

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Научная статья
УДК 331.106 (575.3)
DOI 10.18101/2658-4409-2024-1-36-44

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ ТАДЖИКИСТАНА

© Мурзина Елена Александровна

кандидат юридических наук, доцент,
Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
elena.murzina.57@mail.ru

Аннотация. Актуальность выбранной темы заключается в том, что институт трудового договора в системе трудового права занимает центральное место. При этом системные научные исследования именно этого института по законодательству Республики Таджикистан на настоящий период отсутствуют. Целью данной статьи является исследование трудового законодательства Республики Таджикистан в сфере правового регулирования трудового договора. В статье отмечено, что в основу системы таджикского трудового права изначально заложены принципы и положения российского трудового права. Тем не менее Трудовой кодекс Таджикистана в правовом регулировании такого института трудового права, как трудовой договор, имеет свои особенности. Обращено внимание на то, что отдельные из этих особенностей возможно было бы использовать и при совершенствовании действующего российского трудового законодательства. Учитывая большой объем правовых норм, регулирующих вопросы трудового договора, особое внимание уделено лишь нескольким аспектам Трудового кодекса Республики Таджикистан, в частности, правовому регулированию понятия трудового договора, характеристикам сторон трудового договора, порядку заключения трудового договора. **Ключевые слова:** трудовое законодательство Таджикистана, Трудовой кодекс Таджикистана, трудовой договор, принципы трудового права, субъект трудового договора, заключение трудового договора.

Для цитирования

Мурзина Е. А. Трудовой договор по законодательству Таджикистана // Вестник Бурятского государственного университета. Юриспруденция. 2024. Вып. 1. С. 36–44.

Прежде чем приступить к исследованию темы статьи, следует отметить, что после распада СССР бывшие союзные республики, включая и Таджикистан, ставшие суверенными государствами, встали на путь демонтажа прежней экономической и политической системы, провозгласив приверженность рыночной экономике и начав рыночные реформы. Это потребовало серьезных изменений законодательства [2, с. 371]. При этом для правовых систем этих государств, унаследовавших многие черты от советской правовой семьи, характерно кодифицированное трудовое законодательство [3, с. 184].

Как и в Трудовом кодексе Российской Федерации¹ в Трудовом кодексе Республики Таджикистан² правовые нормы, посвященные регулированию трудового договора, выделены в отдельный раздел.

Трудовой договор является центральным институтом трудового права большинства государств, поскольку именно он является основанием возникновения, существования и развития трудового правоотношения. Прекращение трудового договора разрывает юридическую связь сторон трудового договора, то есть ведет к прекращению трудового правоотношения.

Вместе с тем в бывших постсоветских республиках этот правовой институт имеет определенные особенности. Анализ норм законодательства, регулирующего договорные трудовые отношения в странах СНГ, посвящены работы Ж. Ю. Дорохиной, С. Б. Зиядуллаева, К. Л. Томашевского, к вопросам юридической природы трудового договора обращались К. И. Забоев, Л. В. Санникова, Л. А. Чиканова и др. Эти авторы довольно основательно и последовательно анализируют национальные особенности института трудового договора. Вместе с тем в научной литературе почти отсутствуют комплексные исследования по определению особенностей трудовых договоров как института трудового права на всем постсоветском пространстве [5].

Анализ правовых норм действующего в настоящее время Трудового кодекса Республики Таджикистан, принятого 23.07.2016 (в редакции от 19.07.2022), показал, что он сформирован по примеру и принципам, характерным для Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту — Трудовой кодекс РФ, Трудовой кодекс России, ТК РФ). Как отмечено выше, для Трудового кодекса Республики Таджикистан (далее по тексту — Трудовой кодекс РТ, Трудовой кодекс Таджикистана, ТК РТ), так же как и для трудовых кодексов других постсоветских республик, характерно наличие своих особенностей, на которые постараясь обратить внимание при проводимом исследовании.

В статье 20 ТК РТ как предмет трудового договора фактически изложено его понятие, согласно которому предмет трудового договора составляют трудовые отношения между работником и работодателем, в соответствии с которым работник выполняет работу (обязанности) по одной профессии, нескольким определенным профессиям, специальности или должности с соответствующей классификацией с соблюдением внутреннего трудового распорядка, а работодатель обеспечивает условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивает работнику заработную плату и иные выплаты, определенные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, трудовым договором, соглашением и коллективными договорами, соглашением сторон.

Таким образом, законодатель выделил специфические признаки трудового договора, к которым относятся:

- выполнение работником именно работы (обязанности) по определенной профессии или нескольким определенным профессиям, специальности или должности с соответствующей классификацией;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ (в ред. от 04.08.2023) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

² URL://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31960488pos=5 (дата обращения: 15.11.2023). Текст : электронный.

- выполнение работником работы с соблюдением внутреннего трудового распорядка;
- личный характер трудового правоотношения;
- обязанность работодателя обеспечивать условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Таджикистана.

Следует отметить, что законодатель Республики Таджикистан в отличие от российского законодателя не ограничился термином «трудовая функция», а четко определил, в чем заключается работа (обязанность) работника: это работа по определенной профессии или нескольким определенным профессиям, специальности или должности.

Названные признаки трудового договора способствуют отграничению его от других договоров, связанных с трудом, регулируемых, например, гражданским законодательством. Вместе с тем могут встречаться договоры, не предусмотренные ни гражданским, ни трудовым законодательством, или трудовой договор может не содержать того или иного качественного признака. Поэтому квалификация того или иного договора в качестве трудового должна осуществляться в результате системного анализа всех его элементов [1, с. 184].

Характеристика сторон трудового договора дана в статье 21 главы 3 ТК РТ «Трудовой договор». В отличие от Трудового кодекса РФ, устанавливающего общее правило возникновения трудовой правоспособности с 16 лет, ТК РТ устанавливает, что работником как стороной трудового договора может быть гражданин, достигший возраста пятнадцати лет. Также в части 3 статьи 21 Трудового кодекса РТ закреплено, что в исключительных случаях с учащимися, достигшими четырнадцатилетнего возраста, а также учащимися, не достигшими четырнадцатилетнего возраста и принимающими участие в театральных постановках, кино-съемочных организациях, концертах, цирковых программах и других творческих организациях без нанесения вреда их здоровью и нравственному развитию, может заключаться трудовой договор, не нарушающий учебный процесс, с согласия отца или матери или в соответствии с законодательством Республики Таджикистан лиц, заменяющих их. При этом в названной правовой норме не указано на необходимость согласия или разрешения органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с несовершеннолетним моложе пятнадцати лет.

Работодателями как стороной трудового договора могут быть (часть 4 статьи 21 ТК РТ):

- соответствующий орган государственной власти, организация, а также ее представительства и филиалы;
- физическое лицо, зарегистрированное в установленном законодательством Республики Таджикистан порядке в качестве индивидуального предпринимателя или пользующееся трудом других лиц для нужд своего личного потребительского хозяйства.

Таким образом, как и в российском трудовом законодательстве Трудовой кодекс РТ выделяет три вида работодателей: юридические лица, индивидуальные предприниматели и физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями и использующие труд работников в своих личных интересах.

При этом в отличие от Трудового кодекса РФ в качестве работодателя выделен также орган государственной власти. Данное нормативное положение подчеркивает распространение норм Трудового кодекса РТ на орган государственной власти в сфере регулирования трудовых правоотношений, включая трудовой договор. Более подробно порядок возникновения трудовых отношений в государственных органах урегулирован в статье 264 ТК РТ. Из названия указанной статьи и ее содержания следует, что трудовым законодательством Республики Таджикистан именно в Трудовом кодексе республики урегулированы вопросы приема на работу технического и обслуживающего персонала государственных органов, работники которого отнесены к категории гражданских служащих. Согласно названной правовой норме к техническому и обслуживающему персоналу государственных органов относятся лица, занимающие в порядке, установленном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами Республики Таджикистан, оплачиваемую штатную должность в государственных органах для осуществления должностных обязанностей с целью исполнения их полномочий и осуществления технического обслуживания и обеспечения функционирования государственных органов. Перечень должностей гражданских служащих (технического и обслуживающего персонала) в государственных органах утверждается Правительством Республики Таджикистан.

При характеристике работодателей как стороны трудового договора следует помнить о том, что разные работодатели обладают разной правосубъектностью, так как конкретные их права и обязанности различаются по объему в зависимости от различных факторов [4, с. 126].

Особенностью Трудового кодекса Республики Таджикистан является закрепление в отдельной статье положения о том, что стороны при заключении трудового договора свободны и пользуются равными правами; принуждение к заключению трудового договора не допускается, за исключением случаев, когда обязанность заключать трудовой договор предусмотрена настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Таджикистан или добровольно принятыми обязательствами работодателя (статья 22 ТК РТ). В этой же правовой норме закреплен запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора с лицом, направленным на работу уполномоченным государственным органом в счет квоты, направления и брони. В качестве гарантии при приеме на работу закреплен запрет незаконного отказа в приеме на работу в числе других лиц инвалидов и лиц моложе восемнадцати лет, направленных на работу в счет установленной квоты. Выделение названных категорий работников также является особенностью Трудового кодекса РТ, которую можно назвать положительной, поскольку в основном кодифицированном акте трудового законодательства четко указано на эти категории работников, трудовые права которых подлежат защите со стороны государства.

Развитие этого законодательного положения нашло в статье 258 Трудового кодекса Таджикистана «Реализация инвалидами права на труд», где в части 2 прямо закреплено, что отказ в заключении трудового договора, перевод инвалида на другую работу, изменение условий труда по причине инвалидности не допускаются. Исключение из этого правила составляют случаи, когда по медицинскому

заклучению состояние здоровья инвалида препятствует выполнению им трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и (или) безопасности труда других лиц. В этой же правовой норме закреплено, что при наличии рекомендации уполномоченного государственного органа инвалиды имеют право заключать трудовые договоры с работодателями с обычными условиями труда либо в специализированных организациях, применяющих труд инвалидов.

Содержание трудового договора в статье 24 рассматриваемого Кодекса определяется как совокупность необходимых для включения в него сведений. При этом в названной статье указано на необходимость указания реквизитов как работодателя — юридического лица и работника, так и работодателя — индивидуального предпринимателя. К обязательным условиям трудового договора отнесены место работы, занимаемая должность (именно должность, а не трудовая функция), дата начала работы, срок действия трудового договора.

Полагаем ошибочной точку зрения Ф. А. Цесарского о том, что к обязательным условиям трудового договора, то есть такими, без которых трудовой договор не может считаться заключенным, выступают только данные о месте работы и трудовой функции [5]. К обязательным условиям трудового договора необходимо относить и условие о дате начала работы и сроке действия трудового договора, поскольку с датой начала работы связана обязанность принятого на работу работника приступить в определенный день к исполнению своих трудовых обязанностей. А срок действия трудового договора свидетельствует о том, какой вид трудового договора в данном случае имеет место: трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор, который может быть прекращен в связи с истечением срока его действия. И это основание прекращения действия трудового договора является самостоятельным.

В статье 24 ТК РТ указано на то, что перечисленные в ней условия должны быть указаны в тексте трудового договора, тем самым подразумевается, что фактически они являются общими для всех категорий работников и работодателей. Вместе с тем, если исходить из дословной трактовки названной статьи и применения термина «должны быть», который означает обязанность включения перечисленных в статье условий в любой трудовой договор, следует отметить, что отдельные из перечисленных в статье условий не всегда могут быть отражены в заключаемых трудовых договорах. Так, говоря об условии порядка изменения и прекращения трудового договора, можно говорить о неоднозначности трактовки названного условия, поскольку позволяет предположить, что работодатель должен в содержании трудового договора перечислить все нормы Трудового кодекса РТ, регулирующие вопросы изменения и прекращения трудового договора. Одни работодатели, возможно, во исполнение законодательного указания просто перечислят в трудовом договоре номера статей Трудового кодекса РТ, регулирующих вопросы изменения и прекращения трудового договора. Другие же воспримут это положение как обязательное для полного перечисления содержания этих статей Трудового кодекса РТ. Полагаем, что в реальной жизни работодателями используется, так сказать, «свободная» модель трудового договора, позволяющая максимально — в рамках закона — учитывать интересы обеих сторон трудового правоотношения [6, с. 23].

В качестве дополнительных условий трудового договора можно расценивать иные условия, не противоречащие Трудовому кодексу и иным нормативным правовым актам Республики Таджикистан, которые могут быть включены в трудовой договор по соглашению сторон.

К таким иным условиям относится испытание при приеме на работу, общий срок которого определен не более трех месяцев, за исключением случаев, установленных законодательством Республики Таджикистан (статья 28 ТК РТ). В части 3 названной статьи перечислены 5 категорий лиц, которым при приеме на работу испытание не устанавливается, в число которых включены инвалиды, имеющие трудовые рекомендации, выданные уполномоченным государственным органом. Вместе с тем в этот перечень не включены беременные женщины, что вызывает определенные вопросы. Тем более потому, что приведенный перечень можно считать исчерпывающим, так как нет законодательного указания на распространение такого запрета на иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством Республики Таджикистан.

Достаточно подробно урегулированы вопросы заключения трудового договора и его оформления (статья 24 ТК РТ), отражая два основных компонента в этом процессе: 1) предъявление трудоустраивающимся лицом работодателю комплекта документов, перечень которых изложен в части 4 названной статьи; 2) сам порядок заключения трудового договора — в письменной форме в двух экземплярах, подписываемых обеими сторонами этого договора, один из которых передается работнику, другой хранится у работодателя. Эти два компонента являются основными, поскольку без них фактически невозможно говорить о наличии трудового договора.

В названной статье законодатель также закрепил положение, согласно которому работодатель не вправе требовать от лица, поступающего на работу, другие документы, если иной порядок не предусмотрен законодательством Республики Таджикистан.

Оформление приема на работу на основании заявления работника и акта работодателя или его уполномоченного лица. Данный акт не позднее трех рабочих дней объявляется работнику под расписку. Прием на работу домашних работников и надомников, работающих у отдельных физических лиц, подлежит оформлению трудовым договором, образец которого утверждается уполномоченным государственным органом в сфере труда и занятости населения.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, иными нормативными актами, имеющими отношение к работе (трудовой функции) работника. Предполагается, что в число иных нормативных актов включена также должностная инструкция по конкретной должности, на которую принимается работник.

Действие трудового договора начинается со дня фактического начала работы, если в договоре не оговорено иное. В данном случае не совсем ясно, с какого момента все-таки заключенный трудовой договор вступает в силу. Если в договоре оговорена конкретная дата фактического начала работы, работник точно знает, в какой день он обязан приступить к выполнению своих трудовых обязанностей. Указание о начале действия трудового договора со дня фактического начала

работы практически противоречит закреплённому в статье 24 ТК РТ содержанию трудового договора, согласно которому в трудовом договоре должна быть указана дата начала работы.

В Трудовом кодексе Таджикистана, в отличие от Трудового кодекса РФ, не закреплены вопросы о последствиях невыхода принятого на работу работника в оговоренный в трудовом договоре срок.

Вместе с тем в целях защиты трудовых прав работников в части 10 статьи 26 Трудового кодекса РТ закреплено, что если трудовой договор по вине работодателя не заключен или не оформлен, но работник приступил к работе, то в этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.

В названной статье не отражено, но полагаем, что в данном случае имеется в виду, что работник был допущен к фактическому исполнению своих трудовых обязанностей с ведома и разрешения работодателя или уполномоченного им лица на заключение трудовых договоров. В противном случае могут быть нарушены трудовые права работодателя, без ведома которого работник приступил к работе. Конечно, по общему принципу бремя доказывания правомерности своих действий возлагается на работодателя, именно он должен представить в случае возникновения трудового спора доказательства законности своих действий, а наличие вины работодателя в незаключении или неоформлении трудового договора надлежащим образом будет устанавливаться в установленном законом порядке.

Думается, что содержание статьи 26 Трудового кодекса Республики Таджикистан в целях исключения возможных трудовых споров нуждается в дополнении положениями, касающимися вопросов о сроке вступления трудового договора в законную силу, которые будут тесно взаимосвязаны с закреплённой обязанностью работника приступить к работе в определённую дату ее начала. А также права работодателя на аннулирование трудового договора в случаях, если работник не приступил к работе в оговоренный срок. Аннулированный трудовой договор считается незаключённым.

Вызывает положительную реакцию содержание статьи 27 Трудового кодекса Таджикистана, согласно которой запрещена совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должностях руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в родстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, если иное не установлено законодательством Республики Таджикистан. При этом допускается установление такого запрета и в негосударственных организациях по решению собственника или его уполномоченного лица.

К особенностям Трудового кодекса Республики Таджикистан можно отнести и положения статьи 56, регулирующей вопросы недействительности трудового договора. Исходя из содержания названной правовой нормы трудовой договор может быть признан недействительным только судом в случаях заключения его путем обмана, насилия, угрозы, злоумышленного сговора представителя одной стороны с другой стороной или сделки, совершенной вследствие

стечения тяжелых обстоятельств; если договор является заведомо незаконным, противоречит основам правопорядка и нравственности; если договор является фиктивным и подложным; если договор заключен с лицом, не достигшим пятнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей, других заменяющих их лиц в соответствии с законодательством Республики Таджикистан; если договор заключен с лицом, не достигшим установленного настоящим Кодексом возраста; если договор заключен с лицом, ограниченным в дееспособности; если договор заключен с лицом, признанным недееспособным; если договор заключен за пределами правоспособности юридического лица; если договор заключен в последствии с ограничением полномочий; если договор заключен под влиянием заблуждения. Признание недействительными отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом. При наличии вины работодателя, повлекшей признание трудового договора недействительным, он не освобождается от обязанности выплатить работнику полагающуюся заработную плату, компенсационные выплаты за оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, иных выплат и льгот.

В данной статье нашел свое отражение анализ правовых норм Трудового кодекса Республики Таджикистан, регулирующих лишь некоторые аспекты такого важного института трудового права, как институт трудового договора: понятие трудового договора, характеристика сторон трудового договора, порядок заключения и оформления трудового договора. Вопросы изменения и прекращения трудового договора по законодательству Республики Таджикистан нуждаются в отдельном исследовании с учетом их объемности и важности.

Литература

1. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / ответственный редактор Н. Л. Лютов. Москва : Проспект, 2018. 688 с. Текст : непосредственный.
2. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Дело, 1999. 728 с. Текст : непосредственный.
3. Томашевский К. Л. Трудовые кодексы государств — членов Евразийского экономического союза и их место в системе трудового законодательства // Вестник СПбГУ. Право. 2017. Т. 8, вып. 2. С. 183–197. Текст : непосредственный.
4. Трудовое право России: проблемы теории : коллективная монография / ответственный редактор С. Ю. Головина. Екатеринбург : Уральская государственная юридическая академия, 2006. 256 с. Текст : непосредственный.
5. Цесарский Ф. А. Характерные черты и юридическое содержание правового института трудовых договоров в странах СНГ // Проблемы законности. 2011. URL: <https://cyberleninka> (дата обращения: 01.12.2023). Текст : электронный.
6. Якимова И. С. Правовая природа и сущность современного трудового договора : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Москва, 2010. 28 с. Текст : непосредственный.

Статья поступила в редакцию 05.12.2023; одобрена после рецензирования 15.01.2024; принята к публикации 28.02.2024.

EMPLOYMENT CONTRACT UNDER THE LABOUR LEGISLATION OF TAJIKISTAN

Elena A. Murzina

Cand. Sci. (Law), A/Prof.,
Dorzhi Banzarov Buryat State University
7 Sukhe-Batora St., Ulan-Ude 670000, Russia
elena.murzina.57@mail.ru

Abstract. The employment contract occupies a central place in the labour law system. But until now, there were no systematic scientific studies of this particular institute in the law of the Republic of Tajikistan. The article is aimed at studying the labour legislation of Tajikistan in the field of regulation of the employment contract. The article notes that the system of Tajik labour laws was initially based on the principles and provisions of the Russian labour legislation. However, the Labour Code of Tajikistan in the legal regulation of the employment contract has its own characteristics. We believe that some of them could be used to improve the current Russian labour legislation. Taking into consideration the large volume of the legal provisions regulating the issues of employment contract, we focus on only a few aspects of the Labour Code of Tajikistan, in particular, on the legal regulation of the concept of an employment contract, the characteristics of its parties, and the procedure for concluding an employment contract.

Keywords: the Republic of Tajikistan, labour legislation of Tajikistan, Labour Code of Tajikistan, employment contract, principles of labour law, employment contract, subject of the employment contract, conclusion of the employment contract.

For citation

Murzina E. A. Employment Contract under the Labour Legislation of Tajikistan. *Bulletin of Buryat State University. Law.* 2024; 1: 36–44 (In Russ.).

The article was submitted 05.12.2023; approved after reviewing 15.01.2024; accepted for publication 28.02.2024.