

7. *Доронина Н. Г.* Правовая природа соглашений на строительство промышленных объектов в развивающихся странах. М., 1979. С. 115.
8. *Кулагин М. И.* Правовая природа инвестиционных соглашений, заключенных развивающимися странами // Политические и правовые системы стран Азии, Африки и Латинской Америки. М., 1983. С. 135.
9. *Вознесенская Н. Н.* Иностранные инвестиции: Россия и мировой опыт. М., 2001. С. 176.
10. *Сосна С. А.* Комментарий к Федеральному закону о соглашениях о разделе продукции. М., 1997. С. 186.
11. *Мозолин В. П.* Право США и экспансия американских корпораций. М., 1974. С. 128.
12. *Цегельник О. В.* Правовая природа инвестиционного договора // Мат. респ. науч.-практ. конф. студентов, магистрантов и аспирантов. Минск., 2003. С. 188.
13. *Богуславский М. М.* Международное частное право. М., 2001. С. 453.
14. *Веделъ Ж.* Административное право Франции. М., 1973. С. 563.
15. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 09.07.2001 г. № 62.
16. *Тихомиров Ю. А.* Публичное право. М., 1995. С. 378.

СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Т. Э. ШПИЛЕВСКАЯ

В правовой литературе под содержанием договора принято понимать совокупность его условий, определяющих права и обязанности сторон. В равной мере это относится и к содержанию трудового договора [3, с. 162].

Содержание трудового договора необходимо отличать от содержания трудового правоотношения. Содержание трудового правоотношения составляют субъективные трудовые права и обязанности его участников. Субъективные права и обязанности работника возникают при приеме на работу, т. е. с заключением трудового договора формируется содержание конкретного трудового правоотношения. Однако в отличие от содержания трудового правоотношения, содержание трудового договора составляют его условия. Понятия «содержание трудового договора» и «содержание трудового правоотношения» не тождественны, но они взаимосвязаны, поскольку условия трудового договора определяют содержание трудового правоотношения, возникшего на его основе [3, с. 57–58].

Ряд авторов подразделяют условия трудового договора на условия, установленные законодательством (производные) и условия, принятые по соглашению сторон (непосредственные) [2, с. 147]. К условиям трудового договора, определяемым законодательством они относят право работника на здоровые и безопасные условия труда и обязанность нанимателя обеспечить такие условия труда: право на отдых, на материальное обеспечение в старости, а также в случае болезни и т. д.

Однако, представляется, что вышеперечисленные права и обязанности, предусмотренные законодательством, составляют содержание трудового правоотношения, возникающего на основании заключения трудового договора. Содержание трудового правоотношения включает в себя все трудовые права и обязанности сторон, а трудовой договор содержит лишь основные права и обязанности сторон. Условия трудового договора определяют особенность правового положения его сторон. Кроме того, непосредственно в ч. 1 ст. 19 ТК говорится, что содержание трудового договора определяется соглашением сторон. Часть 2 ст. 19 ТК классифицирует условия трудового договора только на обязательные и дополнительные.

Таким образом, по нашему мнению, содержанием трудового договора являются обязательные и дополнительные условия, которые определяются по соглашению сторон.

На наш взгляд, название ст. 19 ТК не соответствует смыслу статьи и определению «содержание трудового договора», которое дается в юридической литературе. Данное несоответствие проявляется в следующем: в названии и в ч. 1 ст. 19 ТК употребляется выражение «содержание и условия трудового договора», из которого можно сделать вывод, что понятия «содержание трудового договора» и «условия трудового договора» различны; в части 2 говорится, что «трудовой договор должен содержать ... условия», данная фраза является более правильной и подтверждает, что содержание трудового договора составляют его условия. Представляется, что данное несоответствие необходимо устранить, исключив из названия ст. 19 ТК слова «и условия», а в ч. 1 ст. 19 ТК исключить союз «и», а выражение «условия трудового договора» взять в круглые скобки (т. е. ч. 1 ст. 19 ТК необходимо изложить в следующей редакции: «Содержание (условия трудового договора) определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных настоящим Кодексом»).

Обязательные условия трудового договора – это те его условия, которые следует считать существенными для трудовых договоров, то есть без которых соответствующий договор не будет считаться заключенным и не возникнет трудовое правоотношение.

Ч. 2 статьи 19 ТК говорит о том, что трудовой договор должен содержать не только определенные условия, но и перечисленные в данной статье сведения. Однако следует отметить, что сведения включаются в трудовой договор лишь для его индивидуализации и не являются условиями трудового договора, а следовательно и не относятся к содержанию

трудового договора. Для их изменения не требуется соглашения сторон. Поэтому представляется, что “сведения” не должны упоминаться в ч. 2 ст. 19 ТК, где речь идет о содержании трудового договора, о них должна идти речь в другой части статьи ТК.

В ч. 2 ст. 19 ТК установлено, что в трудовом договоре в качестве обязательных должны содержаться следующие сведения и условия:

1. данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;
2. место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;
3. трудовая функция работника;
4. основные права и обязанности работника и нанимателя;
5. срок трудового договора;
6. режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);
7. условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Таким образом, существует 4 обязательных условий трудового договора, а именно: место работы; трудовая функция; основные права и обязанности работника; условия оплаты труда. Срок трудового договора и режим труда и отдыха, по нашему мнению, не следует считать обязательными условиями трудового договора. Данный вывод следует из содержания ч. 2 ст. 19 ТК, в которой указывается, что данные условия необходимо оговаривать лишь в исключительных случаях. Следовательно, данные условия трудового договора целесообразнее считать дополнительными условиями трудового договора, из чего можно сделать вывод о том, что их необходимо указывать в ч. 3, а не в ч. 2 ст. 19 ТК.

Необходимым условием трудового договора является также соглашение о моменте начала работы, с которого, как правило, договор вступает в силу, исчисляется трудовой стаж, возникают взаимные права и обязанности сторон. Без данного условия договор утрачивает необходимую определенность и конкретность [1, с. 257]. Обычно начало работы следует непосредственно за заключением трудового договора. Однако стороны могут договориться о некоторой отсрочке этого момента, например, в связи с необходимостью перевезти к новому месту жительства семью работника, имущество и т. п. При отсутствии специального соглашения срок начала работы исчисляется с момента фактического допуска работника к исполнению трудовых обязанностей согласно ст. 25 ТК.

Договор вступает в силу, считается заключенным с момента достижения соглашения по всем необходимым условиям, в том числе и по по-

воду срока начала работы [4, с. 172–173]. Таким образом, представляется, что к обязательным условиям трудового договора необходимо отнести и момент начала работы.

Стороны могут включать в трудовой договор помимо необходимых дополнительные условия. Дополнительными они называются потому, что законодатель их оставляет на усмотрение сторон, предоставляя последним широкие права и возможности для их выработки, то есть установление дополнительных условий зависит от желания сторон.

Дополнительные условия могут быть самыми разнообразными: об установлении испытательного срока, об обязанности отработать после обучения менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя, о работе в одну смену, о неполной рабочей неделе, о продвижении по работе и т. п. Думается, что чем детальнее будет регулирование трудовых отношений условиями договора, тем меньше спорных и неразрешенных вопросов будет возникать в последующих отношениях сторон. Важно только, чтобы установление дополнительных условий трудового договора не ухудшало положение работника по сравнению с правилами, предусмотренными законодательством или соглашением любого уровня и коллективным договором.

Трудовой договор может считаться заключенным, если в нем отсутствуют дополнительные условия. Однако, если стороны договорились о дополнительных условиях трудового договора, эти условия становятся для них обязательными.

Правила о содержании трудового договора, установленные трудовым законодательством, являются едиными для всех нанимателей – независимо от организационно-правовой формы, формы собственности и других обстоятельств.

ЛИТЕРАТУРА

1. Советское трудовое право: Учебник для вузов по спец. «Правоведение» / Под ред. *Пашкова А. С., Смирнова О. В.* – М.: Юридическая литература, 1988. 604 с.
2. *Сыроватская Л. А.* Трудовое право: Учебник. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2001. 312 с.
3. Трудовое право: Учебник / *В. И. Семенов, В. Н. Артемова, Г. А. Василевич и др.*; Под общ. ред. *В. И. Семенова.* – 2-е изд. доп. и перераб. – Мн.: Амалфея, 2002. 672 с.
4. Трудовое право: Учебник / Под общ. ред. *О. В. Смирнова.* – 4-е изд. доп. и перераб. М.: ПБОЮЛ *Грищенко Е. М.*, 2001. 448 с.