

УДК 349.2

Статья посвящена рассмотрению основных особенностей использования юридических дефиниций в основополагающих актах российского трудового законодательства – Уставе о промышленном труде 1913 г., а также Кодексах законов о труде 1918 г., 1922 г., 1971 г. В статье автором делаются выводы относительно факторов, определяющих специфику использования дефиниций в основополагающих актах трудового законодательства.

**Ключевые слова:** дефиниции; история; Устав о промышленном труде; Кодекс законов о труде 1918 г.; Кодекс законов о труде 1922 г.; Кодекс законов о труде 1971 г.

The article is devoted to consideration of the main features of use of legal definitions in fundamental acts of the Russian labor legislation (The Charter on industrial labour of 1913, and also Codes of laws on labour of 1918, 1922, 1971). In the article the author draws conclusions concerning the factors defining specifics of use of definitions in fundamental acts of the labor legislation.

**Keywords:** definitions; history; Charter on industrial labour; Code of laws on labour of 1918; Code of laws on labour of 1922; Code of laws on labour of 1971.

**Д. А. Смирнов**

*Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова*

*E-mail: Dima\_Smirnov@bk.ru*

## **Особенности использования дефиниций в трудовом законодательстве: историко-правовой аспект**

Научная статья

**D. A. Smirnov**

*P. G. Demidov Yaroslavl State University*

*E-mail: Dima\_Smirnov@bk.ru*

## **Features of Use of Definitions in the Labour Legislation: Historical and Legal Aspects**

Scientific article

Использование законодателем дефиниций в трудовом законодательстве представляет собой довольно давнюю практику. Так, уже в первом инкорпорированном акте, регламентирующем трудовые отношения – Уставе о промышленном труде 1913 г. (далее – УПТ), законодатель достаточно активно использовал дефинитивные предписания, в частности, законодатель в УПТ дал определение неисправной работы, прогула, нарушения порядка, рабочего времени, ночного времени, сверхурочной работы.

Данные дефиниции можно признать выполненными на достаточно высоком уровне для своего времени. Однако же расположение дефиниций в УПТ и их характер позволяет говорить, что они конструировались несистематично, то есть законодатель даже не пытался создать какой-либо развитый понятийный аппарат УПТ, сами

же дефиниции используются ситуативно, нередко не отграничиваясь текстуально от иных нормативно-правовых предписаний. Данный факт объясняется тем, что УПТ по своей природе являлся инкорпорирующим актом, объединяющим ряд законов, регулирующих труд на промышленных предприятиях.

Первой особенностью, которая явно бросается в глаза при сопоставлении текстов УПТ и позднее принятых кодифицированных актов, является то, что законодатель не дал определение наиболее фундаментальным категориям отрасли, в частности трудовому договору (в УПТ он именуется договором о найме рабочего).

В то же время дефиниция договора личного найма была на официальном уровне сформулирована ещё в 1875 г. правительствующим сенатом, а именно под договором личного найма

понималось соглашение о принятии на себя нанявшимся исполнения в пользу нанимателя личных работ, услужения, должностей и вообще личного труда, физического и умственного [5, с. 471]. Сенатом также давалось разъяснение относительно различия между договорами личного найма и подряда: «различие между договорами подряда и личного найма заключается в том, что вступающий в обязательство подряда *принимает на себя обязательство исполнить известное предприятие*, будет ли это заключаться в работах, перевозке людей и тяжестей и т. п., тогда как *личный найм не подразумевает предприятия*» [5, с. 652–653].

Однако в закон от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил надзора за фабричной промышленностью, о взаимном соглашении фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции», который впоследствии вошёл в УПТ, данная дефиниция не попала. Полагаем, что такое решение законодателя обусловлено причинами как политического характера, так и собственно юридическими. Среди причин политического характера можно назвать тот факт, что сам закон был инициирован главой МВД графом Д. А. Толстым, а главным мотивом принятия закона было то, что сложившаяся ситуация давала слишком много оснований для недовольства рабочих [4, С. 95]. К собственно юридическим причинам можно отнести некоторую затруднительность в формулировании дефиниции договора найма рабочего, связанную со сложностями отграничения её от более общего договора личного найма. Как обоснованно констатировал Л. С. Таль, «договорный тип, именуемый в нашем законе личным наймом, обнимает круг явлений, лишённых внутреннего единства и не совпадает ни с одной из типичных правовых форм, в которые облекается пользование чужим трудом в хозяйственной жизни» [6, с. 96].

Попытка на законодательном уровне сконструировать дефиницию основополагающего договора, регламентируемого УПТ, имела место уже при Временном правительстве: комиссией при министерстве труда под председательством О. С. Загорского был разработан проект закона «О трудовом договоре», содержащий в ст. 1 дефиницию трудового договора (активно рассматривались два варианта дефиниции). Однако в силу исторических причин данные дефиниции так и остались проектами [6, с. 179].

Крайне интересными представляются ряд иных дефиниций, использованных законодателем в УПТ. В частности, ст. 106 содержит следующее определение прогула: «Прогулом, в отличие от несвоевременной явки на работу или самовольной отлучки с нее, считается неявка на работу в течение не менее половины рабочего дня». Из данной дефиниции можно фактически вывести определения трёх понятий: прогула (неявка на работу в течение не менее половины рабочего дня); несвоевременная явка на работу (опоздание на работу в течение первой половины рабочего дня при условии, что рабочим фактически отработано не менее половины рабочего дня); самовольная отлучка (отлучка с работы в течение второй половины рабочего дня при условии, что рабочим фактически отработано не менее половины рабочего дня).

Следует обратить внимание и на тот факт, что в примечании к ст. 196 УПТ указано следующее: «звзыскания за прогул не полагается, если неявка на работу произошла вследствие лишения рабочего свободы, по внезапному разорению от несчастного случая, вследствие пожара, разлива рек, болезни, лишаящей возможности отлучиться из дому, и смерти или тяжкой болезни родителей, мужа, жены и детей». Однако же фактически данная норма не корректирует содержание понятия прогула, а всего лишь устанавливает освобождение работника от ответственности, если прогул был вызван указанными причинами. Иными словами, неявка на работу рабочего, вызванная этими причинами, всё равно будет относиться к прогулу, хотя и не повлечёт ответственность. Несвоевременная явка на работу, а также самовольная отлучка с неё согласно ст. 107 УПТ признавались нарушением порядка, причём никаких указаний на освобождение от ответственности за такие нарушения законодатель не сделал.

По нашему мнению, наиболее системно дефиниции были использованы при регламентации института рабочего времени. Так, в относительно небольшую главу, посвящённую рабочему времени (глава 2 «О продолжительности и распределении рабочего времени на фабрично-заводских, горных и горнозаводских предприятиях») законодателем было включено 3 дефиниции – рабочего времени, ночного времени и сверхурочной работы. Следует отметить, что ни один из советских КЗоТов не содержал такого количества

дефинитивных предписаний в данном институте. К примеру, рабочим временем или числом рабочих часов в сутки для каждого рабочего считалось время, в течение которого, согласно договору найма (ст. 48, 60, 95, 98 и 103), рабочий обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы. При этом законодатель в примечание включил специальную оговорку для рудничных работ, согласно которой время, употребляемое рабочим на спуск в рудник и на подъем из него, также относится к рабочему. Полагаем, что эта оговорка существенно повлияла на позиции ряда советских учёных, утверждавших, что в рабочее время должно включаться время, употребляемое как на приготовление к работе, так и употребляемое на вспомогательные работы [1, с. 85].

При работе одной сменой ночным временем согласно ст. 195 УПТ считалось время между девятью часами вечера и пятью часами утра, а при работе двумя и более сменами – между десятью часами вечера и четырьмя часами утра. Сверхурочной считалась работа, производимая рабочим в промышленном заведении в такое время, когда по правилам внутреннего распорядка (ст. 103) ему не полагаются работы.

Следует также отметить, что достаточно часто соответствующие понятия УПТ находили определение и в актах компетентных органов государственной власти. Так, постановлением горнозаводского присутствия при горном комитете дана трактовка используемого в ст. 62 УПТ понятия «заразительной болезни» (обнаружение заразительной болезни давало право нанимателю расторгнуть договор с рабочим), а именно «присутствие нашло, что к числу упоминаемых в п. 5 ст. 105 Устава о промышленности заразительных болезней, обнаружение коих даёт право немедленно увольнять рабочих, могут относиться только хронические заразительные болезни, требующие продолжительного лечения (сифилис, венерические болезни, проказа и т. п.), и не могут быть относимы острые заболевания, требующие немедленного лечения (сыпной тиф, оспа и т. п.)» [7, с. 92]. В законопроекте изменений к главе 1 раздела 2 Устава о промышленном труде, подготовленном Временным правительством, предлагалось дополнить понятие «заразительная болезнь» признаком «представляющая опасность для остальных рабо-

чих предприятия или для потребителей». Кроме того, рабочему предлагалось предоставить право требовать, чтобы «такое свойство болезни было удостоверено врачом по выбору сторон, а при отсутствии соглашения между ними, врачом, указываемым органом фабричного или горного надзора по принадлежности» [5, с. 203].

В целом же можно констатировать, что применение дефиниций в Уставе о промышленном труде имело место, причём на достаточно высоком уровне. Однако о систематичности их применения в силу инкорпорационного характера УПТ говорить не приходится.

Кодекс законов о труде 1918 г. использовал дефиниции гораздо реже. Так, в КЗоТе 1918 г. есть дефиниции нормального рабочего времени, нормальных условий труда и др. Наиболее юридически проработанной, по нашему мнению, является дефиниция, содержащаяся в приложении к ст. 79 КЗоТа «Правила о безработных и о выдаче им пособий», где законодатель даёт определение понятия «безработный».

Согласно КЗоТу 1918 г. безработным признавался всякий обязанный трудовой повинностью гражданин Российской Социалистической Федеративной Советской Республики, зарегистрированный в местном отделе распределения рабочей силы как не имеющий работы по своей специальности, и за вознаграждение, установленное в соответствующем тарифе (ст. 1 Правил о безработных). В ст. 1 правил законодатель несколько расширил дефиницию, указав, что к безработным приравниваются также: а) получившие работу, продолжающуюся не более двух недель (ст. 25 КЗоТа), б) получившие работу не по своей специальности и исполняющие ее временно, до получения работы по своей специальности (ст. 29 и 30 КЗоТа). В ст. 3 Правил закрепляется, что правами безработных не пользуются: а) лица, вопреки постановлениям ст. 1, 24 и 29 КЗоТа, уклоняющиеся от трудовой повинности и не принимающие предоставляемую им работу; б) лица, не зарегистрированные в местном отделе распределения рабочей силы в качестве безработных (ст. 21 КЗоТа); в) лица, самовольно оставившие работу в течение срока, установленного в ст. 53 КЗоТа. При этом данная статья, а точнее, п. «б» этой статьи вступает в некоторое противоречие с дефиницией безработного. Обязательным признаком безработного, согласно ст. 1 Правил о безработных,

является его регистрация в местном отделе распределения рабочей силы. Если лицо не зарегистрировано в отделе, то правами безработного оно пользоваться не может по той причине, что безработным не считается. Исходя из этого, смысла упоминать отдельно о данной категории в ст. 3 Правил мы не видим.

В целом же можно констатировать, что КЗоТ 1918 г. обладал достаточно невысоким уровнем юридической техники, что явно проявлялось и в малом количестве дефиниций, их низком качестве и слабой состыкованности с иными нормативными предписаниями. Полагаем, что это в значительной степени связано с теми экстремальными обстоятельствами, в которых пребывала наша страна в 1918 г. и, как следствие, недостаточным вниманием, уделяемым руководством Советского государства юридической технике принимаемых нормативных актов.

Кодекс законов о труде 1922 г. несколько более богат дефинициями по сравнению с КЗоТом 1918 г. При этом следует обратить внимание на попытку законодателя дать определение ряду основополагающих трудовых категорий, таких как коллективный договор и трудовой договор; на наличие дефиниции и некоторых второстепенных понятий типа нормальные условия работы и ученики.

Под трудовым договором КЗоТ 1922 г. понимает соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение. Здесь, по нашему мнению, налицо явная преемственность определения, сформулированного в уже упоминаемом нами Проекте закона о трудовом договоре Временного правительства. По нашему мнению, советский законодатель за основу взял первый вариант определения, однако убрал из него обилие информативных признаков, то есть тех признаков, которые имеют сугубо информирующее значение и не относятся к содержанию понятия, а именно: предоставление рабочей силы на определённый срок, неопределённый срок или до окончания условленной работы; обязанность исполнять определённого рода работу (наличие данной обязанности у нанимающегося выводится из предоставления им своей рабочей силы нанимателю); указание на повременное, сдельное или иное вознаграждение.

Кроме того, законодатель ввёл в дефиницию родовой признак – соглашение. Однако, как обоснованно отмечал К. М. Варшавский, «договорному характеру соглашения не противоречит тот факт, что это договорное отношение устанавливается иногда не по добровольному соглашению сторон, а в силу лежащей на одной из них обязанности» [1, с. 38]. Сам К. М. Варшавский выделял два случая, когда стороны обязаны заключить соответствующее соглашение: это отношения, возникающие между предприятиями и студентами-практикантами, а также отношения в рамках занятия должности в порядке профессиональной или партийной дисциплины.

Коллективным договором согласно ст. 15 КЗоТа 1922 г. признавалось соглашение, заключаемое профессиональным союзом (ст. 152 и 153) как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем – с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых (ст. 17) и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма (ст. 27 и 28). Это первая официальная дефиниция коллективного договора в отечественном законодательстве (с оговоркой, что глава 4 КЗоТа 1922 г. представляет собой включённый в кодекс декрет СНК РСФСР «О коллективных договорах»).

В КЗоТ 1922 г. была полностью перенесена дефиниция нормальных условий из КЗоТа 1918 г. (в КЗоТе 1922 г. они именовались нормальными условиями работы).

Следует отметить, что в КЗоТе 1922 г. появились некоторые зачатки системы дефиниций: были даны определения ряда наиболее важных категорий. Налицо явная преемственность дефиниций КЗоТа 1922 г., причём эта преемственность имеет место как относительно советского трудового законодательства, так и законодательных актов и законопроектов, предшествующих Октябрьской революции. И это несмотря на достаточно напряжённое отношение законодателя к юридической технике, которая ассоциировалась с «буржуазным правом» [2, с. 23].

Кодекс законов о труде 1971 г. содержал относительно небольшое количество дефиниций. В то же время законодателем были даны дефиниции трудового договора, ночного времени и некоторые другие.

Согласно ст. 15 КЗоТа 1971 г. трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Данная дефиниция послужила основой и современной дефиниции трудового договора. В целом же в КЗоТе 1971 г. дефиниций использовалось довольно мало. По сути, единственной существенной дефиницией являлось определение трудового договора.

Подводя итоги, можно сказать, что использование законодателем дефиниций в нормотворческом процессе было явно неравномерным. Оно совпало с тенденциями развития российского трудового права в XX веке [3, с. 284–285]. Наиболее активно законодатель использовал дефиниции в Уставе о промышленном труде. В КЗоТе 1918 г. наблюдается резкий спад использования данной разновидности нетипичных нормативно-правовых предписаний. В КЗоТе 1922 г. опять налицо некоторый всплеск использования дефиниций, однако же в КЗоТе 1971 г. дефиниции снова используются достаточно мало. Полагаем, что такая неравномерность обусловлена характером регулирования трудовых отношений. И УПТ, и КЗоТ 1922 г. были актами, направленными на регулирование трудовых отношений в условиях более или менее свободного рынка, в то время как в КЗоТе 1918 г. и КЗоТе 1971 г. налицо явная и существенная административно-правовая составляющая. Дума-

ется, что обильное использование дефиниций в УПТ и КЗоТе 1922 г. обусловлено объективной заинтересованностью государства в разъяснении значения тех или иных понятий ввиду того, что государство находилось над участниками трудового правового регулирования. В условиях же действия КЗоТа 1918 г. и КЗоТа 1971 г. государство, по сути, сливалось с работодателем и было вследствие этого не заинтересовано в максимальном разъяснении значения соответствующих понятий (что давало большую свободу в трактовке содержания законодательства).

### Ссылки

1. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Л., 1924. 180 с.
2. Иванов А. Б. Из истории подготовки Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г. // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 19–23.
3. Лушников А. М. Российское трудовое право: вызовы XXI века // LEX RUSSICA (РУССКИЙ ЗАКОН). 2014. № 3. С. 284–293.
4. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009. 879 с.
5. Свод кассационных положений по вопросам русского гражданского права за 1866–1910 гг. / сост. В. Л. Исаченко. СПб, 1911.
6. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. 225 с.
7. Элияссон Л. С. Законы об отношениях между предпринимателями и рабочими в области фабрично-заводской промышленности. СПб., 1908. 581 с.