

УДК 34**DOI: 10.34670/AR.2023.73.71.052****Толкование трудового договора: тенденции и проблемы
введения, пути решения****Найденев Кирилл Дмитриевич**

Студент,

Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: naidenov.kd@students.dvfu.ru**Суханова Дарья Игоревна**

Студент,

Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: sukhanova.di@studets.dvfu.ru**Аннотация**

В настоящей работе авторами рассматривается вопрос об оформлении и закреплении в трудовом праве института толкования трудового договора. В статье проанализированы основные правовые и доктринальные подходы к толкованию договора, рассмотрены положения Гражданского кодекса РФ и разъяснения Пленума Верховного Суда РФ по данному вопросу. Кроме того, авторами были выявлены два основных подхода к толкованию трудового договора в судебной практике, сделан вывод об усилении тенденции субсидиарного применения статьи 431 Гражданского кодекса РФ к процедуре интерпретации содержания договоров с работниками. На основании анализа законодательства и правоприменительной практики определены пути решения проблемы введения института толкования договора в трудовом праве. Авторы предлагают ввести непосредственно в Трудовой кодекс РФ группу норм, определяющих процесс толкования трудового договора (в частности, порядок применения различных способов толкования, принципы толкования, круг толкующих субъектов – суды, комиссии по трудовым спорам, административные органы).

Для цитирования в научных исследованиях

Найденев К.Д., Суханова Д.И. Толкование трудового договора: тенденции и проблемы введения, пути решения // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 3А. С. 424-436. DOI: 10.34670/AR.2023.73.71.052

Ключевые слова

Толкование договора, трудовой договор, толкование трудового договора, судебная практика, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, подходы к толкованию договора, субъекты толкования договора, принципы трудового права.

Введение

Как известно, значительная часть правоотношений в ряде отраслей права (гражданское право, трудовое право, право социального обеспечения и др.) возникает на основании добровольного соглашения сторон. Договор как особый юридический факт имеет большое значение в частноправовых и смежных с ними отраслях. Он представляет собой неотъемлемую часть правового регулирования, а именно модель того или иного правоотношения, так как конкретные субъекты (например, работник и работодатель) при составлении соглашения и выполнении его условий воплощают предписания норм права. По мере развития и усложнения института договора в разных отраслях права возникла потребность в нормативно-правовом регулировании процесса *толкования договора*. Договорные отношения по своей природе являются относительными, поэтому на практике возникает проблема, связанная с неодинаковым пониманием значения условий договора его сторонами. Это, в свою очередь, обусловило появление во многих правовых системах специального института толкования договора.

В российском праве также действуют специальные положения о толковании договора, но только лишь в Гражданском кодексе РФ¹. В трудовом же законодательстве, напротив, институт толкования договоров не нашел своего отражения. Подобную ситуацию нельзя назвать правильной, так как в силу ст. 2 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ, Кодекс) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является одним из ключевых принципов трудового права. Также, согласно ст. 16 ТК РФ, именно трудовой договор является универсальным основанием возникновения трудовых отношений.

Несмотря на многочисленные попытки судов собственными усилиями восполнить существующий пробел, сама специфика трудового договора требует непосредственного законодательного закрепления собственного института толкования договора в трудовом праве, который был бы ограничен от аналогичных институтов в смежных отраслях.

Основная часть

Прежде всего разберемся с тем, что представляет собой толкование договора в целом.

Толкование договора понимается как *деятельность по установлению смысла и значения условий договора с целью определения содержания обязательств, вытекающих из него*. Данная деятельность направлена на то, чтобы не только определить значение и содержание условий соглашения сторон, но и сделать вывод о соответствии содержания договора требованиям закона, а также о том, какие цели преследовала та или иная сторона договора при его составлении и заключении. Путем толкования условий договора суд может установить содержание правоотношений сторон и другие важные обстоятельства дела, которые позволяют защитить права и законные интересы одного субъекта от недобросовестного поведения или злоупотребления правом со стороны субъекта, противостоящего ему.

В научной среде существует несколько классификаций толкования договоров. В зависимости от *способа толкования* выделяют буквальное (предполагается уяснение буквального значения слов и выражений), систематическое (одно условие договора

¹ См. ст. 431 Гражданского кодекса РФ

сопоставляется с другими, чтобы понять его смысл), историческое, логическое и др. В англосаксонском праве, наряду с вышеупомянутыми способами, выделяют *текстуальный и контекстуальный подходы* к толкованию договора. В рамках первого подхода судья при рассмотрении спора обязан опираться только на сам текст договора, не принимая во внимание иные аспекты, в т.ч. обычаи, отношения по предшествующим договорам, преддоговорные отношения и иные нетекстовые доказательства. Контекстуальный подход, напротив, основан на использовании не текстуальных доказательств [Хайруллин, www, 284]. Если обратиться к ст. 431 ГК РФ и соответствующей судебной практике, то можно заметить, что оба этих подхода были заимствованы российским законодателем.

В гражданском праве выделяются субъективное и объективное толкование. «Под субъективным подходом понимается, что исследованию подлежит волеизъявление оферента с позиции конкретного акцептанта, под объективным подходом - исследование волеизъявления оферента с позиции среднего разумного участника гражданского оборота» [там же, 283]. В зависимости от субъекта толкования С. Дикин в одной из своих работ выделяет толкование договора судом, работодателем или работником [Deakin, 2003]. Однако в российском законодательстве урегулировано именно судебное толкование, которое осуществляется с определенными особенностями.

Толкование условий договора гражданско-правового характера закреплено в ст. 431 ГК РФ. Законодатель определяет такой порядок: на начальном этапе судом выясняется буквальное значение слов и выражений, содержащихся в тексте договора (текстуальный подход). При этом, устанавливая содержание конкретного условия и в случае его неясности, суд сопоставляет его с содержанием других условий и общим смыслом договора (системное толкование). Если возникают ситуации, когда буквальное толкование не позволяет установить содержание конкретного условия договора, то на следующем этапе суд выясняет действительную общую волю сторон с учетом цели договора. При этом принимаются во внимание и все соответствующие обстоятельства, предусмотренные в абзаце втором ст. 431 ГК РФ: переговоры и переписка контрагентов, их последующее поведение, практика их взаимоотношений, обычаи (контекстуальный подход). Также Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 года № 49 предусмотрено использование судами и иных подходов к толкованию². Согласно позициям Верховного Суда, если условие договора допускает несколько разных вариантов толкования, и один из них приводит к недействительности договора или к признанию его незаключенным, а другой не приводит к таким последствиям, то по общему правилу приоритет отдается тому варианту толкования, при котором договор сохраняет силу³. Таким образом, в РФ признается сочетание текстуального и контекстуального подходов к толкованию договора, но при этом законодатель устанавливает «лестничный» принцип выбора приемов толкования: судья не может применять не текстуальные способы толкования, не применив буквального и системного толкования. Кроме того, толкование договора в РФ направлено не только на уяснение его подлинного смысла и содержания, но и на сохранение за ним юридической силы, следовательно, и на сохранение самого правоотношения между его участниками.

Судебная практика. Несмотря на отсутствие прямого закрепления в ТК РФ соответствующих норм о толковании трудового договора российские суды начинают приходить к выводу о необходимости регламентации процедуры толкования трудового договора.

² См. п. 46 Постановления Пленума ВС РФ от 25.12.2018 г. № 49

³ См. п. 44 Постановления

В отечественной правовой системе судебная практика играет все большую роль. Так, А.М. Лушников и М.В. Лушникова прямо признают руководящую судебную практику – Постановления Пленума Верховного Суда РФ, акты Конституционного Суда РФ – в качестве одного из источников трудового права [Лушников, Лушникова, 2021]. Согласно мнению С.П. Маврина, действующего заместителя Председателя Конституционного Суда РФ, и А. В. Гребенщикова, «функцию источников трудового права фактически выполняют обобщения судебной практики, решения Верховного Суда РФ по конкретным делам, решения нижестоящих судебных инстанций по конкретным делам, которые опубликованы в качестве своеобразного образца для подражания в официальном издании Верховного Суда РФ – «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации»» [Маврин, 2012]. Таким образом, отталкиваясь от позиции авторов, которые приравнивают судебные постановления к источникам права, мы можем говорить о попытке установления института толкования договора в трудовом праве через судебную практику. Рассмотрим пути, по которым идет правоприменитель.

Толкование договора без опоры на специальные нормы трудового права. Российские суды при рассмотрении споров толкуют содержание трудового договора в условиях отсутствия специальных норм в ТК РФ и других правовых актах, которые были бы посвящены интерпретации положений договора. Толкование основывается на общих нормах Кодекса, касающихся пределов действия, принципов трудового законодательства и содержания трудового договора. В результате этого нет единства подходов к процедуре толкования, на практике применяется толкование договора без указания мотивов использования того или иного способа интерпретации. Как правило, суды прибегают только к буквальному толкованию. В качестве примера приведем решение Пушкинского городского суда Московской области от 25.07.2019 г. по делу № 2А-3219. Работодатель обратился в суд с иском о признании незаконным и отмене предписания Главного государственного инспектора труда в части возложения обязанности доплатить работнику заработную плату в соответствии с минимальной заработной платой в Московской области. Работодатель утверждал, что заработная плата сотрудницы была установлена в соответствии с тарифной системой оплаты труда, которая, в свою очередь регламентировалась локальным актом. При разрешении спора судом было использовано буквальное толкование условий трудового договора. Как было отмечено в решении, из условий трудового договора следовало, что должностной оклад работника определялся в соответствии с штатным расписанием, в договоре не содержалось положений о тарифной оплате труда, в связи с чем суд отклонил доводы относительно того, что заработная плата была установлена ответчиком именно в соответствии с тарифной системой оплаты труда и поставлена в зависимость от нормы обслуживания. В силу данных обстоятельств предписание Инспектора не было отменено, в результате чего за ответчиком была сохранена обязанность доплатить работнику заработную плату⁴.

Сходная ситуация наблюдается и в практике Забайкальского краевого суда⁵. Согласно обстоятельствам дела, индивидуальный предприниматель решением Центрального районного суда г. Читы был признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ. Работодатель утверждал, что фактически трудовой договор с иностранным работником был заключен 4 февраля 2019 г., поэтому он поступил правомерно, уведомив миграционный орган о заключении договора 7 февраля того же года, а

⁴ См. решение Пушкинского городского суда Московской области от 25.07.2019 г. по делу № 2А-3219

⁵ См. решение Забайкальского краевого суда от 10.06.2019 г. по делу № 12–260/2019

указание в качестве даты заключения трудового договора 6 января 2019 г. следует считать опиской. Краевой суд в данном деле использовал буквальное толкование трудового договора для точного установления даты его заключения. Как отметил суд, «буквальное толкование трудового договора не оставляет сомнений в том, что он заключен именно 6 января 2019 года – названная дата упоминается по его тексту трижды», в результате чего доводы о наличии описки в трудовом договоре были признаны несостоятельными и решение районного суда было оставлено без изменения.

В приведенных актах суды ограничились только буквальным толкованием трудового договора. В последнем случае применение такого подхода было более чем достаточным, чтобы выявить совершенное работодателем правонарушение, однако не во всех случаях можно объективно и всесторонне исследовать обстоятельства дела, используя только один способ толкования условий трудового договора.

Попытку добиться более тщательного подхода судов к толкованию договора предпринял Верховный Суд РФ. Судебная коллегия по гражданским делам рассматривала гражданское дело по иску работника о взыскании денежных средств по кассационной жалобе работника на апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда. Согласно обстоятельствам дела, работодатель отказался выплачивать расходы родственникам работника на погребение, которые были предусмотрены в заключенном до смерти работника в трудовом договоре и дополнительном соглашении⁶. Суд первой инстанции удовлетворил иск, но впоследствии апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 11.09.2018 г. решение суда первой инстанции было отменено. Новое решение оставило исковые требования без удовлетворения. В обоснование своей позиции суд, исходивший из буквального толкования трудового договора, ссылаясь на то, что умершая супруга истца не являлась в тот момент работником, поскольку расторгла трудовой договор. Суд апелляционной инстанции посчитал, что оплата расходов на погребальные услуги имеет силу в период действия трудового договора и не содержит ссылку на то, что он сохраняет свое действие после прекращения трудового договора. Областной суд также указал на то, что выплата компенсаций должна быть предусмотрена законом и действующими у работодателя внутренними локальными актами. В свою очередь, Верховный Суд РФ, опираясь на ст. 11 ТК РФ, счел вывод апелляционной инстанции о прекращении установленных договором прав и обязанностей в случае расторжения трудового договора противоречащим сути правоотношений в сфере труда. Кроме того, Верховный Суд отметил, что апелляция в процессе толкования трудового договора и дополнительного соглашения к нему должна была применить не только буквальное, но и системное толкование, поскольку условия трудового договора и дополнительного соглашения являются согласованными частями одного целого. Во многом именно неприменение судом апелляционной инстанции разных способов толкования трудового договора стало причиной принятия неправомерного решения, которое, в свою очередь Верховный Суд отменил, а решение суда первой инстанции оставил в силе.

Верховный Суд применил при рассмотрении данного дела сочетание буквального и системного толкования положений трудового договора и потребовал от судов нижестоящих инстанций использовать аналогичный подход к толкованию договора. Но данная правовая позиция Судебной коллегии по гражданским делам является разъяснением, не основанным на

⁶ См. определение СКГД ВС РФ от 01.07.2019 г. № 67-КГ19-5

соответствующих нормам ТК РФ, которых просто нет на сегодняшний день. Соответственно, одной только позиции Верховного Суда по конкретному делу, не основанной к тому же на специальных нормах, недостаточно для окончательного устранения имеющегося пробела в трудовом законодательстве.

Толкование трудового договора, основанное на применении Гражданского кодекса РФ. В современной судебной практике можно найти случаи, когда имеет место субсидиарное применение к трудовым и производным от них отношениям норм иной отраслевой принадлежности. Если обратиться к отдельным судебным актам, то мы увидим, что толкование трудового договора также не стало исключением. Суды нередко применяют статью 431 Гражданского кодекса РФ при решении подобных дел. В частности, Магаданский областной суд, рассматривая дело в качестве апелляционной инстанции, поддержал решение первой инстанции о взыскании в пользу работника задолженности по выплате заработной платы, полевого довольствия и денежных компенсаций. В мотивировочной части апелляция ссылалась на положения ст. 431 ГК РФ, в силу которых суд применил буквальное толкование трудового договора⁷. За счет этого было защищено право работника на выплату за выполнение планового задания на промысловый сезон, так как работодатель (ответчик) не представил доказательств, свидетельствовавших об условиях, отличных от условий трудового договора, а также сведений о невыполнении плана. Другой пример мы можем найти из более ранней практики. Верховным судом Республики Калмыкия в 2011 г. рассматривался трудовой спор о взыскании задолженности по выплате заработной платы и сумм материальной помощи с работодателя. Суд использовал буквальное и системное толкование отдельных пунктов договора о повременно-индивидуальной системе оплаты труда работника, опираясь при этом на правила толкования из ч. 1 ст. 431 ГК РФ⁸. Подобная тенденция в судебной практике наблюдается во многих регионах⁹.

При этом в судебной практике тенденция по применению гражданско-правовых норм при толковании трудового договора только усиливается: неприменение статьи 431 ГК в подобных спорах может стать причиной отмены решения суда. Такая ситуация была в одном из определений Третьего КСОЮ при рассмотрении спора о взыскании задолженности по выплате заработной платы¹⁰. Кассационная инстанция отменила решение апелляции, в том числе и по причине «неправильного применения» статьи 431 ГК РФ (в апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 07.06.2022 г. по делу № 33–2956/2022 в принципе не содержалось указания на данную норму). Согласно позиции 3-го КСОЮ, «отсутствие в ТК РФ специальной нормы о толковании трудового договора не исключает возможность правильного уяснения судом смысла заключенного трудового договора». Далее суд сослался на требования ст. 431 ГК РФ, на основании которой делает вывод о том, что апелляция при рассмотрении дела должна была последовательно применять гражданско-правовые нормы о толковании договора. В другом деле тот же Третий КСОЮ поддержал работодателя, которым правомерно начислялась и выплачивалась заработная плата работнику (определение от 14.12.2022 г. по делу № 88–21015/2022). Кассацией была выдвинута правовая позиция, аналогичная с определением

⁷ См. апелляционное определение Магаданского областного суда от 24.03.2015 г. по делу № 33-308/2015

⁸ См. постановление Президиума Верховного суда Республики Калмыкия от 09.11.2011 г. № 44Г-20/2011

⁹ См. определение Краснодарского краевого суда от 25.08.2014 г. № 4Г-8009/2014, апелляционное определение суда Еврейской автономной области от 28.03.2018 г. по делу № 33–161/2018, определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 03.11.2020 г. по делу № 88–22213/2020 и др.

¹⁰ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2022 г. по делу № 88–22439/2022

по делу № 88–22439/2022 относительно применения нормы ГК в рамках толкования трудового договора. Решение апелляционной инстанции было отменено, в то время как решение первой инстанции было оставлено в силе: Невский районный суд г. Санкт-Петербурга установил общую волю сторон трудового договора в соответствии с гражданским законодательством, что, по мнению Третьего КСОЮ, было правомерным¹¹. Та же ситуация наблюдается и в практике Седьмого КСОЮ. Так, кассация поддержала решение первой и апелляционной инстанций, поскольку суд первой инстанции, «руководствуясь положениями статьи 431 Гражданского кодекса Российской Федерации, статей 16, 58, 67 Трудового кодекса Российской Федерации», установил факт выполнения истцом трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором.¹² То есть применение правил ст. 431 ГК РФ к толкованию трудового договора постепенно становится одним из основных критериев правильности и правомерности судебного решения.

Исходя из анализа всей приведенной судебной практики, оформились два основных подхода: первый основан на толковании трудового договора без опоры на специальные нормы ТК РФ или исходя из смысла норм Кодекса, близких по содержанию; второй подход предполагает субсидиарное применение гражданского законодательства, и как показывает практика кассационных инстанций, он может стать преобладающим.

По мнению авторов, ни один из вышеуказанных подходов правоприменителя не может служить полноценным решением проблемы. Попытку восполнить пробел в законе судебной практикой, в которой на сегодняшний день нет единого мнения относительно процедуры толкования договора, можно воспринимать лишь как полумеру. Эффективно разрешить существующую проблему сможет только законодательное оформление института толкования трудовых договоров. К данной позиции авторы пришли на основании нижеследующего.

Во-первых, обратившись к отраслевым особенностям гражданского и трудового законодательства, мы видим, что в Трудовом кодексе РФ, в отличие от Гражданского кодекса, прямо не разрешена аналогия закона или аналогия права, значит, мы не можем говорить о толковании трудового договора, основанном только на некоторых общих положениях и принципах Трудового кодекса. Также Общая часть ТК РФ не содержит норм, прямо разрешающих субсидиарное применение гражданского законодательства. В свою очередь, в гражданском праве аналогия применима лишь к тем отношениям, которые прямо не урегулированы законом, но по своей сути образуют предмет гражданского права (имущественные, личные неимущественные и корпоративные отношения), отличный от предмета трудового права, который составляют трудовые и иные, непосредственно связанные с ними, отношения. Иными словами, субсидиарное применение норм гражданского законодательства к процедуре толкования трудового договора будет противоречить как положениям ГК РФ, так и нормам Трудового кодекса РФ.

Во-вторых, мы считаем нужным сделать акцент на различии отраслевых принципов гражданского и трудового права (последнее, например, практически не оперирует такими категориями, как добросовестность или разумность). Это означает, что ряд положений ст. 431

¹¹ См. Определение Третьего Кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2022 г. по делу № 88–21015/2022

¹² См. Определение Седьмого Кассационного суда общей юрисдикции от 17.11.2022 г. по делу № 88–17257/2022

ГК РФ и разъяснений из Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 49 попросту неприменим к правоотношениям в сфере труда. Например, будет весьма затруднительным использование в процессе толкования трудового договора правовых позиций из п. 43 Постановления, согласно которым судам предписывается толковать договор с учетом общепринятого понимания употребления слов и выражений «любым участником гражданского оборота, действующим разумно и добросовестно» (абзац второй). К трудовому договору невозможно применять правила об объективном толковании с позиции среднего разумного участника гражданского оборота в силу того, что трудовым правом не регулируются вопросы гражданского оборота и соответствующего поведения его субъектов, а также и по той причине, что объективный подход к толкованию договора идет вразрез с принципом дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Кроме того, Пленум требует от судов в процессе применения ст. 431 ГК РФ толковать договоры с опорой на принципы гражданского законодательства, зафиксированные в ст. 1 ГК РФ. И вновь встает вопрос о применимости статьи 431 ГК РФ к трудовым правоотношениям, для которых статьей 2 ТК РФ предусмотрены собственные принципы. Именно поэтому необходимо лишь частично позаимствовать некоторые положения о толковании договора из Гражданского кодекса, параллельно выработав для ТК РФ собственные нормы.

В-третьих, закрепление в Трудовом кодексе специальных норм о толковании трудового договора будет выступать некоей гарантией для субъектов трудового правоотношения. С одной стороны, единый подход к толкованию трудовых договоров защитит интересы работника как экономически более слабой стороны от разного рода злоупотреблений со стороны работодателя. С другой же стороны, появление соответствующих положений о процедуре толкования соглашений с работниками позволит устранить правовую неопределенность в отношении работодателей, которые заинтересованы в том, чтобы их не привлекали к гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства из-за многообразия накопившихся противоречивых правовых позиций судов всех инстанций.

Авторам представляется наиболее правильным создание в Трудовом кодексе отдельной группы норм о толковании трудового договора, размещенных в одной статье (было бы логичным разместить соответствующую статью Кодекса под номером 57.1 после статьи 57 ТК РФ, посвященной содержанию трудового договора). Помимо этого, есть ряд отдельных предложений относительно конструкции норм о толковании трудового договора.

Во-первых, из субъективного и объективного способов толкования для трудового договора нужно оставить первый вариант. В свою очередь, для регулирования процедуры субъективного толкования договора необходимо закрепить принцип приоритета текстуального, т. е. сочетания буквального и системного, толкования. Контекстуальное же толкование было бы целесообразным применять в случаях, когда необходимо выявить такое волеизъявление работодателя или работника, которое обусловлено природой отношений в сфере труда. В частности, не следует пренебрегать контекстуальным толкованием при рассмотрении споров, связанных с заключением срочных трудовых договоров, так как судебная практика показывает, что в отдельных случаях работодатели пытаются заключить с работниками краткосрочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления разного рода гарантий¹³.

¹³ См. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 г. № 32-П

Во-вторых, на основе ст. 431 ГК РФ и правовых позиций из Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 49 в Трудовой кодекс РФ важно включить правило о приоритете такого варианта толкования трудового договора, при котором последний сохраняет силу. Подобное положение будет соответствовать базовым принципам трудового права, таким, как свобода труда или защита от безработицы. Тем не менее, нормой о толковании трудовых договоров должно быть установлено обязательное условие: при определении варианта толкования трудового договора правоприменитель учитывает, что выбранный способ толкования не может ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами. Данное нормативное предписание отвечало бы требованиям ст. ст. 9, 56, 57 Кодекса и распространяло бы действие принципа недопущения ухудшения положения работника не только на нормотворческую, но и на правоприменительную и интерпретационную деятельность. Более того, в отдельных судебных решениях уже поднимался вопрос о том, влияет ли выбранный вариант толкования трудового договора на нарушение прав работника¹⁴.

В-третьих, следующее предложение обусловлено структурой трудового договора, определенной ст. 57 ТК РФ. На наш взгляд, компетентные органы и должностные лица, толкуя содержание трудового договора, должны, в первую очередь, уяснять смысл его обязательных условий и только после их надлежащего истолкования переходить к остальным условиям договора. Если для договоров гражданско-правового характера законом четко не определены их содержание, структура, то к трудовому договору законодатель предъявляет ряд обязательных требований. Тем самым мы снова подчеркнем специфичность данного вида соглашений о труде, а значит, и важность наличия в Трудовом кодексе своих правил толкования трудового договора.

В-четвертых, мы предлагаем определить в нормах о толковании трудового договора круг субъектов толкования. Статья 431 ГК РФ регулирует только судебное толкование договоров, так как именно судебная защита гражданских прав является одной из отличительных характеристик метода гражданского права. Однако у трудового права метод несколько иной – социально-партнерский, основанный на сочетании императивных и диспозитивных начал. Его отличает в том числе и разнообразие способов защиты трудовых прав и обязанностей. Ее осуществляют не только суды и иные государственные органы, но и негосударственные организации в лице комиссий по трудовым спорам, примирительных комиссий, профсоюзов и т. д. Согласно ст. 382 ТК РФ, индивидуальные трудовые споры рассматриваются судами и комиссиями по трудовым спорам. В силу ст. 356 ТК РФ и ст. 23.12 КоАП РФ¹⁵ производство по делам об отдельных административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства, осуществляет федеральная инспекция труда, а по делам о правонарушениях, предусмотренных ст. ст. 18.15–18.19 КоАП РФ, производство ведется органами внутренних дел¹⁶. Следовательно, в законе в качестве субъектов толкования трудового договора важно указать не только суд, но и иные органы, в компетенции которых находится разрешение индивидуальных трудовых споров, а также органы, уполномоченные рассматривать дела о соответствующих административных правонарушениях.

Наконец, последнее предложение авторов состоит в том, чтобы толкование договоров с

¹⁴ См. решение Засельцовского районного суда г. Новосибирска от 30.11.2016 г. по делу № 2–5101/2016

¹⁵ См. ч. 1 ст. 23.12 КоАП РФ

¹⁶ См. ч. 1 ст. 23.3 КоАП РФ

работниками основывалось на принципах трудового права, установленных в ТК РФ, федеральных законах и иных нормативных правовых акта РФ, а также законах и иных нормативно-правовых актах субъектов РФ. Это позволит обеспечить единство правоприменительной практики при разрешении трудовых споров и рассмотрении иных категорий дел, вытекающих из трудовых правоотношений.

На наш взгляд, в случае если в Трудовом Кодексе все же появятся собственные правила толкования трудовых договоров, для недопущения разночтений и предотвращения возможных ошибок при их применении, Пленуму Верховного Суда РФ следовало бы издать отдельное постановление по данному вопросу. Также подобные позиции должны быть отражены в информационных письмах и приказах соответствующих административных органов, наделенных правом рассматривать дела о нарушениях трудового законодательства.

Заключение

Таким образом, мы приходим к следующим выводам.

Во-первых, опираясь на анализ имеющейся судебной практики, можно сказать, что институт толкования трудового договора уже проходит фазу своего становления, но на данный момент он находится в зачаточном состоянии и требует дальнейшего совершенствования, которое может быть достигнуто за счет установления единых и четких трудовправовых предписаний. Во-вторых, законодателю надлежит соответствующим образом закрепить в Трудовом кодексе как центральном источнике трудового права России ясные и недвусмысленные правила толкования договора, с учетом накопившегося опыта судов. В-третьих, после введения в Трудовом кодексе соответствующих положений будет целесообразным для Верховного Суда РФ и иных государственных юрисдикционных органов обобщить правоприменительную практику в сфере толкования трудовых договоров, что окажет позитивное влияние на гармонизацию трудовых правоотношений и на сокращение числа злоупотреблений как со стороны работодателей, так и со стороны работников.

Учитывая, что федеральный законодатель довольно оперативно вносит необходимые изменения в Трудовой кодекс, вероятно, мы можем ожидать появления в ближайшее время полноценного правового регулирования процедуры толкования трудовых договоров, что поможет окончательно определить вектор развития правоприменительной практики.

Библиография

1. Апелляционное определение Магаданского областного суда от 24.03.2015 г. № 33-308/2015.
2. Апелляционное определение суда Еврейской автономной области от 28.03.2018 г. № 33-161/2018.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право. М.: Проспект, 2021. С. 219-221.
6. Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право России. М.: Норма: Инфра-М, 2012. С. 207-208.
7. О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25.12.2018 г. № 49.
8. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 01.07.2019 г. № 67-КГ19-5.
9. Определение Краснодарского краевого суда от 25.08.2014 г. № 4Г-8009/2014.
10. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17.11.2022 г. по делу № 88-17257/2022.
11. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2022 г. № 88-21015/2022.
12. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2022 г. № 88-22439/2022.
13. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 03.11.2020 г. № 88-22213/2020.

14. По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. А. Подакова: постановление Конституционного Суда РФ от 15.07.2022 г. № 32-П.
15. Постановление Президиума Верховного суда Республики Калмыкия от 09.11.2011 г. № 44Г-20/2011.
16. Решение Забайкальского краевого суда от 10.06.2019 г. № 12-260/2019.
17. Решение Засельцовского районного суда г. Новосибирска от 30.11.2016 г. № 2-5101/2016.
18. Решение Кировского районного суда г. Волгограда от 11.01.2019 г. № 12-11/2019.
19. Решение Пушкинского городского суда Московской области от 25.07.2019 г. № 2А-3219.
20. Хайруллин Д.Г. Толкование договора: теория и практика. URL: <http://injust-journal.ru/wp-content/uploads/2020/07/12.00.00.-%D0%A5%D0%B0%D0%B9%D1%80%D1%83%D0%BB%D0%BB%D0%B8%D0%BD-%D0%94.%D0%93..pdf>
21. Deakin S. Interpreting Employment Contracts: Judges, Employers, Workers. 2003. URL: https://www.researchgate.net/publication/4801014_Interpreting_Employment_Contracts_Judges_Employers_Workers

Interpretation of an employment contract: trends and problems of introduction, solutions

Kirill D. Naidenov

Graduate Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: naidenov.kd@students.dvfu.ru

Dar'ya I. Sukhanova

Graduate Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: sukhanova.di@studets.dvfu.ru

Abstract

In this paper, the authors consider the issue of registration and consolidation in labor law of a special institution for the interpretation of an employment contract. The article analyzes the main legal and doctrinal approaches to the interpretation of the contract, considers the provisions of the Civil Code of the Russian Federation and clarifications of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation on this issue. In addition, the authors identified two main approaches to the interpretation of an employment contract in judicial practice, and concluded that there is an increasing tendency for the subsidiary application of Article 431 of the Civil Code of the Russian Federation to the procedure for interpreting the content of contracts with employees. Based on the analysis of legislation and law enforcement practice, ways to solve the problem of introducing the institution of interpretation of the contract in labor law are determined. The authors propose to introduce directly into the Labor Code of the Russian Federation a group of norms that determine the process of interpreting an employment contract (in particular, the procedure for applying various methods of interpretation, the principles of interpretation, the circle of interpreting subjects, such as courts, labor dispute commissions, administrative bodies).

For citation

Naidenov K.D., Sukhanova D.I. (2023) Tolkovanie trudovogo dogovora: tendentsii i problemy vvedeniya, puti resheniya [Interpretation of an employment contract: trends and problems of introduction, solutions]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (3A), pp. 424-436. DOI: 10.34670/AR.2023.73.71.052

Keywords

Interpretation of the contract, labor contract, interpretation of the labor contract, judicial practice, Labor Code of the Russian Federation, Civil Code of the Russian Federation, approaches to the interpretation of the contract, subjects of the interpretation of the contract, principles of labor law.

References

1. Apellyatsionnoe opredelenie Magadanskogo oblastnogo suda ot 24.03.2015 g. № 33-308/2015 [Appeal ruling of the Magadan Regional Court dated March 24, 2015 No. 33-308/2015].
2. Apellyatsionnoe opredelenie suda Evreiskoi avtonomnoi oblasti ot 28.03.2018 g. № 33-161/2018 [Appellate ruling of the court of the Jewish Autonomous Region dated March 28, 2018 No. 33-161/2018].
3. Deakin S. (2003) Interpreting Employment Contracts: Judges, Employers, Workers. Available at: https://www.researchgate.net/publication/4801014_Interpreting_Employment_Contracts_Judges_Employers_Workers [Accessed 03/03/2023]
4. Grazhdanskii kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.11.1994 № 51-FZ [Civil Code of the Russian Federation of November 30, 1994 No. 51-FZ].
5. Khairullin D.G. Tolkovanie dogovora: teoriya i praktika [Interpretation of the contract: theory and practice]. Available at: <http://injust-journal.ru/wp-content/uploads/2020/07/12.00.00.-%D0%A5%D0%B0%D0%B9%D1%80%D1%83%D0%BB%D0%BB%D0%B8%D0%BD-%D0%94.%D0%93..pdf> [Accessed 03/03/2023]
6. Kodeks Rossiiskii Federatsii ob administrativnykh pravonarusheniyakh ot 30.12. 2001 № 195-FZ [Code of the Russian Federation on Administrative Offenses dated 30.12. 2001 No. 195-FZ].
7. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. (2021) Trudovoe pravo [Labor law]. Moscow: Prospekt Publ.
8. Mavrin S.P., Khokhlov E.B. (2012) Trudovoe pravo Rossii [Labor law of Russia]. Moscow: Norma: Infra-M Publ.
9. O nekotorykh voprosakh primeneniya obshchikh polozhenii Grazhdanskogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii o zaklyuchenii i tolkovanii dogovora: postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii ot 25.12.2018 g. № 49 [On some issues of application of the general provisions of the Civil Code of the Russian Federation on the conclusion and interpretation of the contract: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated December 25, 2018 No. 49].
10. Opredelenie Chetvertogo kassatsionnogo suda obshchei yurisdiktsii ot 03.11.2020 g. № 88-22213/2020 [Ruling of the Fourth Court of Cassation of General Jurisdiction dated November 3, 2020 No. 88-22213/2020].
11. Opredelenie Krasnodarskogo kraevogo suda ot 25.08.2014 g. № 4G-8009/2014 [Ruling of the Krasnodar Regional Court dated August 25, 2014 No. 4G-8009/2014].
12. Opredelenie Sed'mogo kassatsionnogo suda obshchei yurisdiktsii ot 17.11.2022 g. po delu № 88-17257/2022 [Ruling of the Seventh Court of Cassation of General Jurisdiction dated November 17, 2022 in case No. 88-17257/2022].
13. Opredelenie Tret'ego kassatsionnogo suda obshchei yurisdiktsii ot 14.12.2022 g. № 88-21015/2022 [Ruling of the Third Court of Cassation of General Jurisdiction dated December 14, 2022 No. 88-21015/2022].
14. Opredelenie Tret'ego kassatsionnogo suda obshchei yurisdiktsii ot 14.12.2022 g. № 88-22439/2022 [Ruling of the Third Court of Cassation of General Jurisdiction dated December 14, 2022 No. 88-22439/2022].
15. Opredelenie Verkhovnogo Suda Rossiiskoi Federatsii ot 01.07.2019 g. № 67-KG19-5 [Ruling of the Supreme Court of the Russian Federation dated July 1, 2019 No. 67-KG19-5].
16. Po delu o proverke konstitutsionnosti chastei pervoi i vos'moi stat'i 332 Trudovogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii v svyazi s zhaloboi grazhdanina A.A. Podakova: postanovlenie Konstitutsionnogo Suda RF ot 15.07.2022 g. № 32-P [In the case of checking the constitutionality of parts one and eight of Article 332 of the Labor Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen A.A. Podakov: Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of July 15, 2022 No. 32-P].
17. Postanovlenie Prezidiuma Verkhovnogo suda Respubliki Kalmykiya ot 09.11.2011 g. № 44G-20/2011 [Resolution of the Presidium of the Supreme Court of the Republic of Kalmykia dated November 9, 2011 No. 44G-20/2011].

-
18. Reshenie Kirovskogo raionnogo suda g. Volgograda ot 11.01.2019 g. № 12-11/2019 [Decision of the Kirovskiy District Court of Volgograd dated January 11, 2019 No. 12-11/2019].
 19. Reshenie Pushkinskogo gorodskogo suda Moskovskoi oblasti ot 25.07.2019 g. № 2A-3219 [Decision of the Pushkin City Court of the Moscow Region dated July 25, 2019 No. 2A-3219].
 20. Reshenie Zabaikal'skogo kraevogo suda ot 10.06.2019 g. № 12-260/2019 [Decision of the Trans-Baikal Regional Court dated June 10, 2019 No. 12-260/2019].
 21. Reshenie Zael'tsovskogo raionnogo suda g. Novosibirska ot 30.11.2016 g. № 2-5101/2016 [Decision of the Zael'tsovsky District Court of Novosibirsk dated November 30, 2016 No. 2-5101/2016].