

Несамостоятельность труда как основа трудовых отношений

Мажельский Денис Владимирович

Студент (специалист)

Воронежский институт Федеральной службы исполнения наказания, Воронежская область, Россия

E-mail: mazhelskijj@rambler.ru

В юридической литературе при характеристике составляющих элементов хозяйской власти достаточно много внимания уделяется фактору экономической несамостоятельности работника. С точки зрения Е. Б. Хохлова, экономическая несамостоятельность работника является признаком трудового договора, который не может содержать условий ограничения прав работодателя, и поэтому эту функцию берет на себя законодатель [4].

По мнению С. П. Басалаевой, экономическая несамостоятельность обуславливает наличие «определенной сферы хозяйской власти», во-вторых, это самостоятельный признак трудового договора, в-третьих, «экономическая несамостоятельность работника обуславливает императивный характер данного ограничения». В-четвертых, вследствие изменения характера самого общественного труда, тенденции его интеллектуализации увеличивается экономическая самостоятельность работника, выравнивается положение работника и работодателя, что открывает возможности для договорного регулирования их взаимоотношений [1].

А. В. Кузьменко предлагает заменить термин несамостоятельного труда на дефиницию подчиненного труда [3, 88-89].

По мнению Н.В. Глуховой труд является свободным, если человека заставляют трудиться его личные потребности, и он имеет заинтересованность в результатах своего труда. В случае если его заставляют трудиться ради удовлетворения потребностей других людей, и он не заинтересован прямо или косвенно в результатах своего труда, это дает нам основания говорить о принудительном труде в собственном смысле слова. Самостоятельный труд не может быть принудительным, поскольку трудящийся и принуждающий субъект совпадают, а значит, лицо трудится по собственному убеждению. Иная ситуация возникает при несамостоятельном труде: трудящийся отделен от средств производства, и функция организатора труда принадлежит иному лицу. В зависимости от оснований возникновения несамостоятельного труда (экономическое или внеэкономическое принуждение) Н.В. Глухова подразделяет его на следующие виды: несамостоятельный труд, возникающий в силу договора, заключенного свободными субъектами: 1) наемный труд и государственная служба (гражданская и военная); 2) несамостоятельный труд, возникающий в силу принуждения со стороны государства: трудовая повинность; 3) несамостоятельный труд, возникающий в силу личной зависимости трудящегося лица от работодателя: рабский и крепостной труд [2].

Таким образом, любой наемный труд, осуществляемый на основе трудового договора, по сути своей является трудом несамостоятельным, поскольку работник отделен от средств производства. В то же время он не подвергается какому-либо иному принуждению, кроме экономического, в связи с чем труд наемного работника нельзя охарактеризовать как повинность.

Государство, пытаясь нивелировать негативные последствия несамостоятельности труда работников, возлагает на работодателя ответственность за поддержание дисциплины труда на производстве. А. В. Гребенщиков в этой связи отмечает, что государство признает субъектом правонарушения работодателя, т. е. юридическое или физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работником. Субъективной стороной правонарушения в

этом случае является психическое отношение работодателя к совершаемому правонарушению в форме умысла или неосторожности. Объективной стороной признается правонарушение работодателя, выраженное в невыполнении или ненадлежащем выполнении его обязанностей и превышении полномочий, предусмотренных в законодательных и подзаконных актах, а также в коллективном договоре, соглашениях и трудовом договоре.

Резюмируя изложенное, отметим, что под несамостоятельным трудом следует понимать труд лица, которое, будучи свободным с внеэкономической точки зрения, для получения доступа к средствам производства вынуждено вступить в трудовые отношения с работодателем (организатором труда). При этом работника интересует не результат труда, поскольку его достижение является целью работодателя, а процесс труда и его систематическая оплата. Несамостоятельность труда работников обуславливает возложение на работодателя бремени ответственности за дисциплину на производстве, а также определенных дисциплинарных и социальных обязательств перед работниками.

Источники и литература

- 1) Басалаева С.П. Правовая природа трудового договора : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 : Санкт-Петербург, 2004. С. 69.
- 2) Глухова Н.В. Принцип запрета принудительного труда в системе средств правового регулирования трудовых отношений : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 : Санкт-Петербург, 2007. С. 27-29.
- 3) Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования : монография / А.В. Кузьменко. СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс». 2005. С. 88-89.
- 4) Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор / науч. ред. тома Е. Б. Хохлов. СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2007. С. 106-107.