

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В.Н. Скобелкин

*Омский государственный университет, кафедра трудового права,
644077 Омск, пр.Мира, 55-А*

Получена 20 апреля 2001 г.

The article is devoted to the problem of the basis of arising economical and legal relations. Special attention is paid to the matters of the interdependence these connections.

Две отрасли науки уделяют пристальное внимание системе общественных отношений (связей) в сфере трудовой деятельности человека: экономика и право. Каждая делает это, в основном, самостоятельно. Между тем объект исследования у них один. Разумеется, работа с таким многоаспектным явлением, как общественные отношения, складывающиеся в процессе организованной трудовой деятельности или в связи с ней, требуют разностороннего подхода, использования различных методов, многопрофильного инструментария исследования. Однако единство объекта обязывает к определенной степени объединения усилий обеих отраслей науки, учета каждой из них материала, путей, средств, способов, а также результатов разработок смежного исследовательского сектора.

Говоря об объекте, следует заметить, что при организованном наемном труде можно выявить наличие нескольких групп общественных связей: фактических, экономических, юридических. В обыденной жизни их разделяют редко, да и вообще термин "общественное отношение" почти не употребляется. Такое разделение производится в научных целях, а также в некоторых случаях, требующих более четкого определения разновидности тех или иных связей (например, для установления экономического характера требований работников при забастовке). Фактические и экономические отношения после урегулирования нормами права не исчезают, не трансформируются в правоотношения, а продолжают суще-

ствовать наряду с ними.

Конечно, не все общественные отношения (в том числе и трудовые) могут быть урегулированы и фактически регулируются нормами права. С другой стороны, и трудовые правоотношения далеко не всегда соединены с соответствующими экономическими.

Экономические отношения работника с предприятием или другим работодателем могут возникнуть лишь при появлении соответствующих трудовых правоотношений, т.е. одновременно с ними либо после их установления. Следовательно, можно утверждать, что юридические факты, в связи с которыми возникают указанные трудовые правоотношения, порождают и многие экономические связи работника с предприятием.

Одним из наиболее значимых и распространенных оснований формирования трудовых правоотношений является трудовой договор. С момента его заключения у работника появляется право требовать предоставления обусловленной работы, а у предприятия — обязанность такую работу дать — это и есть трудовое правоотношение, которое я называю основным. Одновременно возникает экономическая связь между человеком, обладающим способностью к труду, и нанимателем — владельцем средств производства, который в соответствии с договором будет использовать эту способность в своих интересах. Таким образом, трудовой договор является не только юридическим, но и экономическим фактом вызывающим к жизни трудовые экономические и правовые связи.

Форма и вид трудового договора значения не

¹e-mail: skobelkin@law.omsu.omskreg.ru

имеют. Это могут быть как письменные (по общему правилу), так и устные соглашения. Поскольку ч. 3 ст. 18 КЗоТ считает заключением трудового договора фактическое допущение к работе, независимо от наличия надлежащего оформления, то моментом появления как трудовых правоотношений, так и экономических следует считать такой допуск.

Правда, Пленум Верховного Суда РФ в постановлении 16 от 22 декабря 1992 г. разъяснил, что в указанном случае "трудовой договор (контракт) считается заключенным, если выполнение работы без издания приказа (распоряжения) поручено должностным лицом, обладающим правом приема на работу, либо когда работа выполнялась с его ведома" (п.9).

Формулировка далеко не безупречная. Прежде всего - об издании приказа (распоряжения). Во-первых, такой акт издается не во всех случаях приема на работу. Во-вторых, даже при заключенном трудовом договоре издание приказа нередко запаздывает, порой весьма ощутимо. Представим, что работник, проработав месяц, расторгает договор. Приказа о приеме нет, а договор вне сомнения действовал, со всеми вытекающими из этого факта юридическими последствиями. Надлежащее оформление состоит из двух основных (бывают и другие) элементов: заключения договора и издания приказа. Наиболее важным юридическим актом является договор.

О должностном лице. Поскольку в постановлении указано, что это тот, кто обладает правом приема на работу, значит, Пленум признал, что речь идет только о случаях, когда трудовой договор заключен не был. Ведь подписывает договор именно должностное лицо, обладающее правом приема на работу. Раз он подписал договор, значит, работа выполнялась с его ведома. То же самое можно сказать и о случае заключения договора в устной форме.

Наличие или отсутствие трудового договора в случае, предусмотренном ч. 3 ст. 18 КЗоТ, имеет существенное значение для определения круга прав и обязанностей его сторон при отказе работодателя от приема работника на предприятие, обеспечения его работой в последующий период. Если договор был, то работник (при фактическом отсутствии работы) вправе требовать издания приказов о приеме на работу и увольнении с внесением соответствующих записей в трудовую книжку; производства полного расчета, т.е. выплаты заработной платы за проработанное время, положенной компенсации за отпуск и выходного пособия в размере среднемесячного заработка, если увольнение было произведено по п.1 ст. 33 КЗоТ.

При отсутствии договора допуск к работе лицом, не имеющим права приема на работу, без ведома того, кто это право имеет, но не желает им воспользоваться, не порождает обязанности работодателя оформлять прием, производить записи в трудовой книжке, выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие. А вот заработная плата за проработанное время должна быть выплачена. Лицо, допустившее работника к исполнению той или иной трудовой функции, может быть привлечено к дисциплинарной, а в случае наличия действительного ущерба, и к материальной ответственности.

Представляется, однако, целесообразным указать в п. 9 постановления Пленума, что суд при рассмотрении иска такого работника может признать, что в данном конкретном случае у истца не возникало сомнения (или была уверенность) в том, что пригласившее его на работу должностное лицо, например начальник цеха, вправе это делать. Тогда удовлетворению подлежат все требования работника, вытекающие из трудового договора.

Во всех регулируемых ч. 3 ст. 18 КЗоТ ситуациях наряду с трудовыми правоотношениями возникают и экономические связи, поскольку использование рабочей силы налицо.

Для существования экономических отношений между работником и владельцем средств производства не обязательно наличие оплаты труда в том или ином периоде действия трудового договора. Это хорошо видно на примерах длительной задержки заработной платы бытующей в России в последние годы. В подобной ситуации трудовые правоотношения по оплате труда сохраняются, но переходят из динамической формы (стадии) в статическую. Экономические связи, сопровождающие использование рабочей силы, продолжают действовать в динамической форме (за исключением, конечно, тех, которые относятся к возмещению затрат рабочей силы, ее восстановлению).

Экономические отношения возникают и существуют и в тех случаях, когда трудовой договор допускает возможность работать без оплаты труда (выполнение трудовой функции на так называемых "общественных началах"). Допустимость подобного рода соглашений упоминается в законодательстве для некоторых категорий работников или для определенных условий работы (например, для помощников депутатов Государственной Думы). Некоторые нормативно-правовые акты предусматривают выполнение отдельных видов деятельности без ее оплаты (членов советов союзов потребительских обществ; членов диссертационных советов; муниципальных служащих, действующих от имени и по поручению).

чению муниципальных органов управления имуществом в органах управления коммерческих организаций; лица, обучающиеся в профессиональных учебных заведениях, при прохождении производственной практики без зачисления на оплачиваемые должности (рабочие места, и др.).

Основанием возникновения экономических отношений может быть трудовой договор любого вида: заключенный на неопределенный, определенный срок (не более пяти лет), на время выполнения определенной работы; при совместительстве; для надомного труда; для работы в домашнем хозяйстве нанимателя, в крестьянском (фермерском) хозяйстве и т.д.

Следует заметить, что экономические трудовые связи не всегда сопутствуют правовым. Последние могут возникать в статической форме в предусмотренных законодательством случаях до заключения трудового договора. Сюда, в частности, относится правило ч. 4 ст. 18 КЗоТ: "Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями предприятий, учреждений, организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора". У работника, уволенного с прежнего предприятия, появляется право требовать заключения трудового договора с новой организацией, а у нее возникает обязанность заключить договор. Эти встречные право и обязанность есть не что иное, как трудовое правоотношение. Согласно разъяснению Пленума Верховного Суда РФ (п. 1 пост. от 22 декабря 1992 г.), договор в этом случае должен быть заключен с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы. Если новый работодатель затягивает прием работника, то трудовое правоотношение продолжает существовать, а экономическое не возникает.

С аналогичными ситуациями мы сталкиваемся во всех случаях, когда предприятие, на котором тот или иной человек работал до увольнения, обязано предоставить ему прежнюю работу (при окончании выборной работы, при реабилитации, при возвращении после освобождения от обязанностей военной службы и т.д.).

Сюда же следует, на мой взгляд, отнести и незаконное увольнение работника. Поскольку оно незаконно, то хотя трудовой договор расторгнут, основное трудовое правоотношение (право работника требовать работу и обязанность работодателя ее предоставить) сохраняется, перейдя в статическую форму. При восстановлении незаконно уволенного статическая форма сменяется динамической. Что же касается экономической связи, то ее в период между увольнением и восстановлением не существует.

Во время действия трудового договора бывают периоды, когда работник не выполняет возложенные на него обязанности, но трудовые правоотношения не прекращаются. В одних случаях за работником сохраняются и место работы, и заработная плата (например, при командировке, при выполнении некоторых видов государственной и общественной деятельности), в других - только место работы или должность (например, за время отпуска без сохранения заработной платы), в третьих - в такой период вместо заработной платы производятся выплаты из средств социального страхования (пособия по временной нетрудоспособности и др.). Основное трудовое правоотношение на это время переходит в статическую форму, но некоторые дополняющие (по вознаграждению за годовые итоги работы предприятия, ежегодным надбавкам за выслугу лет, по накоплению стажа и т.д.) и сопутствующие (поощрительные, по льготам, не связанным с работой, и пр.) могут существовать и в динамической. Экономические связи остаются во всех вышеуказанных случаях.

Итоги можно сформулировать следующим образом. Трудовые экономические отношения работника с работодателем возникают либо одновременно с трудовыми правоотношениями, либо после их появления. Последние, в отдельных случаях, могут возникать и существовать без соответствующих экономических. Экономические связи формируются как при возмездном, так и при безвозмездном характере правовых. Основаниями возникновения связей обоих видов служат одни и те же факты: трудовой договор (избрание, назначение) и фактическое исполнение трудовой функции либо отдельного задания, поручения.