УДК 349.2

УСТАНОВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

The Determination of Employment Functions in Employment Contracts

А. Н. Петерс – старший преподаватель кафедры гражданского права Омского юридического института

A. N. Peters – Senior Lecturer in the Department of Civil Law, Omsk Law Institute

Аннотация. В статье рассматриваются понятие и основные признаки ключевого условия трудового договора – трудовой функции. Автор раскрывает понятие трудовой функции трудового договора через понятие предмета договора в гражданско-правовом смысле, исследует вопрос о последствиях несогласования трудовой функции в трудовом договоре.

In this article the concept and the chief characteristics of the key condition of employment contracts – employment functions – are considered. The author develops a concept of the employment functions of employment contracts through the concept of the scope of a contract in Civil Law thought. The author explores the implications of non-agreement concerning employment functions in employment contracts.

Ключевые слова: трудовой договор, договор, предмет договора, трудовая функция, содержание трудового договора, условия трудового договора.

Employment contract, contract, scope of a contract, employment function, subject matter of an employment contract, condition of an employment contract.

Вне всякого сомнения, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) достаточно последовательно выдерживает «договорную линию» в трудовых правоотношениях. Статьей 2 ТК РФ текстуально закреплён принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Усиление роли договорного начала в трудовом праве позволяет говорить о наличии в трудовом праве такой категории, как «трудовые сделки». Необходимо отметить, что вряд ли подобная тенденция является однозначным благом. Любое привнесение в трудовое право цивилистических начал даёт основание ученым-цивилистам снова и снова ставить под сомнение самостоятельность (уже давно доказанную) отрасли трудового права. Для того чтобы оценить указанную тенденцию и понять, насколько применимы общие положения о сделках к трудовому договору, мы рассмотрим понятие трудовой

сделки сквозь призму общего понимания сделки, принятого в гражданском праве.

В. М. Лебедев определял трудовую сделку как юридически значимое, мотивированное выражение взаимосогласованной воли субъектов трудового права, непосредственно направленное на установление, изменение или прекращение правовых отношений в сфере зависимого, не единичного труда¹.

Н. И. Дивеева определяет трудовую сделку как правомерное юридическое действие субъектов трудового права, направленное на возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей в сфере социально-трудовых правоотношений².

Конечно, выделяя понятие «трудовой сделки», указанные авторы не смешивают сделки, имеющие «хождение» в гражданско-правовых отношениях, и трудо-правовые сделки. Тем не менее, учитывая то, что сделка в общетеоретическом смысле – понятие, используемое довольно редко, можно признать, что в настоящее время

¹ См.: Лебедев В. М. Трудовое право. Проблемы общей части. Томск : ТГПУ, 1998. С. 105.

² См.: Дивеева Н. И. Договорные основы трудового права России. Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 1999. С. 70.

понятие сделки имеет в основном гражданско-правовой характер.

Ни в коей мере не посягая на самостоятельный характер отрасли трудового права, попробуем по аналогии применить к понятию трудовой сделки положения, характеризующие гражданско-правовые сделки. Указанное допущение предлагаем рассмотреть на примере самой «популярной» трудовой сделки – трудового договора и самого значимого его условия – условия о трудовой функции.

Рассматривая трудовой договор как сделку, попытаемся ответить на следующий вопрос: может ли претендовать на роль предмета указанной сделки условие о трудовой функции?

Действительно, трудовая функция – условие, которое вряд ли может быть выведено из существа правоотношений, сложившихся между сторонами. Если по аналогии можно вывести (хотя и с большим трудом) условие об оплате труда, о рабочем времени, сравнив условия, на которых работают аналогичные работники (кстати говоря, если пытаться установить размер заработной платы по аналогии, то вполне можно говорить и о применении п. 3 ст. 424 Гражданского кодекса Российской Федерации к указанным правоотношениям), то как быть, если трудовая функция в договоре отсутствует? Вывести ее умозрительным путем довольно сложно.

Если мы трудовую функцию рассматриваем как способ количественного и качественного определения труда работника, то без согласования указанного условия, видимо, трудовой договор как сделка существовать не может.

По крайней мере, если рассматривать трудовой договор по аналогии с гражданско-правовой сделкой, то в случае несогласования предмета гражданско-правового договора между сторонами он признается незаключенным или несостоявшимся. Условие о предмете является необходимым и невыводимым условием гражданско-правового договора. Рассмотрим указанное утверждение на примере гражданско-правового договора купли-продажи. При несогласовании в указанном договоре условий о цене товара, порядке и условиях передачи товара эти условия можно вывести способами, предусмо-

тренным ГК РФ, при несогласовании предмета договора – условия о товаре, его наименовании и количестве – договор купли-продажи не порождает правовых последствий, является незаключенным. Недействительная сделка – нечто, незаключенная сделка – ничто.

Рассмотрим такую же ситуацию на примере трудового договора, когда в нем отсутствует условие о трудовой функции работника, тем не менее стороны подписали трудовой договор. Теряет ли такой договор силу, не влечет ли он правовых последствий?

По мнению В. М. Лебедева, нанимая работника, работодатель определяет предмет трудовой сделки – добросовестное выполнение работы по определенной трудовой функции с соблюдением внутреннего распорядка организации³.

Что произойдет, если указанное условие не будет согласовано сторонами? Трудовой кодекс не содержит оснований для расторжения трудового договора, несогласование трудовой функции также не является основанием для аннулирования трудового договора. Полагаем возможным согласиться с мнением М. А. Драчук, которая считала последствием неопределения работнику точной нормы его работы (а трудовая функция выражает в том числе и норму работы работника) простой по вине работодателя⁴. Таким образом, нет никаких преград для того, чтобы работник находился в «вечном простое» при несогласовании сторонами трудовой функции. Указанное позволяет сделать следующий вывод: либо трудовая функция не совсем важное условие трудового договора, либо трудовой договор не совсем сделка. Представляется более правильным второе.

Мы полагаем совершенно неприемлемым применение в трудовом праве категорий, достаточно давно сформировавшихся в отрасли гражданского права. Подобный подход чреват как «теоретическими затруднениями», так и наличием негативных практических последствий – он вызывает размывание границ между трудовым и гражданским правом, что, в свою очередь, посягает на отраслевую самостоятельность трудового права.

³ См.: Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельников В. Г. Современное трудовое право. Опыт трудового компаративизма / под ред. В. М. Лебедева. М.: Статут, 2007. Кн. 1. С. 230.

⁴ См.: Драчук М. А. Управление трудовой функцией работника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 12. С. 27.