

## ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В ПЕРИОД СТАНОВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРАВА

В статье проводится исторический анализ становления промышленного права, разрастания частного промышленного права до уровня новой научной дисциплины, а также оценивается юридическая природа трудового договора как соглашения, имеющего определенную внутреннюю структуру. В контексте сравнительно-правового исследования рассматриваются предмет и форма трудового договора, стороны трудового договора и его содержание.

**Ключевые слова:** фабричное законодательство, частное промышленное право, промышленный рабочий договор, трудовое право, стороны трудового договора.

Внутренний порядок промышленного предприятия, насколько он устанавливался нормами частного права, имел силу обязательного правопорядка только для лиц, занятых в предприятии на основании договора личного найма. Но этот договор, как впоследствии показала практика, составлял не юридическое основание порядка, а лишь фактическое предположение или условие, при наличии которого данное лицо было обязано соблюдать его. Лицо, обещавшее свой труд по договору, становилось «рабочим» определенного предприятия и в силу этого обстоятельства подчинялось существующему в нем порядку и хозяйской власти.

Несмотря на столь своеобразный характер соглашения, господствующее учение выделяло в нем лишь разновидности договора личного найма, и Устав о промышленном труде 1913 года подтвердил эту точку зрения. Согласно статье 42 Устава, «наем рабочих в фабрично-заводских, горных и горнозаводских предприятиях совершался на основании общих постановлений о личном найме, с дополнениями, изложенными в нижеследующих статьях» [1, с. 1223]. Однако договорный тип, именуемый в Уставе личным наймом, включал в себя круг явлений, лишенных внутреннего единства, и не совпадал ни с одной из типичных правовых форм, в которые облекалось пользование чужим трудом в хозяйственной жизни. Эти договоры были сведены к двум основным разновидностям, весьма различным по характеру и укладу устанавливаемых ими отношений: к договорам о служебном труде или трудовому договору в техническом смысле и договорам о самостоятельном (предпринимательском) труде. Каждый из них имел множество разновидностей. Характерные особенности всех встречавшихся в хозяйственном быту видов трудового договора заключались в том, что устанавливаемое ими отношение было рассчитано на длительное и полное поглощение рабочей силы лица, отдающего свой труд, и что из этого договора возникало не только обязательственное отношение, но также отношение власти и подчинения, содержание которого определялось не общей волею сторон, а другими фактами.

---

\* © Шабанова Д.Е., 2017

*Шабанова Дарья Евгеньевна* (dasha.shabanova0509@gmail.com), кафедра государственного и административного права, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Эти характерные черты выступали особенно резко в договоре найма промышленных рабочих или, как его обыкновенно называли, в промышленном рабочем договоре, составляющем один из видов трудового договора в указанном смысле. Стороны лишь в редких случаях подробно договаривались о взаимных правах и обязанностях. Обыкновенно рабочему указывались требуемый род деятельности и размер вознаграждения, уплачиваемого рабочим данной категории. Характер работы определялся более точно, когда от нанимаемого лица требовалась специальная подготовка (квалифицированный труд); в противном случае и в этом пункте ограничивались лишь общими выражениями, такими как «чернорабочий», «сменный», «подручный» и др.

По Уставу о промышленном труде (статья 95) каждому рабочему, нанятому для выполнения работ, относящихся к «производству предприятия», не позднее семи дней по поступлению выдавалась расчетная книжка установленного образца [1, с. 1228]. Она должна была содержать «условия найма, которые договаривающиеся стороны сочтут нужными внести в книжку» и «извлечение из постановлений закона и правил внутреннего порядка, определяющих права, обязанности и ответственность рабочих». В законе воспроизводился фактически установившийся в жизни порядок найма промышленных рабочих. Работодатель информировал рабочего путем вручения расчетной книжки о существующих на заводе условиях найма и его правах и обязанностях. Устав о промышленном труде предусматривал выполнение этого требования не позднее недели после поступления рабочего, следовательно, после фактического существования договорного отношения. Закон, правда, указывал на условия, «которые договаривающиеся стороны сочтут нужными внести в книжку». В действительности рабочий, если он был не согласен с условиями, изложенными в расчетной книжке, мог только отказаться от ее принятия и от дальнейшей работы, но заключение индивидуального соглашения в данном случае не представлялось возможным, поскольку условия работы были одинаковы и заранее определены для каждой группы рабочих. У рабочего оставался выбор — подчиниться либо уйти.

Если обратиться к истории вопроса о возникновении трудового договора в той юридической конструкции, в которой он в наибольшей степени обладал признаками соглашения, то необходимо упомянуть опыт французских и австрийских юристов того времени. Так, во французской правовой системе начала XX века сложилось учение о существовании особого рода договорных соглашений, сущность которых состояла в том, что один контрагент, пользуясь своим социальным перевесом и однородностью сделок, заключаемых им с большим количеством лиц, заранее определял условия этих сделок, так что другому контрагенту оставалось только подчиниться этим установленным без его участия условиям. Французы называли их «*contrats d'adhesion*», то есть договорами о подчинении [2, с. 14]. Таковыми, например, были сделки электрических, телефонных и подобных обществ со своими абонентами, страховых обществ со страхователями, транспортных организаций с грузоотправителями и пассажирами и т. д. Сюда же причислялись договоры рабочих и служащих с хозяевами промышленных предприятий.

Другое учение, выдвинутое в австрийской литературе, несколько иначе определяло природу данных сделок. Характерным для них признавалось то, что они не были направлены на установление правоотношений между контрагентами, а создавали новую «организацию» или определяли правовое положение человека в каком-нибудь союзе. Они регулировались особыми нормами, составляющими так называемое организационное право, в отличие от норм оборотного права, определяющих форму участия людей в обороте. Среди организационных сделок одно из главных мест отводилось договорам о найме промышленных рабочих [2, с. 72].

Обе попытки объяснить обязательность внутреннего порядка промышленных предприятий для подчинившихся ему лиц особым свойством заключенного им договора

кажутся неудачными. Французское учение о *contrats d'adhesion* построено на предположении, будто эти лица в момент совершения сделки знали или, по крайней мере, могли бы знать предлагаемые работодателем конкретные условия, которым они должны были подчиняться. Австрийская теория считала правовое положение, занимаемое рабочими на предприятии, результатом особого соглашения, а именно «организационной сделки». Оба эти предположения не согласовались с фактическим положением вещей. В действительности лица, поступающие в чужое предприятие, знакомились с существующим в нем порядком обыкновенно уже после заключения договора. Они знали, что известный порядок необходим для осуществления задач предприятия, но он может меняться сообразно с его потребностями. Поэтому они по всем вопросам, не предусмотренным в договоре, просто заранее подчинялись установленному и впредь устанавливаемому без их участия порядку, принимая его в качестве обязательного. Ни одно из предложенных учений не разрешило ни вопроса о юридической природе порядка, которому стороны договора подчинялись, ни вопроса об основании его обязательности.

Беглый обзор приведенных выше попыток французских и австрийских юристов построить отличную от найма услуг категорию договоров, к которой они относили трудовой договор, в частности промышленный рабочий договор, позволяет сделать некоторые выводы относительно природы промышленного рабочего договора. Во-первых, существовали договоры, в которых обычный (конститутивный) эффект общей воли фактически был весьма незначителен, и место «соглашения» занимало «примыкание к фактическому положению» или вступление в социальное соединение, имеющее определенную внутреннюю структуру. Во-вторых, по промышленному рабочему договору одно лицо обещало за известное вознаграждение приложение своей рабочей силы на определенный или неопределенный срок к промышленному предприятию другого, подчиняясь внутреннему порядку этого предприятия и хозяйской власти. А теперь подробно остановимся на основных элементах промышленного рабочего договора.

Во-первых, длительное предоставление рабочей силы не может быть отождествляемо с обещанием имущественных благ, так как оно неразрывно связано с личностью рабочего. Практическое значение этого противопоставления заключается в том, что многие положения гражданского права, сложившиеся в области имущественного оборота, оказались неприменимыми или претерпели существенные ограничения по отношению к трудовому договору, в частности к промышленному рабочему договору. Совершенно исключена возможность предоставления работодателю всех правомочий, которыми наделяется наниматель имущества, и потому столь распространенное в литературе и западном законодательстве сближение найма труда с имущественным наймом лишено оснований. Не может быть речи ни о пользовании, ни о владении, ни о «содержании», вообще ни о каком непосредственном воздействии работодателя на обещанную ему рабочую силу.

Во-вторых, рабочий обещает приложение рабочей силы к промышленному предприятию работодателя. Этим промышленный рабочий договор или, как сказано в Уставе о промышленном труде, «найм рабочих в фабрично-заводские, горные и горнозаводские предприятия» отграничивается от других видов трудового договора. Фабричное законодательство того времени не давало точного ответа на вопрос, какие предприятия относятся к фабрично-заводским, а также не определяло значения термина «производство». Обращаясь к административным разъяснениям фабричного законодательства, в настоящее время можно было бы сказать, что фабричным рабочим признавался всякий работающий на фабрике и для фабрики в пределах фабричного двора, кроме возчиков, отвозящих и привозящих сырье и продукты, рабочих, занятых исключительно сооружением новых зданий и мастерских, и временных чернорабочих, занятых случайными краткосрочными работами менее 7 дней [2, с. 74].

В-третьих, в подчинении внутреннему порядку и хозяйственной власти заключается третий характерный элемент, присущий промышленному рабочему договору. Он означал, что, заключая договор, рабочий подчиняется частному правопорядку, действующему на предприятии и, как правило, неизвестному ему при поступлении.

Кроме того, обещание работодателем вознаграждения имеет в рабочем договоре другое значение, чем в меновых сделках; ему присущ алиментарный характер. Теоретически мыслим безвозмездный рабочий договор со всеми изложенными выше характерными свойствами, однако положительное право с ним не считается ввиду его совершенно ничтожного практического значения. Если бы в действительности на какой-нибудь фабрике оказались рабочие-волонтеры, к ним пришлось бы применять те же положения, что и к платным рабочим, за исключением постановлений, относящихся к вознаграждению.

Что касается сторон промышленного рабочего договора, то необходимо отметить, что промышленный рабочий договор заключался между владельцем предприятия (работодателем) и лицом, представляющим его предприятию свою рабочую силу (рабочим).

Работодателем могло быть как физическое, так и юридическое лицо. Вместе с тем в хозяйственном быту рабочие нередко нанимались не собственником обсуживаемого ими предприятия и не от его имени, а другим лицом. Данная система пользовалась очень дурной славой. Ее называли «потогонной системой (sweating system)», «торгашеством (marchandage)», «паразитизмом» и т. п., она единогласно осуждалась правовой наукой. Борьба с ней составляла особую задачу социальной политики в ряде западных государств. Такого рода посредничество не только поглощало часть заработной платы, но составляло, как показывает опыт, особенно благоприятную почву для эксплуатации.

Рабочим промышленного предприятия могло быть только физическое лицо, поскольку приложение юридическим лицом своей рабочей силы к чужому предприятию было немислимо. Однако встречались ситуации, когда рабочий договор все-таки заключался с юридическим лицом, например с трудовой артелью или другим кооперативным товариществом. По такому договору юридическое лицо обещало, что физические лица, входящие в состав артели, будут за определенное вознаграждение исполнять установленные работы в качестве рабочих данного предприятия. В таких случаях между членами артели и главой предприятия возникало непосредственное договорное (трудовое) отношение, в силу которого они подчинялись его хозяйской власти и порядку предприятия наравне с остальными рабочими.

Физическое лицо было поставлено в области частного права при совершении частноправовых сделок в известные пределы в зависимости от возраста и пола. Пределы общегражданской дееспособности, как показывал опыт, с одной стороны, были слишком тесны для рабочего договора, с другой — недостаточны для защиты лиц, не обладающих должным опытом и знанием жизни. За несовершеннолетних (в возрасте до 17 лет) по общему правилу действовали их законные представители — родители или опекуны, а потом до возраста 21 года совершаемые ими сделки нуждались в согласии или одобрении указанных лиц.

Другая область, в которой рабочий договор в большинстве западных законодательств сталкивался с ограничениями дееспособности, — наем замужних женщин. По отношению к женщине-работнице и эти ограничения достаточно смягчены. Так, например, Французский кодекс требовал письменного согласия мужа на совершение женой сделки, однако судебная практика, считаясь с тем, что жена нередко бывает вынуждена наниматься на работу в отсутствие мужа, выработала довольно смелое положение о том, что муж, покидая жену, тем самым уполномочивал ее заключать в его отсутствие рабочие договоры. По закону 1907 года замужняя женщина могла

распоряжаться своими трудовыми доходами без согласия мужа, и, только если ее распоряжения были явно направлены во вред семье, муж мог просить суд об их уничтожении. Что касается законодательства других государств, то следует отметить бельгийское законодательство, которое предоставляло судье право разрешать женщинам отдавать свой труд без согласия мужа и даже вопреки его отказу, но с условием распоряжаться своими трудовыми заработками в интересах семьи. Голландский закон был более радикален. Он устанавливал законное положение о том, что жена заключает рабочий договор с согласия мужа. В Германии муж мог требовать досрочного расторжения договора только в том случае, если опекуновское учреждение признавало, что жена нарушает супружеские интересы.

Чем объясняется необходимость отмены или ослабления общих ограничений, установленных для недееспособных лиц, при заключении ими рабочего договора? Ответ на данный вопрос отчасти содержится в юридической природе рабочего договора. Право располагать своей рабочей силой имело своим объектом собственную личность рабочего, другими словами, составляло один из видов прав личности. Возможность свободного и беспрепятственного пользования ею была тесно связана с условиями существования человека. Поэтому ограничения дееспособности относительно рабочей силы должны были носить иной характер — как в отношении к имуществу.

Предметом рабочего договора назывались как обещанные сторонами действия, так и объекты данных действий. По договору личного найма одна сторона обещала другой лично выполняемую или организуемую работу, а другая — вознаграждение за данную работу. Такое определение предмета трудового договора кажется неполным и даже неправильным.

Во-первых, работа составляла экономический результат, извлекаемый работодателем из обещанных рабочим действий, предметом указанных действий являлась его рабочая сила. При найме промышленных рабочих обещанная работа не конкретизировалась, а указывалась в более или менее общей форме. Нанимающийся обязан был выполнить известного рода работы или по мере сил все, что от него требовалось для нужд производства.

Во-вторых, вознаграждение или заработная плата определялась как цена, уплачиваемая работодателем за отправляемую работу и регулируемая общим законом спроса и предложения. В этом определении выдвигался только элемент взаимности (сигнал-лазма), присущий всякому меновому договору. Между заработной платой рабочего и вознаграждением, получаемым самостоятельным предпринимателем, между платой за предоставление рабочей силы и платой за пользование чужой вещью юридически не было никакой разницы. Рабочая сила, отдаваемая по договору работодателю, составляла главное или единственное средство для обеспечения ее обладателю материального существования [3, с. 21].

Что касается вопроса о форме рабочего договора, то прежде всего следует обратить внимание на обязательное наличие у рабочего расчетной книжки. Рабочее законодательство знало два типа книжек: рабочую и расчетную. Первая имела свои корни в цеховом строе, при котором она служила орудием контроля над поведением рабочих и, главным образом, средством для их прикрепления. В западных странах закон зачастую требовал, чтобы каждый рабочий получал от полиции рабочую книжку, в которую хозяева должны были вносить сведения о заключении и прекращении договора, о полученных вперед суммах и вообще о расчетах с ними. Эти книжки находились до истечения срока службы на руках у работодателей и, так как закон запрещал под угрозой уголовного наказания принимать в услужение работника без книжки, давали работодателям возможность насильно удерживать у себя работника.

Второй тип книжки – расчетная книжка – преследовал совершенно иные цели. Она выдавалась не полицией, а работодателем и во время существования договора должна была находиться на руках рабочего. В ней записывались условия найма, установленные договором, и нормы, определяющие права и обязанности сторон, а также все произведенные на основании договора расчеты.

Расчетная книжка первого типа как обязательная форма договора существовала только в Австрии для так называемых «вспомогательных» и в Германии для несовершеннолетних рабочих. В Австрии все лица, занятые в торгово-промышленных заведениях в качестве низших служащих, рабочих или учеников, получали книжку, в которой содержались сведения об их личности, а также туда заносились отметки о поступлении на службу и уходе со службы. В Германии книжка выдавалась несовершеннолетнему полицией только с согласия законного представителя. Она служила доказательством его согласия на вступление несовершеннолетнего в рабочие договоры и в то же время открывала возможность некоторого контроля над его деятельностью. Принятие на работу несовершеннолетнего без книжки было запрещено под угрозой штрафа.

Последствия содержания договора по общему правилу определялись соглашением сторон и, в дополнение к нему, диспозитивными нормами права. К промышленному рабочему договору это правило было применимо лишь с некоторыми оговорками. Как уже было сказано ранее, порождаемое им обязательственное отношение осложнялось и оттеснялось на второй план отношением власти и подчинения. Правовое положение сторон в незначительной мере определялось соглашением и диспозитивными законами. Их место занимали по отношению к обязанностям рабочего власть хозяина и частный правопорядок предприятия, по отношению к обязанностям работодателя – принудительные нормы закона.

Думается, что забота государства о фабричной промышленности в период становления промышленного права была направлена исключительно на ее обеспечение рабочими руками и на охрану от иностранной конкуренции. Профессиональные организации рабочих и коллективная защита ими своих интересов фактически встречали на своем пути непреодолимые преграды. В результате участие заинтересованных социальных групп, то есть работодателей и рабочих, и элемент общественного правосознания в деле устройства внутреннего порядка промышленных предприятий сравнительно ничтожны. В этой связи в России в данный период не могли создаваться некоторые правовые институты, которые уже существовали на Западе в области промышленности.

### **Библиографический список**

1. Свод законов Российской империи. 1913. Т. XI. Ч. 2. 1309 с.
2. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. 127 с.
3. Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 года. Петербург: Academia, 1923. 107 с.
4. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2005. 360 с.
5. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. 309 с.
6. Гинцбург Л.Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих. М.: Издательство Академии наук СССР, 1957. 130 с.
7. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М.: Наука, 1982. 231 с.
8. Горшенин К.П. Кодификация законодательства о труде: теоретические вопросы. М.: Юридическая литература, 1967. 224 с.

**References**

1. *Svod zakonov Rossiiskoi imperii* [Code of laws of the Russian Empire. 1913], Vol. XI, Part 2, 1309 p. [in Russian].
2. Tal L.S. *Ocherki promyshlennogo prava* [Essays in industrial law]. M., 1916, 127 p. [in Russian].
3. Warshavsky K.M. *Trudovoi dogovor po Kodeksu zakonov o trude 1922 goda* [Employment contract according to the Code of Laws on Labour of 1922]. Petersburg: Academia, 1923, 107 p. [in Russian].
4. Kiselev I.Ya. *Sravnitel'noe trudovoe pravo: Uchebnik* [Comparative labour law: Textbook]. M.: Prospect, 2005, 360 p. [in Russian].
5. Ginzburg L.Ya. *Sotsialisticheskoe trudovoe pravootnoshenie* [Socialist employment relationship]. M.: Nauka, 1977, 309 p. [in Russian].
6. Ginzburg L.Ya. *Trudovye otpuska rabochikh i sluzhashchikh* [Annual leaves of workers and employees]. M.: Izdatel'stvo Akademii nauk SSSR, 1957, 130 p. [in Russian].
7. Ivanov S.A., Livshits R.Z. *Lichnost' v sovetskom trudovom prave* [Identity in Soviet labor law]. M.: Nauka, 1982, 231 p. [in Russian].
8. Gorshenin K.P. *Kodifikatsiia zakonodatel'stva o trude: teoreticheskie voprosy* [Codification of labour law: theoretical issues]. M.: Iuridicheskaiia literatura, 1967, 224 p. [in Russian].

*D.E. Shabanova\**

**LEGAL NATURE OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN THE PERIOD OF ESTABLISHMENT OF INDUSTRIAL RIGHT**

The article presents a historical analysis of establishment of industrial right, expansion of private industrial right up to the level of a new scientific discipline, and the legal nature of the employment contract as an agreement that has a specific internal structure is also assessed. In the context of comparative legal study the subject and form of the employment contract, the parties to the employment contract and its content are viewed.

**Key words:** factory legislation, private industrial law, industrial work contract, labor law, parties to the labor contract.

---

\* *Shabanova Darya Evgenievna* (dasha.shabanova0509@gmail.com), Department of State and Administrative Law, Samara National Research University, 34, Moskovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.