

УДК 930.2

Арефьева Дарья Дмитриевна, обучающийся бакалавриата, Институт «Таврическая академия», Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь, Россия

e-mail: daryam2704@gmail.com

Научный руководитель: Борщик Наталья Дмитриевна, доктор исторических наук, профессор, Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь, Россия

e-mail: arktur4@rambler.ru

ПЕРВЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР В РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ (1835 г.) И ЕГО РОЛЬ В ДОКУМЕНТИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация. Статья посвящена изучению исторического контекста и значению первого трудового договора. Изучены статьи трудового кодекса РФ, касающиеся трудового договора. Проведена сравнительная характеристика самого первого трудового договора и современного.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовое право, положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму, фабричное законодательство.

Arefyeva Darya Dmitrievna, Bachelor's degree student, Institute "Taurida Academy", V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

e-mail: daryam2704@gmail.com

Scientific supervisor: Natalia Dmitrievna Borshchik, Doctor of Historical Sciences, Professor, V.I. Vernadsky Crimean Federal University, Simferopol, Russia

e-mail: arktur4@rambler.ru

THE FIRST LABOR CONTRACT IN THE RUSSIAN EMPIRE (1835)

AND ITS ROLE IN DOCUMENTING LABOR RELATIONS

Annotation. The article is devoted to the study of the historical context and the meaning of the first employment contract. The articles of the Labor Code of the Russian Federation concerning the employment contract have been studied. A comparative characteristic of the very first employment contract and the modern one is carried out.

Keywords: labor relations, labor law, regulations on the relations between the owners of factory establishments and working people entering them for hire, factory legislation.

Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. [4]

Проводя анализ существующего в настоящий момент порядка оформления трудовых отношений, процедура призвания Рюрика является первым прообразом трудового найма, только в качестве работника выступал князь, а в качестве работодателей – сами славяне. Следующим этапом становления трудового договора принято упоминать XI в., когда земли начали переходить в собственность государству, а главным собственником становился глава государства. Главным правовым актом того времени была Русская Правда (датируется с 1096 г.), которая служила источником правового обычая. Она скорее точно регулировала гражданские права, а не трудовые

правоотношения, но в прописанных санкциях за преступления и проступки, совершенные лицами, зависимыми от работодателя, прослеживается их правовой характер трудового законодательства. После вышеупомянутых этапов становления института трудового договора можно систематизировать нормативный материал так, как это сделал еще С.А. Соболев в своих трудах. Он выделил четыре периода становления института трудового договора в России:

- 1) XII – начало XVII в.;
- 2) XVIII – начало XX в.;
- 3) 1917 г. – вторая половина 1980–х гг.;
- 4) 1990 г. – настоящее время. [2]

Прообраз трудового договора появился в России в XIX веке, когда правительством было принято Положение от 24 мая 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму», включавшее 10 статей (далее – Положение 1835 года). Оно, по сути, являлось первым нормативным актом, определяющим положение наемных работников. Это еще не трудовое законодательство, а фабричное – новый элемент российского дореволюционного законодательства – свод правил, регулирующих права и обязанности фабрично-заводских рабочих и их отношения с нанимателем на территории Российской империи. Понятие договора личного найма в российском законодательстве того времени отсутствовало, впервые его определение было сформулировано Правительствующим сенатом в решении Гражданского департамента № 537 1875 года: «Договор личного найма есть соглашение о принятии на себя нанявшимся исполнения в пользу нанимателя личных работ, услужения, должностей и вообще личного труда физического или умственного» [1]

Как указывал известный русский цивилист Г.Ф. Шершеневич, причины вмешательства государства в отношения фабрикантов и рабочих в России сильно отличались от иных стран: «На Западе фабричное законодательство появляется в то время, когда фабричный рабочий был лично свободен. В России потребность фабричного законодательства была вызвана именно недостатком

вольнонаемного труда. Фабрики работали при помощи или приписанных к ним крепостных, или посредством найма отпущенных их господами на оброк. Последняя категория вызывала столкновение интересов фабрикантов и помещиков. Первые, нуждаясь в вольном труде, протестовали против права помещика отрывать своих крепостных по своему усмотрению, вторые считали это право своей неотъемлемой привилегией...». [3] Положение 1835 года запрещает помещику требовать рабочего до истечения срока договора, тем самым, защищая интересы фабриканта. Но и рабочий не вправе оставлять работу в это время, а вот работодатель может отпустить рабочего досрочно из-за невыполнения им обязанностей или ненадлежащего поведения.

Фабрикант вправе заключить письменный договор найма или выдать рабочему «рядный лист». Он обязан вести учетные книги и вывешивать правила распорядка, но их содержание определяет по своему усмотрению.

В современном обществе трудовые договора делятся на срочные и бессрочные. Трудовой договор заключается в письменной форме. Его составляют в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. На экземпляре, который остается у работодателя, работник должен оставить отметку и подпись, что он получил свой экземпляр трудового договора. [5]

Обязательные условия трудового договора: место работы, трудовая функция, дата начала работы, оплата, условия труда, режим работы и отдыха, характер работы, гарантии и компенсации. Если каких-то из этих условий не хватает, договор все равно будет действительным, но по закону он должен быть дополнен недостающими сведениями.

Общие положения трудового договора регулируются главой 10 трудового кодекса. К ним относятся:

- Срок трудового договора. Договоры могут быть бессрочными и заключенными на определенный срок. Если трудовой договор заключается на определенный срок, в нем обязательно прописывают, на какой именно. В

срочном трудовом договоре также необходимо указать основание: из-за чего подписывается именно такой договор, а не бессрочный. Например, договор с вахтером Виктором Петровичем подписывается на три года, потому что он пенсионер по возрасту.

- Основная ли это работа или совместительство.

- Вступление договора в силу. Приступить к работе человек должен в день, указанный в договоре. Если в договоре ничего не сказано, то он вступает в силу с момента подписания. Чаще всего дни подписания договора и начала работы совпадают, но иногда это могут быть разные даты. Работник и работодатель могут подписать договор 13 апреля, а в условиях указать, что датой начала работы будет 15 июня.

- Место работы. Работник точно должен знать, где будет трудиться. Например, головной офис компании-работодателя расположен в Москве, обособленное подразделение – в Сызрани, а филиал – в Тамбове. Работник должен знать, что к началу каждого рабочего дня он должен приходить в московский офис.

- Трудовая функция. Это описание конкретной должности, например: слесарь четвертого разряда, ведущий юрист-консульт или заместитель директора. Для некоторых должностей, профессий и специальностей предусмотрены компенсации и льготы. Чтобы работник их получил, должность должна быть вписана в трудовой договор в том же виде, в каком она указана в квалификационном справочнике.

Трудовой договор 1835 года и современный трудовой договор имеют несколько общих черт:

1) Стороны: Оба договора заключаются между работником и работодателем. Работник обязуется выполнять определенную работу, а работодатель обязуется предоставить работнику условия для выполнения работы.

2) Вознаграждение: в обоих договорах предусмотрено вознаграждение за выполнение работы. В трудовом договоре 1835 года вознаграждение обычно

было фиксированным и низким, в то время как современные трудовые договоры могут предусматривать различные формы вознаграждения, такие как почасовая оплата, оклад или премии.

3) **Трудовые обязанности:** Оба договора определяют трудовые обязанности работника. В трудовом договоре 1835 года обязанности работника обычно были более общими и не так подробно описаны, как в современных трудовых договорах, которые могут содержать более подробные и конкретные требования к работнику.

4) **Рабочее время и отпуск:** Оба договора регулируют рабочее время и отпуск. В трудовом договоре 1835 года рабочее время обычно было значительно длиннее, чем в современных трудовых договорах, и отпуск обычно не предусматривался. В современных трудовых договорах обычно устанавливается норма рабочего времени, а также предусматривается отпуск и другие формы отдыха.

5) **Увольнение:** Оба договора регулируют вопросы увольнения. В трудовом договоре 1835 года работник мог быть уволен без объяснения причин, в то время как в современных трудовых договорах обычно требуется объяснение причин увольнения и соблюдение определенной процедуры.

6) **Защита прав работника:** Оба договора предусматривают некоторую защиту прав работника. В трудовом договоре 1835 года это могли быть ограничения по рабочему времени и запрет на использование принудительного труда, в то время как современные трудовые договоры обычно содержат положения о безопасности и охране труда, защите от дискриминации и других форм защиты прав работника.

Несмотря на эти общие черты, трудовой договор 1835 года и современный трудовой договор также имеют много различий, связанных с социально-экономическими условиями и правовыми нормами каждого периода.

1) **Содержание и форма договора:** В 1835 году трудовой договор мог быть устным или письменным, однако современный трудовой договор обязательно заключается в письменной форме.

2) Срок договора: В 1835 году трудовой договор мог быть заключен на неопределенный срок или на определенный срок, но без ограничения максимального срока. В современном трудовом договоре обычно указывается срок его действия, который может быть, как определенным, так и неопределенным.

3) Условия и оплата труда: В 1835 году условия труда и оплата могли быть нерегулируемыми, и работник в большинстве случаев не имел права на определенную заработную плату. Современный трудовой договор предусматривает определенные условия труда, включая рабочее время, отпуск, оплату труда, социальные льготы и другие нормы, которые должны быть соблюдены работодателем.

4) Защита прав работников: В 1835 году права работников были недостаточно защищены, и работодатель имел широкие полномочия в отношении работников. В современном трудовом договоре закреплены права и обязанности как для работников, так и для работодателей, а также установлены механизмы защиты прав работников, включая возможность обращения в суд или государственные органы.

5) Ответственность сторон: В 1835 году ответственность за нарушение условий трудового договора была незначительной, и работодатель мог нести минимальные последствия за нарушение прав работников. В современном трудовом договоре предусмотрены санкции и ответственность для сторон за нарушение условий договора, включая выплату штрафов или компенсаций.

Таким образом, современный трудовой договор является более регулируемым и защищенным документом, который обеспечивает более справедливые условия труда и права работников по сравнению с трудовым договором 1835 года.

Также отметим, что первый трудовой договор в Российской империи имел большое значение, так как он стал прецедентом для последующих соглашений между работодателями и работниками. Он показал необходимость закрепления

прав и обязанностей сторон в трудовых отношениях и стал основой для развития трудового законодательства в России.

Таким образом, первый трудовой договор в Российской империи в 1835 году имел большую роль в документировании трудовых отношений, закреплении прав и обязанностей работодателей и работников, а также стал отправной точкой для развития трудового законодательства в стране.

Список литературы:

1. Законы гражданские с разъяснениями Правительствующего Сената и комментариями русских юристов. Книга четвертая. URL: <https://civil.consultant.ru/elib/books/36/>
2. Соболев А.С. История становление трудового договора в России // Государство и право. 2002. № 2. С. 93–102.
3. Трудовое право: учебник / Под ред. С.В. Соловьевой, И.А. Филиповой. Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2021. 194 с.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279> (дата обращения 15.11.2023 г.)