

Л. В. Зайцева,
доктор юридических наук, доцент,
профессор Академического департамента
Школы права и управления
Тюменского государственного университета

ЧАСТНЫЕ И ПУБЛИЧНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Аннотация

Условия трудового договора можно разделить не только на обязательные и дополнительные, как это вытекает из закона. Возможны и другие классификации, основанные на частно-публичной природе трудового права. В трудовой договор, помимо условий частного характера, могут включаться и условия, которые следовало бы отнести к условиям публично-правового характера. Такие условия характеризуются информативностью, их содержание вытекает из требований закона или локальных нормативных актов работодателя, которые работник не может игнорировать. К таким условиям, например, относим обязательные: об условиях труда на рабочем месте с определением характеристики вредных и опасных условий, условие об обязательном социальном страховании. В качестве дополнительных условий публичного характера можно рассматривать условие об обязательстве работника не разглашать государственную тайну и антикоррупционную оговорку, все чаще включаемую в трудовой договор.

Ключевые слова: трудовой договор, содержание трудового договора, классификация условий трудового договора, частное и публичное в трудовом праве.

Введение

Трудовой договор, являясь соглашением работника и работодателя, содержит условия, определяющие их взаимные права и обязанности. В этом смысле трудовой договор рассматривают через призму цивилистики, продолжая идеи, высказанные сто лет назад классиком — основателем трудового права Львом Семеновичем Талем, назвавшим одну из своих основополагающих работ «Трудовой договор: цивилистическое исследование» [1]. Трудовой договор сегодня призван урегулировать по сути частные отношения между работником и работодателем, но поскольку такой договор является в первую очередь правообразующим юридическим фактом [2, с. 69], то возникающие в связи с его заключением правовые последствия не только регулируются нормами права, обладающими приоритетом по сравнению с самим этим договором, но могут иметь и публично-правовое значение.

В российском и белорусском трудовом праве условия трудового договора подразделяют на обязательные и дополнительные. Законодатель в этой части сознательно уходит от традиционной цивилистической концепции «существенных условий договора», поскольку Трудовой кодекс устанавливает правила, позволяющие признать возникновение трудового отношения в связи с фактическим допущением работника к работе. Такой подход яв-

ляется традиционным, поскольку учитывает отсутствие фактического равенства сторон трудового договора, возлагая обязанность и ответственность за надлежащее его заключение на работодателя.

Несмотря на некоторые различия в определении перечня обязательных условий трудового договора в трудовых кодексах Российской Федерации (далее — РФ) и Республики Беларусь, применение сходного терминологического аппарата свидетельствует о близости систем трудового законодательства обеих стран и определенной преемственности правовых подходов, сформированных в период Союза ССР [3, с. 142].

Основная часть

Учитывая частно-публичный характер трудового права, представляется возможным предложить и иные, не закрепленные в законе основания классификации условий трудового договора. Вывод о такой возможности отчасти связан с содержанием абз. 6 п. 1 и 4 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [4, с. 1], где упоминаются условия гражданско-правового характера, под которыми Верховный Суд подразумевает, например, условия о предоставлении работнику жилого помещения или выплате ему средств на

приобретение жилья, которые «по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя», включенными в трудовой договор. Таким образом, определены обязательства, которые, не будь они включены в трудовой договор, регулировались бы нормами гражданского права. Тем не менее неисполнение указанных обязательств, коль скоро они связаны с трудовыми отношениями, формирует трудовое правонарушение и становится причиной трудового спора.

Если условия трудового договора гражданско-правового характера в том смысле, который им придает Верховный Суд РФ, можно отнести к дополнительным условиям трудового договора, которые улучшают социально-бытовые условия жизни работника, то можно предположить, что другие условия, которые формируют обязательства работника лично выполнять установленную договором трудовую функцию и подчиняться внутреннему распорядку работодателя при встречном исполнении работодателем обязательств по предоставлению такой работы и надлежащих условий для ее выполнения, включая заработную плату, можно назвать условиями частного характера в широком понимании этого слова. Свобода волеизъявления сторон, использование договорного метода регулирования трудовых отношений, преобладание диспозитивных норм в трудовом праве, ориентация на удовлетворение частных интересов работника и работодателя — все это свидетельствует о наличии в трудовом договоре частных условий. К ним можно отнести условия о месте работы, трудовой функции, заработной плате, особенностях режима труда и отдыха, дате начала работы и сроке трудового договора. Учитывая саму концепцию трудового договора как соглашения сторон, можно было бы предположить, что все его условия носят частный характер. Но при более подробном рассмотрении, учитывая наличие публично-правовых начал в трудовом праве, которое направлено на установление баланса частных и публичных интересов работников и работодателей [5, с. 109], в трудовом договоре можно выявить и условия публично-правового или публичного характера.

В содержании трудового договора в качестве обязательных его условий ст. 57 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) называет некоторые условия, которые связаны с реализацией публично-правовых норм и (или) могут формировать публично-правовые последствия. Речь идет, например, об условиях труда на рабочем месте с указанием тех характеристик, которые связаны с предоставлением гарантий и компенсаций за работу с вредными или опасными

условиями труда. Указанное условие отражает результат проведенной специальной оценки условий труда (далее — СОУТ), а также реализованной работодателем обязанности в сфере охраны труда — оценки профессиональных рисков [6, с. 183], которые, как и подавляющее большинство обязанностей в области охраны труда, носят публично-правовой характер. Если говорить об их месте в структуре трудового договора, то указанные условия носят скорее информационный характер и не могут быть изменены в связи с несогласием работника с их содержанием. Несогласие работника с указанием в договоре характеристик условий труда, установленных по результатам СОУТ (оптимальные, допустимые, вредные, опасные), делает невозможным его заключение. Трудовой кодекс Республики Беларусь не включает в перечень обязательных условий трудового договора условие о результате аттестации рабочего места по условиям труда, что не исключает возможности его указания в трудовом договоре в качестве дополнительного условия, это может рассматриваться как соблюдение работодателем обязанности информировать работника о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске повреждения, компенсации по условиям труда. Информирование работника об условиях труда вне рамок условий трудового договора представляется более удачным способом реализации соответствующих обязанностей со стороны работодателя и должно, безусловно, осуществляться до приема на работу и до заключения трудового договора.

К обязательным условиям публично-правового характера можно отнести условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Как и предыдущее условие, это условие можно назвать информационным, основанным исключительно на федеральных законах об обязательном социальном страховании, правила которых распространяются на каждого работника и работодателя независимо от того, как они описаны в трудовом договоре. Каким образом должно быть сформулировано это условие, можно косвенно судить из типовых форм трудового договора, утверждаемых органами государственной исполнительной власти [7]. Какая-то определенность в отношении содержания этого условия в законе отсутствует, поэтому многие работодатели либо предпочитают ограничиваться в этой части отсылкой к соответствующему законодательству, описывая права и обязанности сторон (которые в РФ отнесены к дополнительным условиям трудового договора, в отличие от Трудового кодекса

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Республики Беларусь), либо в отдельном пункте договора перечисляются четыре существующих в РФ вида обязательного социального страхования (пенсионное, медицинское, на случай временной нетрудоспособности и материнства, от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний) с отсылкой к соответствующему законодательству.

К отдельным условиям трудового договора публично-правового характера можно отнести как поименованные в трудовых кодексах РФ и Республики Беларусь дополнительные условия, так и не названные там (перечень условий является открытым). К таким условиям можно отнести, например, условие о неразглашении охраняемой законом тайны (особенно государственной), ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. Выделение именно государственной тайны связано прежде всего с тем, что допуск к ней, как и налагаемые на работника в связи с этим ограничения, обеспечиваются применением мер государственно-властного принуждения. Обязательства работника о неразглашении коммерческой, служебной тайны и иной конфиденциальной информации носят, на наш взгляд, частный характер, поскольку направлены на обеспечение прав и законных интересов работодателя.

Наибольшую практическую популярность в последнее время приобретает условие трудового договора, называемое антикоррупционной оговоркой [8, с. 21]. Такая оговорка сегодня может как включаться в трудовой договор, так и оформляться отдельным дополнительным соглашением к трудовому договору. Несмотря на то что такая оговорка может представлять собой взаимные права и обязанности сторон трудового договора, но эти обязательства носят частично и публично-правовой характер, поскольку направлены на профилактику коррупционных правонарушений и восходят к установленной государством обязанности работодателя соблюдать требования антикоррупционного законодательства и реализовывать мероприятия антикоррупционной направленности.

Работнику при приеме на работу может быть предложено подписать трудовой договор с указанной оговоркой согласно правилам корпоративной антикоррупционной политики, и, если впоследствии работник будет в суде оспаривать законность включения такого условия в трудовой договор, суд

не усмотрит нарушения закона во включении в структуру трудового договора антикоррупционной оговорки [9]. Отказ от подписания трудового договора, содержащего антикоррупционную оговорку, будет означать отсутствие согласия работника на заключение трудового договора, а значит, отказ от трудоустройства. Включение в трудовой договор антикоррупционной оговорки может носить информационный характер, поскольку воспроизводит обязанности, включенные в систему локальных нормативных актов работодателя, формирующих внутреннюю систему антикоррупционных стандартов поведения работников. Тем не менее включение антикоррупционной оговорки в трудовой договор может быть более актуальным, если в системе локальных стандартов не сформулированы антикоррупционные обязанности работников либо требуется их конкретизация для выполнения определенной трудовой функции, а также в случаях, если работодатель считает, что договорный способ закрепления таких обязанностей усиливает регулируемую роль антикоррупционных стандартов поведения работника.

Заключение

Частно-публичный характер трудового права позволяет выделить в структуре трудового договора условия как частного, так и публичного характера. Частные условия трудового договора формируют обязательства сторон, вытекающие из определения его как соглашения сторон, и обеспечивают достижение сторонами личных (частных) целей в процессе труда. Условия публичного характера связаны с публично-правовыми институтами трудового права (например, охраной труда) или реализацией обязанностей сторон трудового договора, выходящих за рамки собственно трудовых отношений и регулируемых в основном нормами публичного права (например, по обязательному социальному страхованию — правом социального обеспечения, охране государственной тайны, соблюдению антикоррупционных ограничений — административным правом). Нарушение указанных публичных условий трудового договора может повлечь для стороны публично-правовые последствия, а именно привлечение к административной и даже уголовной ответственности.

Список цитированных источников

1. Таль, Л. С. Трудовой договор : цивилист. исслед. : в 2 т. / Л. С. Таль // Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. — Ярославль : тип. Губ. правл., 1913–1918, 1918. — Ч. 1–2. — [2], VII. — 188 с.
2. Шишко, Г. Б. Проблемы правового регулирования трудовых отношений / Г. Б. Шишко // Pravo.by. — 2009. — № 1. — С. 67–85.

3. Раманкулов, К. С. Основные тенденции развития договорного регулирования труда в странах ШОС / К. С. Раманкулов, Л. В. Зайцева // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. — 2023. — Т. 9, № 4 (36). — С. 138–151. — URL: <https://elib.utmn.ru/jspui/handle/ru-tsu/33042> (дата обращения: 16.11.2025).

4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. — 2004. — № 6.

5. Сагандыков, М. С. Сочетание частноправовых и публично-правовых начал в процессе реализации конституционных принципов в сфере труда / М. С. Сагандыков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». — 2016. — № 2. — С. 109–114.

6. Курсова, О. А. Система оценки и управления профессиональными рисками: проблемы правового регулирования / О. А. Курсова // Lex Russica. — 2016. — № 10. — С. 182–191.

7. О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем — субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем — некоммерческой организацией : постановление Правительства Рос. Федерации от 27 авг. 2016 г. № 858 : в ред. от 19 апр. 2021 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2016. — № 36. — Ст. 5414.

8. Климова, Ю. Н. Антикоррупционная оговорка в трудовом договоре: понятие, значение, содержание / Ю. Н. Климова // Кадровик. — 2024. — № 7. — С. 21–27.

9. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 25 сент. 2018 г. № 33-3812/2018 // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения 16.11.2025).

Summary

The terms of an employment contract can be divided not only into mandatory and additional ones, as follows from the law. Other falsifications based on the private-public nature of labor law are also possible. In addition to the conditions of a private nature, the employment contract may include conditions that should be classified as conditions of a public legal nature. Such conditions are characterized by information content, their content follows from the requirements of the law or local regulations of the employer, which the employee cannot ignore. Such conditions, for example, include mandatory ones: on working conditions at the workplace with a definition of the characteristics of harmful and dangerous conditions; a condition on compulsory social insurance. Additional public conditions include the employee's obligation not to disclose state secrets and the anti-corruption clause, which is increasingly being included in the employment contract.

Key words: *employment contract, content of the employment contract, classification of the terms of the employment contract, private and public in labor law.*

Статья поступила в редакцию 27.02.2026

