

УДК 349.222(091)

ИСТОРИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

© **Шагдурова Аянэ Сергеевна**

магистрант 2-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 67000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6

s.ayane@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются особенности возникновения и развития института трудового договора. Исследуются различные подходы, связанные с определением трудового договора и его значения в трудовых отношениях.

Ключевые слова: трудовой договор, исторический аспект, трудовое право, организация труда, работник, работодатель.

В настоящее время трудовой договор является гарантом реализации принципа свободы труда и выступает прежде всего, юридическим фактом заключения трудовых отношений в профессиональной деятельности. Несмотря на центральное место института трудового договора в отечественном трудовом законодательстве, его появление связано до развития самой отрасли трудового права. Исторический аспект возникновения и регулирования трудового законодательства, ее норм помогает современному законодателю выявить наиболее перспективные направления для ее действующего развития. Отечественное трудовое право формировалось шаг за шагом, взаимодействуя при этом с действующей в стране политической, социальной и экономической ситуацией. Следует отметить, что наравне с этим и развивался институт трудового договора.

Трудовые отношения возникли путем формирования наемных отношений еще в XIII — XIV вв. В данный период к задаче наемных отношений относилась организация работы в пользу нанимателя с наиболее выгодными условиями для последнего. Следует обратить внимание, что изначально к труду нанимались свободные лица, которые не относились к ученикам. Нормирование наемного труда в прошлые века исходило не только из правовой, но из других связывающих частей, как естественно-природной и религиозной. Например, по мнению Л. С. Таля, трудовые отношения возникают из естественных корней классической теории трудового права [6, с. 209]. Л. С. Таль одним из первых отметил о необходимости реформации законодательства путем легализации самостоятельного института трудового права.

Под конец исследуемого периода находит свое отражение закрепление института договорных отношений в трудовом регулировании. Так, ст. 275 Соборного уложения, изданного в 1649 г., было закреплено, что допускается прием на рабочую должность под поручительство, которое представляло собой частный случай личного найма, при этом в данной же статье

предусматривалась ответственность за порученную трудовую функцию работнику [3, с. 85]. В период правления Александра III и Николая II было утверждено девять законов, регулирующие гарантии охраны труда социально-уязвимых категорий работников, к ним относились: дети и женщины. К 1913 г. трудовое законодательство было выражено уже в более 500 норм Устава о труде в промышленной сфере.

В начале XX в. трудовое законодательство добавилось условиями особой защиты трудовой деятельности, контролируемые государством и правоохранительными органами. Многие положения из гражданского права о личном найме появились в процессе развития правового регулирования найма на работу. Было проведено отделение правовых норм в целях регулирования трудовых отношений с учетом сферы деятельности предприятий и выполняемой работником трудовой функции. Следует выделить, что в данный период отечественное трудовое законодательство значительно возросло в развитии по сравнению с другими зарубежными странами [5, с. 338]. Институт советского трудового договора находит свое развитие в КЗоТ 1918 года, регулирующим трудовые отношения. В КЗоТ 1918 года впервые были легализованы такие институты как предварительное испытание (раздел 4) и перевод (раздел 5), однако не было закреплено понятие «трудовой договор». В дальнейшем согласно ст. 27 КЗоТ 1992 года «трудовой договор» определялся как соглашение двух и более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение.

В научной литературе отмечается, что именно КЗоТ 1922 года воплощал в себе гуманистическую форму всего законодательства и способствовал действительной свободе труда в наемных отношениях [3, с. 89]. КЗоТ РСФСР 1922 года фактически действовал до 1971 г. В декабре 1971 г. был принят третий Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г., которое регулировало право на труд членов социалистических организаций народного хозяйства. Неработающие лица приравнивались к тунеядцам и подвергались к презрению со стороны общества.

В Кодексе законов о труде 1971 г. трудовой договор определялся как «соглашение между трудящимся с одной стороны и предприятием, учреждением, организацией с другой стороны, по которому трудящийся давал обязательство на выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности при строгом подчинении внутреннему трудовому распорядку». Следует отметить, что экономические изменения происходящие в советский период в 90-х годах сказались и на развитии трудового законодательства, в том числе изменений в КЗоТ РСФСР, внесенных в 1992 году. Согласно Закону РСФСР от 25 декабря 1990 г. «О предприятиях и предпринимательской деятельности» трудовая деятельность рабочих и предприятий регулировалась данным законодательством, а деятельность основанная с процессом привлечения на работу членом хозяйственных товариществ – гражданским законодательством и внут-

ренными документами товарищества [4, с. 132]. В настоящее время определение трудового договора как институт трудового права закреплено в ст. 56 ТК РФ от 2001 г. [1]. Согласно нему под трудовым договором следует понимать: «соглашение между работником и работодателем, согласно которому гарантируются работнику, отвечающие действующему законодательству условия труда, своевременная и в полном размере заработная плата, гарантии социальной защиты, а работник в свою очередь обязуется лично выполнять трудовую функцию, предусмотренную договором в интересах, под управлением и контролем работодателя». Следует отметить, что в современном законодательстве находят свое отражение многие исторические положения, взятые из Кодекса законов о труде РСФСР. В нем более широко рассмотрен институт трудового договора. С каждым годом внедряются нормативные требования к содержанию трудового договора, определяются случаи заключения срочного трудового договора, утверждается порядок прекращения и расторжения трудового договора. Большинство положений ТК РФ приведено в соответствие с нормами международных стандартов, регулирующих трудовые правоотношения.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3
2. Лившиц Р. З., Хохрякова О. С. трудовое законодательство России. Законодательные акты и комментарии. Москва: Профстрой, 2019. 170 с.
3. Петров А.Я. Трудовой договор: учебное пособие. Москва: Юрайт, 2021, 367 с.
4. Присекин А. В. Правовой анализ становления института трудового договора в России // Закон и право, 2021. № 1. С. 132-135.
5. Синюшина О. Ф. История возникновения трудового договора // Молодой ученый. 2020. № 48(338). С. 338-341.
6. Таль Л.С. Наемный труд свободных лиц в римском праве // Журнал Министерства народного просвещения. 1912. № 2. С.209-256.

HISTORY OF LEGAL REGULATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT

Shagdurova Ayane Sergeevna

master student of the 2nd year of study,
Buryat State University named after Dorzhi Banzarov
Russia, 67000, Ulan-Ude, st. Sukhbaatar, 6
s.ayane@mail.ru

Abstract: The article discusses the features of the emergence and development of the institution of an employment contract. Various approaches related to the definition of an employment contract and its significance in labor relations are explored.

Keywords: labor contract, historical aspect, labor law, labor organization, employee, employer.