах ТК, в первую очередь в ст. 17 ТК. Однако нормы ТК о срочных трудовых договорах недостаточно четко систематизированы и не отражают всех разновидностей срочного трудового договора и специфики заключения таких договоров в зависимости от соответствующего вида. Для сравнения отметим, что в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) [32] срочные трудовые договоры дифференцируются на две группы с учетом того, является ли их заключение правом или обязанностью сторон. Кроме того, в указанной норме содержится значительно более развернутый (по сравнению со ст. 17 ТК) перечень случаев, в которых должен либо может заключаться срочный трудовой договор. Отсутствие аналогичного подхода к классификации срочных трудовых договоров в ст. 17 ТК привело к возможности неоднозначного толкования ее норм. Так, например, при буквальном толковании ч. 1 ст. 17 ТК создается видимость, что заключение таких срочных трудовых договоров, как трудовой договор на время выполнения определенной работы или трудовой договор на время выполнения сезонных работ, является правом («могут заключаться»), а не обязанностью сторон, как это следует из ч. 5, 6 ст. 17 ТК. Представляется, что в ч. 1 ст. 17 ТК следует обозначить возможность заключения двух разновидностей трудового договора (на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет). Применительно же к срочным трудовым договорам оправданным представляется закрепление в ст. 17 ТК перечней случаев, в которых стороны обязаны заключать срочный трудовой договор и в которых заключение трудового договора производится по соглашению сторон.

Помимо традиционно сложившейся и легально закрепленной классификации трудовых договоров в зависимости от срока их можно сгруппировать по таким критериям, как субъектный состав, характер трудовой деятельности и трудовой связи. Нормы об отдельных видах трудовых договоров с учетом указанных критериев сосредоточены в разделе III ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Однако данные нормы расположены в произвольном порядке и не сгруппированы по соответствующим основаниям дифференциации трудовых договоров. Представляется целесообразным изменение последовательности расположения глав раздела III ТК в зависи-

мости от таких критериев классификации трудовых договоров, как субъектный состав, характер трудовой деятельности и трудовой связи.

По субъектному составу трудовые договоры могут быть разделены на две группы с учетом особенностей сторон: в зависимости от вида нанимателя и семейных, половых, возрастных, социальных и иных особенностей работников.

В рамках первой группы могут быть выделены трудовые договоры с нанимателями — юридическими лицами и трудовые договоры с нанимателями — физическими лицами. В дальнейшем указанные трудовые договоры могут группироваться в зависимости от особенностей соответствующего нанимателя (например, трудовые договоры в микроорганизациях, трудовые договоры с индивидуальными предпринимателями (далее — ИП), трудовые договоры с физическими лицами, не являющимися ИП, но обладающими правом заключения и расторжения трудовых договоров с работниками). Отметим при этом, что такого рода классификация трудовых договоров не является легальной. Более того, в ТК наиболее детально определяются только особенности трудового договора с физическими лицами, не являющимися ИП. Применительно же к ИП ч. 3 ст. 17 ТК закрепляет лишь возможность заключения с лицами, принимаемыми к ним на работу, срочного трудового договора по соглашению сторон. Очевидно, что нормы, устанавливающие специфику трудовых договоров у ИП, нуждаются в дальнейшем совершенствовании.

В зависимости от особенностей работников традиционно выделяются трудовые договоры с лицами, не достигшими 18 лет; женщинами и лицами, имеющими семейные обязанности; инвалидами; иностранными гражданами и лицами без гражданства и др. Такой критерий классификации трудовых договоров, как характер трудовой деятельности, позволяет выделить трудовые договоры с работниками сферы образования; медицинскими работниками; научными работниками; спортсменами и тренерами; работниками транспорта и др. С учетом же характера трудовой связи различают трудовые договоры с руководителями организации; совместителями; временными работниками; сезонными работниками; надомными работниками и др.

Выводы

Таким образом, проведенный анализ проблем классификации трудовых договоров позволяет утверждать, что нормы ТК, определяющие виды трудовых договоров в зависимости от срока действия и иных оснований дифференциации, нуждаются в совершенствовании. В частности, необходимым представляется закрепление в ст. 17 ТК перечней случаев, в которых заключение срочного трудового договора является обязанностью сторон и в которых допускается заключение срочного трудового договора по соглашению сторон; изменение последовательности расположения глав раздела III ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» с учетом таких критериев классификации трудовых договоров, как субъектный состав, характер трудовой деятельности и трудовой связи; а также более детальная регламентация особенностей трудовых договоров с лицами, принимаемыми на работу к ИП.

Литература

1. Чичина, Е. В. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников с ослабленной трудовой связью : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. В. Чичина. — Минск, 2005.
2. Гаврутикова, О. С. Особенности правового регулирования труда совместителей : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Гаврутикова. — Минск, 2006.
3. Шпилевская, Т. Э. Особенности правового регулирования труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. Э. Шпилевская. — Минск, 2010.

4. *Лушников, А. М.* Курс трудового права : учеб. : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : ТК Велби : Проспект, 2004. — Т. 2. Трудовое право в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право.
5. *Левиант, Ф. М.* Виды трудового договора / Ф. М. Левиант. — М. : Юрид. лит., 1966.
6. *Хохлов, Е. Б.* Об основаниях трудовых правоотношений / Е. Б. Хохлов // Правоведение. — 1994. — № 4. — С. 33–43.
7. *Пашков, А. С.* Договоры о труде в условиях многоукладной экономики / А. С. Пашков // Государство и право. — 1993. — № 6. — С. 57–65.
8. *Бугров, Л. Ю.* Проблемы свободного труда в трудовом праве России / Л. Ю. Бугров. — Пермь : Изд-во Перм. ун-та : ИНПЭА, 1992.
9. *Никитинский, В. И.* Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников / В. И. Никитинский, Т. Ю. Коршунова // Совет. государство и право. — 1992. — № 6. — С. 48–58.
10. *Гоголев, А. М.* Трудовой договор с преподавателями средних специальных учебных заведений : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. М. Гоголев. — Пермь, 1999.
11. *Рожников, Л. В.* Трудовые договоры специальных субъектов трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. В. Рожников. — М., 1999.
12. *Завгородний, А. В.* Трудовой договор с преподавателями вузов (проблемы и особенности правового регулирования) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. В. Завгородний. — СПб., 2000.
13. *Федяев, Д. А.* Трудовые договоры с муниципальными служащими в России : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. А. Федяев. — Пермь, 2000.
14. *Кучина, Ю. А.* Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. А. Кучина. — Екатеринбург, 2005.
15. *Скачкова, Г. С.* Договоры (контракты) о труде в различных сферах деятельности / Г. С. Скачкова. — М. : Проспект, 2001.
16. *Гуслистая, Т. В.* Срочный трудовой договор : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. В. Гуслистая. — М., 2006.
17. *Васильев, С. В.* Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Васильев. — М., 2006.
18. *Иванов, А. И.* Особенности трудового договора с медицинскими работниками : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. И. Иванов. — М., 2007.
19. *Степаненко, Е. А.* Правовое регулирование труда лиц, занятых в домашнем хозяйстве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. А. Степаненко. — М., 2008.
20. *Лагкуева, И. В.* Особенности регулирования труда творческих работников театров : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. В. Лагкуева. — М., 2009.
21. *Леонов, А. С.* Правовое регулирование труда спортсменов и тренеров: проблемы и перспективы развития : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. С. Леонов. — М., 2009.
22. *Уткин, С. В.* Проблемы правового регулирования срочных трудовых договоров : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Уткин. — М., 2010.
23. *Рогалева, И. Ю.* Дифференциация норм трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. Ю. Рогалева. — М., 2010.
24. *Коломоец, Е. Е.* Общее и особенное в трудовом договоре и служебном контракте, заключаемом с государственными гражданскими служащими : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. Е. Коломоец. — М., 2011.
25. *Аристова, С. В.* Особенности правового регулирования труда работников телевидения и радиовещания : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Аристова. — М., 2003.
26. *Шабанова, М. А.* Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. А. Шабанова. — Ярославль, 2008.
27. *Моцная, О. В.* Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Моцная. — М., 2009.
28. *Безина, А. К.* Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих / А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина. — Казань : КГУ, 1984.
29. *Бугров, Л. Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л. Б. Бугров. — Пермь : ПГУ, 1992.

30. 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. комитет РФ по нар. образованию; Моск. юрид. ин-т. — М., 1993.

31. Томашевский, К. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебно-методический комплекс : учеб. пособие / К. Л. Томашевский. — Минск : Амалфея, 2012.

32. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 31.12.2014 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». — М., 2014.

Статья поступила в редакцию 05.12.2014 г.

Т.М. Халецкая

кандидат юридических наук, доцент

БГЭУ (Минск)

ДОГОВОРЫ НА ВЫПОЛНЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ, ОПЫТНО-КОНСТРУКТОРСКИХ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ РАБОТ: К ВОПРОСУ О СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Статья посвящена анализу существенных условий договоров на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ. Проанализировано гражданское законодательство и существующие в юридической литературе точки зрения по данному вопросу; сделан вывод об отнесении к существенным условиям указанных договоров условия о предмете, сроке выполнения работ, а также о техническом задании.

This article analyzes the essential conditions of contracts to perform research, development engineering works. Analyzed and existing civil law in the legal literature point of view on this issue; concluded on referring to the essential terms of the said contract for the subject and turnaround time as well as the terms of reference.

Положениями ст. 723 Гражданского кодекса Республики Беларусь (ГК) установлено, что по договору на выполнение научно-исследовательских работ (НИР) одна сторона (исполнитель) обязуется провести обусловленные техническим заданием заказчика научные исследования, а по договору на выполнение опытно-конструкторских (ОКР) и технологических работ (ТР) — разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию, а другая сторона (заказчик) обязуется принять работу и оплатить ее.

Договоры НИОКТР вызывают интерес в науке гражданского права, их изучению посвящены работы таких ученых, как Л. Андреева, А. Балабан, Я.Б. Бараш, М.И. Брагинский, В.Л. Бурмистров, И.В. Закржевская, А.В. Кузнецов и др. Одним из вопросов, служащих предметом острой дискуссии среди ученых-цивилистов, является вопрос о существенных условиях договоров НИОКТР.

Анализ ст. 723 ГК не дает четкого представления о том, что является предметом договоров на выполнение НИОКТР. В научной литературе этот вопрос также не решен. Все существующие по данному вопросу точки зрения можно объединить в три группы:

1) предметом договоров на выполнение НИОКТР является результат, полученный в ходе выполнения работ (В.Л. Бурмистров, И.А. Зенин) [8, с. 6; 16, с. 99];