

УДК 349.22:347.951

РЕШЕНИЯ СУДА О ПОНУЖДЕНИИ К ЗАКЛЮЧЕНИЮ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Н. Н. НИКОНОВА¹⁾

¹⁾Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь

В советский период развития трудового права получила распространение идея о возможности понуждения нанимателя к заключению трудового договора на основании решения суда в случае необоснованного отказа кандидату в приеме на работу. Несмотря на то что такой способ защиты прав лица, желающего трудоустроиться, прямо не предусмотрен Трудовым кодексом Республики Беларусь, указание на него нашло закрепление в ч. 2 п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде». Изменение подходов и тенденций в сфере трудового права, принятие Закона Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. № 439-З «Об исполнительном производстве», планируемое изменение ст. 415 Гражданского кодекса Республики Беларусь (переход к решениям о преобразовании вместо решений о присуждении по требованиям о понуждении к заключению договора) и планируемое принятие Кодекса гражданского судопроизводства Республики Беларусь актуализировали вопрос о приемлемости такого способа защиты прав, как понуждение нанимателя к заключению трудового договора. Высказано мнение, что при необоснованном отказе в приеме на работу выбор способа защиты является прерогативой истца, а понуждение нанимателя к заключению трудового договора не может рассматриваться в качестве единственного или главного способа защиты, также решение о понуждении к заключению трудового договора должно содержать необходимые условия такого договора. Предлагается законодательно закрепить возможность взыскания в пользу лица, которому необоснованно отказано в приеме на работу, суммы, равной трехкратной номинальной начисленной средней заработной плате работников Республики Беларусь за месяц, предшествовавший дате необоснованного отказа в приеме на работу.

Ключевые слова: необоснованный отказ в приеме на работу; защита прав работника; понуждение нанимателя к заключению трудового договора; принудительное исполнение.

Благодарность. Автор выражает благодарность кандидату юридических наук Е. В. Мотиной за помощь при проведении данного исследования.

COURT DECISIONS ON FORCING TO SIGN AN EMPLOYMENT CONTRACT: PROBLEMS AND PROSPECTS

N. N. NIKANAVA^a

^aBelarusian State University, 4 Niezaliezhnasci Avenue, Minsk 220030, Belarus

In the Soviet period of the development of labour law the idea of the possibility of forcing an employer to conclude an employment contract on the basis of a court decision in the event of an unreasonable refusal to hire a candidate became widespread. Despite the fact that this method of protecting the rights of a person who wishes to be hired is not directly

Образец цитирования:

Никонова НН. Решения суда о понуждении к заключению трудового договора: проблемы и перспективы. Журнал Белорусского государственного университета. Право. 2023;2:51–61.
EDN: AAUBHZ

For citation:

Nikanava NN. Court decisions on forcing to sign an employment contract: problems and prospects. *Journal of the Belarusian State University. Law.* 2023;2:51–61. Russian.
EDN: AAUBHZ

Автор:

Наталья Николаевна Никонова – кандидат юридических наук; доцент кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета.

Author:

Nataliya N. Nikanava, PhD (law); associate professor at the department of civil procedure and labour law, faculty of law.
nikanava_nataliya@bsu.by
<https://orcid.org/0000-0002-8190-7194>

provided for by the Labour Code of the Republic of Belarus, an indication of it was enshrined in part 2, clause 4 of the provision of the Plenum of the Supreme Court of the Republic of Belarus of 29 March 2001 No. 2 «On some issues of application labour law by the courts». The issue of the acceptability of such a method of protecting the rights of an employee as forcing an employer to conclude an employment contract became topical because of changing approaches and trends in the field of labour law, the adoption of the Law of the Republic of Belarus of 24 October 2016 No. 439-3 «On enforcement proceedings», planned changes to art. 415 of the Civil Code of the Republic of Belarus and estimated adoption of the Code of Civil Procedure of the Republic of Belarus. The author concludes that in case of an unreasonable refusal to hire the choice of a method of protection is the prerogative of the plaintiff, forcing the employer to conclude an employment contract cannot be considered as the only or main method of protection, the decision on employment contract coercion must contain the necessary terms of such a contract. It is proposed to legislate the possibility of collecting in favour of the employee an amount equal to three times the nominal accrued average salary of employees of the Republic of Belarus for the month preceding the date of the unjustified refusal to hire.

Keywords: unreasonable refusal to hire; protection of the rights of the employee; forcing the employer to conclude an employment contract; enforcement proceedings.

Acknowledgements. The author is grateful to PhD (law) E. V. Motina for her help during the research.

Введение

В соответствии с ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. Обжалование в данном случае не предполагает обращения в суд именно с жалобой. Ввиду того, что речь идет об отношениях, в которых до заключения трудового договора трудоустраивающийся не подчинен нанимателю, обращение в суд реализуется с помощью подачи иска [1; 2; 3, с. 40, 102–105]. Эта идея отражена и в ч. 1 п. 4 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – ППВС № 2), где для характеристики обращения в суд по данному вопросу использован термин «оспаривание», а также подчеркнуто, что «такие дела подлежат рассмотрению судом в порядке искового производства».

ТК не указывает, предъявлением какого именно искового требования оспаривается отказ в заключении трудового договора. Теоретически при необоснованном отказе в приеме на работу возможно заявление как требования о признании (о признании отказа в заключении трудового договора незаконным), так и исков о присуждении (о понуждении к заключению трудового договора) либо о преобразовании. В первом случае удовлетворение требования не приведет к реальной защите трудовых прав истца, а лишь позволит констатировать ненадлежащее поведение предполагаемого нанимателя. Необходимость заявления такого требования может возникнуть, например, при необоснованном отказе в приеме на работу выпускнику, так как в этом случае обязанность по возмещению в бюджет средств, затраченных государством на его подготовку, несет

не выпускник, а организация – заказчик кадров (ч. 2 п. 1, абзац 2 ч. 3 п. 1 ст. 78 Кодекса Республики Беларусь об образовании). Соответственно, иск о признании отказа в приеме на работу необоснованным может быть использован как средство защиты не в трудовых, а в связанных с ними правоотношениях для освобождения выпускника от обязанности возмещения в бюджет средств, затраченных на его подготовку. Реальная же защита трудовых прав лица предполагается при удовлетворении иска о понуждении к заключению трудового договора. Поскольку в ч. 2 п. 4 ППВС № 2 говорится, что, «признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее нанимателя заключить трудовой договор, и устанавливает срок исполнения решения», можно заключить, что Верховный Суд Республики Беларусь в качестве основного способа оспаривания незаконного отказа в заключении трудового договора рассматривает именно иск о понуждении к заключению трудового договора¹. Однако такая позиция имеет недостатки с точки зрения как материального (трудового), так и процессуального права, что будет рассмотрено нами ниже. При этом в соответствии с принципом диспозитивности (ст. 18 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК)) именно лицо, обращающееся за судебной защитой, должно выбирать способ защиты своих прав и определять, достаточно ли констатации самого факта необоснованного отказа нанимателя от заключения трудового договора или же требуется принятие иных мер.

Проведенный анализ опубликованной белорусской судебной практики по требованиям о понуждении к заключению трудового договора не позволил

¹Любопытна формулировка ч. 3 п. 4 ППВС № 2, в которой говорится уже не о «решении, обязывающем нанимателя заключить трудовой договор», а о «решении суда о возложении на нанимателя обязанности заключить трудовой договор». Формулировка ч. 3 п. 4 ППВС № 2 соответствует не решению о присуждении, а решению о преобразовании и предполагает, что обязанности заключить трудовой договор у нанимателя ранее не было, однако она возникнет на основании решения суда.

установить ни одного случая, когда такое требование было удовлетворено и было вынесено соответствующее решение². В Российской Федерации при сходном регулировании данного вопроса нормами трудового права случаи вынесения судами решений о понуждении к заключению трудового договора немногочисленны. В обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 27 апреля 2022 г., приводится только один случай, когда судом принято решение о понуждении нанимателя (работодателя) к заключению трудового договора (см. казус 3; изло-

женная в казусах 2 и 4 позиция судов вышестоящей инстанции, выраженная при направлении дела на новое рассмотрение в суд нижестоящей инстанции, по сути, подразумевает такое же разрешение спора).

Представляется, что отсутствие соответствующих положительных решений предопределяется не только необоснованностью заявляемых требований, но и отсутствием указания в трудовом законодательстве на допустимые способы защиты прав лица при необоснованном отказе в заключении трудового договора, проблемами правового регулирования содержания решений о понуждении к заключению трудового договора.

Теоретические основы

Возможность понуждения нанимателя к заключению трудового договора вызывает определенные вопросы, прежде всего с точки зрения принципа свободы трудового договора, а также возможности ее ограничения. Вопросы свободы трудового договора рассматривались целым рядом авторов как в советский, так и в постсоветский период, при этом анализируемые ограничения, как правило, касались недопустимости заключения трудового договора тогда, когда стороны хотели бы его заключить, а также формулирования его условий, оснований изменения и прекращения действия.

Л. С. Таль – основатель науки трудового права в том виде, в котором она существует на постсоветском пространстве, – в работе «Трудовой договор: цивилистическое исследование» рассматривает тру-

довой договор именно как соглашение работника и нанимателя [4, с. 381–393] и отмечает, что «личность работника и материальное существование нанявшегося не должны терпеть ущерба от созданного договором длительного подчинения хозяйской власти, особенно при наличии экономического и социального неравенства сторон. Отсюда множество ограничений договорной свободы и возлагаемых законом на работодателя положительных обязанностей касательно вознаграждения... охраны здоровья, нравственности и религии работника, условий, при которых ему приходится жить и работать, выдачи ему аттестата и пр.» [4, с. 340]. В названной работе также говорится, что «содержание трудового отношения определяется соглашением сторон лишь в незначительной мере» [4, с. 512], ограничение

²Районный суд рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело по иску С. к ГО «ЖКХ», к ОАО «Т» о признании отказа в приеме на работу незаконным и понуждении к заключению трудового договора [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=s916g0026s&q> (дата обращения: 21.02.2023) ; Требования истца о признании незаконным отказа в приеме на работу и понуждении нанимателя к заключению трудового договора оставлены без удовлетворения [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=s916g0152s&q> (дата обращения: 21.02.2023) ; Вывод районного суда об отсутствии оснований для признания отказа в приеме истца на работу незаконным и понуждении нанимателя к заключению трудового договора признан обоснованным [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=s017gj004s&q> (дата обращения: 21.02.2023) ; Решением районного суда отказано в удовлетворении иска о признании отказа в приеме на работу незаконным, о понуждении к заключению бессрочного трудового договора, поскольку доводы истца о том, что с ней должен быть заключен бессрочный трудовой договор, так как она является членом производственного кооператива, суд находит несостоятельными [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=s917m0138s&q> (дата обращения: 21.02.2023) ; Решение районного суда об отказе в удовлетворении иска о признании отказа в приеме на работу незаконным, о понуждении к заключению бессрочного трудового договора оставлено без изменений, поскольку членство истицы в производственном кооперативе не является основанием для заключения с ней бессрочного трудового договора [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=s017mj095s> (дата обращения: 21.02.2023) ; Вывод районного суда о правомерности отказа в приеме истца на работу по тем основаниям, что его образование и стаж работы не соответствуют требованиям, предъявляемым при назначении на должность, признан обоснованным [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=s016gj021s&q> (дата обращения: 21.02.2023) ; Наниматель вправе отказать в заключении трудового договора лицам, не подпадающим под перечень граждан, изложенных в ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь, в отношении которых запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, по любым мотивам, за исключением тех, которые могут рассматриваться как дискриминационные [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=s914v0006s&q> (дата обращения: 21.02.2023) ; Вывод суда о том, что отказ истцу в приеме на работу в связи с отсутствием вакансии должности грузчика являлся обоснованным, признан правильным [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=s018vj072s&q> (дата обращения: 21.02.2023) ; В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=s018gj060s&q> (дата обращения: 21.02.2023) ; Подана апелляционная жалоба на решение суда о понуждении к заключению трудового договора, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и взыскании материального возмещения морального вреда. Решение суда оставлено без изменений, а апелляционная жалоба без удовлетворения [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=s020vj055s&q> (дата обращения: 21.02.2023).

договорной свободы проявляется также в ограничении оснований одностороннего прекращения трудовых отношений [4, с. 341]. Допуская ограничение свободы трудового договора, автор тем не менее не допускает мысли о том, что трудовые отношения могут возникнуть помимо воли нанимателя как результат его принуждения к заключению трудового договора.

В советский период развития трудового права большинство ученых, исследовавших вопросы ограничения свободы трудового договора, полагали, что трудовой договор может быть исключительно результатом свободного волеизъявления как работника, так и нанимателя. Такой позиции, в частности, придерживались О. В. Смирнов [5, с. 89, 199–210], Р. З. Лившиц [6, с. 48–50], А. М. Бабицкий [7, с. 26].

В определенном противостоянии с вышеобозначенными авторами находится Л. Ю. Бугров, который рассматривает свободу трудового договора только касательно работника как производную свободы труда, но не признает ее (свободу трудового договора) за нанимателем [8, с. 75] в силу разного отношения сторон к средствам производства³ [8, с. 88]. При этом автор отмечает, что трудовые отношения возникают только на основании трудового договора [8, с. 76]. Л. Ю. Бугров анализирует современную ему ст. 9 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде⁴, запрещающую необоснованный отказ в приеме на работу, и отмечает, что «положения о гарантиях при приеме на работу должны быть конкретизированы и развиты по мере дальнейшего совершенствования трудового законодательства в СССР» [8, с. 87]. Логично ожидаемый вывод о необходимости применения судом такого способа защиты, как понуждение нанимателя к заключению трудового договора, автором не сделан, упоминаются лишь уголовная, дисциплинарная и административная ответственность должностных лиц, необоснованно отказавших в приеме на работу [8, с. 87, 88]. Л. Ю. Бугров отмечает, что «специальных мер ответственности за нарушение правил об обоснованности отказов в приеме на работу трудовое законодательство не устанавливает» [8, с. 87]. Интересной является высказанная ученым идея о необходимости установления в законодательстве «материальной

ответственности предприятия... за имущественный ущерб, причиненный отказом в приеме на работу» [8, с. 87]. Отметим, что ни в белорусском, ни в российском трудовом законодательстве проблема надлежащего определения последствий необоснованного отказа в приеме на работу для нанимателя так и не решена.

Профессор В. И. Кривой, анализируя ст. 16 Кодекса законов о труде БССР 1972 г. (формулировки которой несколько отличались от ч. 3 ст. 16 ТК), запрещающую необоснованный отказ в приеме на работу, приходит к выводу, что указанная норма «обязывает нанимателя принимать на работу только отдельные категории лиц, как правило, неспособных на равных конкурировать на рынке труда, для которых законодательством установлены определенные льготы по трудоустройству либо принять которых наниматель обязан в соответствии с заключенными им договорами. Во всех остальных случаях заключение трудового договора производится только при достижении сторонами договоренности об условиях трудового договора, то есть на рыночной, договорной основе» [10, с. 33].

Проблемы понуждения нанимателя к заключению трудового договора были предметом анализа в работах и целого ряда современных российских авторов, большинство из которых, однако, ограничивались лишь изучением судебной практики применения такой меры, как понуждение нанимателя к заключению трудового договора, не рассматривая при этом допустимость понуждения с теоретической точки зрения, и проблем, которые возникают при его применении (составление содержания трудового договора, его оформление, момент его заключения) [11, с. 21; 12; 13, с. 17–18]. Такой же подход характерен и для учебной литературы [14, с. 353, 354, 359]. Даже в диссертационных исследованиях, посвященных теме свободы трудового договора, этому вопросу не уделяется большого внимания [15].

На базе современного белорусского законодательства никем из ученых не проводился критический анализ возможности реальной защиты прав лица, которому необоснованно отказано в приеме на работу, решением о понуждении нанимателя к заключению трудового договора.

Результаты и их обсуждение

Рассмотрим, с какими сложностями сталкивается суд при вынесении решения о понуждении к заключению трудового договора с точки зрения трудового права.

Как мы уже упоминали, ТК не содержит указаний на иски (заявления, требования) о понуждении к за-

ключению трудового договора и соответствующих решений суда в качестве способа защиты прав лица, которому необоснованно отказано в приеме на работу, как следствие, кодекс не регулирует особенности содержания и исполнения решений по таким требованиям.

³Сходной позиции о несвободе администрации предприятия в выборе работников придерживались Е. В. Магницкая и А. С. Пашков [9, с. 74].

⁴Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. М., 1970. 49 с.

А. М. Лушников и М. В. Лушникова отмечают, что «договор как институт права сформировался в рамках классической цивилистики, в связи с чем обращение ученых-трудовиков к гражданско-правовым конструкциям актуально и своевременное» [16, с. 43, 230].

Для решения отдельных вопросов, не урегулированных нормами трудового законодательства, в том числе и вопросов заключения трудового договора, subsidiarily могут применяться положения гражданского права, в частности Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК), при условии сходства этих отношений (ч. 5 п. 1 ст. 1 ГК).

В гражданском праве имеются нормы о таком способе защиты права, как понуждение к заключению договора, которые выражают идею о том, что свобода договора в некоторых случаях может быть ограничена (абзац 7 ч. 2 ст. 2, ст. 391 ГК). Возможность обратиться в суд с требованием о понуждении заключить договор предусмотрена п. 4 ст. 415 ГК.

При этом в гражданском праве понуждение к заключению договора допускается лишь в случаях, когда обязанность заключить установлена законодательством или добровольно принятым обязательством (абзац 7 ч. 2 ст. 2 ГК). При этом законодатель никогда не устанавливает обязанность заключить гражданско-правовой договор в тех случаях, когда отношения между сторонами договора предполагают fiduciary характер.

В трудовом праве также действует принцип свободы трудового договора [17, с. 28–29, 166; 18, с. 91]. Данный принцип не является абсолютным и имеет существенные ограничения, направленные в сфере труда на обеспечение баланса интересов и потребностей работников и нанимателей, защиту работника как более слабой стороны и защиту интересов государства, которые отражают интересы всего общества [16, с. 28; 17, с. 29; 19, с. 76; 20, с. 103].

С. А. Иванов указывает, что свобода трудового договора определяется для каждой из сторон. Для нанимателя свобода трудового договора – это возможность выбрать наиболее подходящего работника с точки зрения его деловых и квалификационных качеств [21, с. 181–182].

В литературе по трудовому, так же как и по гражданскому, праву встречается указание на деление трудовых договоров на свободные и обязательные. Авторы отмечают, что обязательные для нанимателя договоры могут заключаться только в случаях, прямо предусмотренных законом, локальными и договорными актами [16, с. 47].

При этом практически никто из ученых, специально исследовавших вопросы свободы трудового договора, не рассматривал ограничение свободы трудового договора именно в плане возможности понуждения сторон, в частности нанимателя, к заключению трудового договора: анализируемые ограничения касались недопустимости заключения трудового договора (когда стороны хотели бы его заключить), формулирования его условий, оснований изменения и прекращения действия.

Следует отметить, что заключение трудового договора по общему правилу является правом, но не обязанностью нанимателя. Так, в соответствии с абзацем 7 ст. 1 ТК «наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником». Такое право наниматель реализует исходя из необходимости обеспечить нормальную деятельность организации⁵. В то же время представляется, что термин «право» в абзаце 7 ст. 1 ТК использован не только для характеристики проявления усмотрения в решении вопроса заключать или не заключать трудовой договор, но и для определения наличия у нанимателя соответствующей возможности, достаточного объема полномочий для заключения трудового договора.

Полагаем, сама идея о понуждении нанимателя к заключению трудового договора в силу указания законодательства может быть оценена критически, исходя из такого признака трудовых отношений, как лично-доверительный характер [17, с. 12]. Сходной позиции придерживается С. П. Маврин, который отмечает: «В условиях плюралистической экономики становится невозможным не только прямое государственное управление хозяйствующим субъектом, но и государственное управление трудом. Во-первых, труд прилагается к средствам производства, на тех или иных основаниях закрепленным за хозяйствующим субъектом, поэтому управление трудом помимо воли этого субъекта означало бы произвольное вмешательство в его самоуправленческую деятельность, вмешательство столь существенное, что оно ставит под сомнение саму рыночную модель экономики» [22; с. 131].

Теперь обратимся ко второму случаю, когда заключение договора может быть обязательным для сторон не в силу указания законодателя, но в силу добровольно принятого обязательства⁶, достижения соглашения между потенциальными работником и нанимателем. Полагаем, такая ситуация может иметь место в ограниченном количестве случаев,

⁵Такая позиция, в частности, отражена в ч. 2 ст. 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: «...работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя».

⁶Отметим, что, рассматривая свободные и обязательные трудовые договоры, А. М. Лушников и М. В. Лушникова в качестве примера обязательного договора приводят договор, где имелось предварительное согласование воли сторон о его заключении: прием на работу приглашенных в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя [16, с. 47].

например, когда работник переводится от одного нанимателя к другому, когда с лицом, желающим трудоустроиться, ранее был заключен договор о целевой подготовке специалиста⁷. Такая добровольно взятая нанимателем обязанность может иметь место и в отношении лица, выигравшего конкурс на замещение вакантной должности. Возможность понуждения нанимателя к заключению трудового договора и в этих случаях добровольного взятия им на себя обязанности по приему лица на работу не абсолютна в силу постоянно меняющихся условий хозяйственной деятельности. При существенных изменениях условий деятельности нанимателя отказ в приеме на работу не может быть расценен как необоснованный.

Следует также отметить, что даже в тех редких случаях, когда может быть установлена обязанность нанимателя принять трудоустраивающегося на работу, заключив трудовой договор, возникает вопрос о том, на каких условиях такой договор должен быть заключен. В советский период указанная проблема не стояла остро, так как трудовой договор в то время традиционно продолжал считаться только основанием возникновения трудового правоотношения, тогда как его содержание определялось почти исключительно законодательством [16, с. 208].

Белорусский законодатель четко не обозначает, при согласовании каких именно условий трудовой договор считается заключенным. В учебной и научной литературе ответ на вопрос о необходимых условиях трудового договора дается по-разному. Как минимум к ним относятся место работы, трудовая функция и размер заработной платы [17, с. 170; 24, с. 24–25; 25, с. 169; 26, с. 103]. Если эти условия не определены, то трудовой договор не может считаться заключенным. В большинстве случаев суд не может определить вышеназванные условия, заменив своим решением волеизъявление сторон по данным вопросам. Лишь иногда возможно достижение сторонами (работником и нанимателем) соглашения по отдельным условиям.

Рассмотрим несколько подробнее возможности суда определить указанные необходимые условия.

Под местом работы понимается конкретная организация, иной наниматель, расположенный в определенной местности (населенном пункте по существующему административно-территориальному

делению) на день заключения трудового договора. Поскольку некоторые организации имеют структурные подразделения в другом населенном пункте (другой местности), то в трудовом договоре конкретизируется структурное подразделение. Место работы охватывает не всю территорию населенного пункта (административно-территориальной или территориальной единицы), а только ту часть, на которой находится организация или ее структурное подразделение [17, с. 171]. При возникновении судебного спора о понуждении к заключению трудового договора во многих случаях место работы может быть достаточно легко определено с учетом содержания искового заявления. Так, если иск предъявлен к организации, которая не имеет структурных подразделений в иной местности, то место работы связано с местонахождением ответчика, который указан в исковом заявлении. Если иск предъявлен с использованием правил альтернативной подсудности по месту нахождения структурного подразделения юридического лица (ч. 2 ст. 46 ГПК), то наниматель и структурное подразделение, в которое хотел бы трудоустроиться кандидат, также могут быть точно установлены. Иным образом складывается ситуация, если иск предъявляется по общим правилам территориальной подсудности (по месту нахождения юридического лица (ч. 2 ст. 46 ГПК)) и при этом юридическое лицо имеет структурные подразделения в другой местности. Тогда перед судом стоит задача определить место предполагаемой работы с точностью до структурного подразделения, в противном случае это может стать непреодолимым препятствием при принудительном исполнении (что будет рассмотрено далее).

Если говорить о трудовой функции, то под ней понимается работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами (абзац 16 ст. 1 ТК). В некоторых случаях трудовая функция может быть согласована сторонами и наличие такого согласования устанавливается судом. Так, в гарантийном письме о приеме на работу в порядке перевода будущий наниматель может указать место работы и должность либо работу, на которую планируется принять работника (например, электросварщик 3-го разряда⁸), в договоре о целевой подготовке

⁷В частности, приложением 3 к Положению о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих (утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2022 г. № 572) утверждена форма договора о целевой подготовке специалиста с высшим образованием, специалиста (рабочего) со средним специальным образованием, рабочего (служащего) с профессионально-техническим образованием. Подп. 2.1 п. 2 данного приложения предусматривает обязанность заказчика предоставить гражданину работу после окончания обучения в соответствии с полученной специальностью и присвоенной квалификацией и (или) степенью и требует указания места предполагаемой работы, наименования структурного подразделения, а также должности служащего либо профессии рабочего. При этом ученые проводят аналогию между договором о целевой подготовке и предварительным договором, отмечают возникновение обязанности заказчика трудоустроить выпускника [16, с. 345; 23, с. 34–35].

⁸В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями [Электронный ресурс]. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=s018gj060s&q> (дата обращения: 21.02.2023).

предписывается указывать «место работы, структурное подразделение, должность специалиста либо профессию служащего» (подп. 2.1 п. 2 приложения 3 к Положению о целевой подготовке специалистов, рабочих, служащих, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 августа 2022 г. № 572).

Оплата труда работника по общему правилу, как и иные условия трудового договора, устанавливаются по соглашению сторон. Если лицо претендует на работу в государственной организации, то размер оплаты труда может быть определен на основании Указа Президента Республики Беларусь от 18 января 2019 г. № 27 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» и другого законодательства.

Изложенное позволяет сделать вывод, что такой способ защиты права, как понуждение к заключению трудового договора, в рамках действующего законодательства может быть избран только тогда, когда соблюдены два условия: определена обязанность нанимателя заключить трудовой договор, установлено согласие сторонами таких необходимых условий трудового договора, как трудовая функция, место работы и размер заработной платы. Если речь идет о трудоустройстве в бюджетную организацию, то размер заработной платы может быть установлен судом на основании законодательства. В остальных случаях вынесение решения о понуждении к заключению трудового договора неправомерно, понуждение к заключению трудового договора не может рассматриваться в качестве надлежащего способа защиты прав лица, которому необоснованно отказано в приеме на работу. Представляется, что использование именно этого способа защиты прав трудоустройства является обусловленным влиянием советского трудового права и не учитывает в полной мере изменение экономических условий и трудового законодательства. Все обозначенное вынуждает искать иные меры защиты, соответствующие фидуциарному характеру отношений между работником и нанимателем, в случаях необоснованного отказа в приеме на работу.

В этом аспекте интересные варианты предлагает законодательство некоторых зарубежных государств. Так, в п. 5 ст. 56 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусматривается, что «в случае неисполнения заказчиком целевого обучения предусмотренных договором о целевом обучении обязательств по трудоустройству гражданина, заключившего договор о целевом обучении, заказчик целевого обучения выплачивает ему компенсацию в размере трехкратной среднемесячной начисленной заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации, на территории которого он должен был быть трудоустроен в соответствии с договором о целевом обучении, на дату отчисления его из организации, осуществляющей

образовательную деятельность, в связи с получением образования (завершением обучения)». Сходная мера предусмотрена в Германии п. 2 параграфа 15 Общего закона о равном обращении (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*): «В случае возникновения ущерба, не являющегося имущественными потерями, работник может потребовать его денежной компенсации. Величина такой компенсации не может превышать размера трехмесячной заработной платы работника, назначенного если бы он был принят на работу по результатам отбора, при котором не применялись бы требования, дискриминирующие кандидатов» (перевод наш. – Н. Н.).

Полагаем, такой опыт мог бы быть позаимствован Республикой Беларусь. При расчете компенсации можно воспользоваться ч. 3 ст. 48 ТК (расчет компенсации при сокращении численности или штата, размер которой составляет три среднемесячных заработка). При этом сложным в ряде случаев представляется установление заработной платы за работу, в приеме на которую лицу отказано. В то же время в Республике Беларусь есть статистический показатель, исчисляемый ежемесячно, – номинальная начисленная средняя заработная плата работников. Полагаем, она может стать базой для исчисления размера компенсации. Таким образом, лицу, которому необоснованно отказано в приеме на работу, в качестве защитной меры может быть предложена выплата компенсации в размере трехкратной номинальной начисленной средней заработной платы работников Республики Беларусь за месяц, предшествовавший дате отказа. Таким указанием может быть дополнена ч. 3 ст. 16 ТК.

Теперь рассмотрим возражения процессуально-правового характера, возникающие в отношении защиты прав лица, которому необоснованно отказано в приеме на работу, решением, обязывающим нанимателя заключить трудовой договор.

Требования о признании увольнения незаконным должны рассматриваться в порядке гражданского судопроизводства, однако ГПК не содержит указаний на какие-либо особенности решений об удовлетворении исков о понуждении к заключению договора. Иной регламент, регулирующий рассмотрение гражданских дел, – Хозяйственный процессуальный кодекс Республики Беларусь (далее – ХПК) – включает такие нормы. Так, согласно ст. 196 ХПК по спору о понуждении заключить договор в резолютивной части решения указываются условия, на которых стороны обязаны его заключить.

Следует отметить, что одним из требований к содержанию решения является требование определенности, в силу которого суд в решении должен точно указать, кто и какие именно имеет права, кто и какие именно несет обязанности. В силу требования определенности решение суда по своему характеру и содержанию должно быть исключительным сохранение прежних или возникновение новых

неясностей и споров относительно материально-правового положения непосредственно заинтересованных в исходе дела лиц [27, с. 70–71]. Требование определенности предполагает в решении четкость и ясность текстуального изложения материально-правового положения, установленного судом. Пленум Верховного Суда Республики Беларусь в ч. 1 п. 14 постановления от 28 сентября 2001 г. № 10 «О решении суда первой инстанции» указал, что «решение должно содержать ясные и понятные суждения, юридически грамотные формулировки».

В соответствии с требованием определенности в решении о понуждении к заключению договора суду необходимо четко и ясно формулировать условия, на которых будет заключен договор, чтобы у сторон не возникали разногласия или сомнения относительно их трактовки.

Требование определенности является критическим для возможности принудительного исполнения решения с учетом положений ст. 2 Закона Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. № 439-З «Об исполнительном производстве» (далее – Закон № 439-З), гласящих, что данным законом «определяются условия и порядок ведения исполнительного производства по исполнительному документу, по которому должник обязан совершить определенные действия...». Именно резолютивная часть решения воспроизводится в исполнительном документе и позволяет говорить о том, насколько точно определено искомое действие должника и определено ли оно вообще. Если действие, которое должник обязан выполнить, не определено, то судебный исполнитель может возвратить исполнительный документ взыскателю на основании абзаца 7 ч. 1 ст. 45 Закона № 439-З ввиду того, что «документ не подлежит исполнению в соответствии с настоящим законом...».

Следует, однако, обратить внимание на то, что применительно к решениям о понуждении к заключению трудового договора Верховным Судом Республики Беларусь даны прямо противоположные разъяснения. Так, в ч. 3 п. 4 ППВС № 2 указывается, что «решение суда о возложении на нанимателя обязанности заключить трудовой договор не может затрагивать содержание и условия трудового договора, которые в силу ст. 19 ТК определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных законодательством о труде».

В рамках работы по унификации законодательства, регулирующего порядок рассмотрения гражданских дел, в проекте Кодекса гражданского судопроизводства⁹ (далее – проект КГС) предусмотрена ст. 295 «Решение об изменении или заключении договора», в соответствии с которой «по спорам, возникшим при заключении или изменении договора, в резолютивной части решения указывается

вывод суда по каждому спорному условию договора». Норма ст. 295 проекта КГС, как представляется, должна применяться как к гражданско-правовым, так и к иным договорам, в том числе в трудовом праве. Позиция, закрепленная в указанной статье КГС, также войдет в противоречие с положениями ч. 3 п. 4 ППВС № 2.

Следует отметить, что при принудительном исполнении решений о понуждении к заключению договора, как и иных решений о принуждении к совершению определенных действий, не связанных с передачей имущества, возникают сложности, что обусловлено спецификой регулирования Закона № 439-З.

Так, в ст. 114 вышеназванного закона закреплено, что «при исполнении судебного постановления, согласно которому должник обязан совершить определенные действия... судебный исполнитель после возбуждения исполнительного производства по истечении срока для добровольного исполнения исполнительного документа... обязан проверить исполнение должником требований, содержащихся в исполнительном документе», в случае неисполнения он принимает меры по привлечению должника к ответственности на основании законодательных актов. Если же требования не исполнены должником и после привлечения его к ответственности, судебный исполнитель предлагает взыскателю право самостоятельно исполнить эти требования за счет должника. А в случае отказа взыскателя исполнить требования, содержащиеся в исполнительном документе, исполнительный документ возвращается взыскателю за счет должника. При этом с учетом специфики требования о понуждении к заключению договора действиями взыскателя оно (заключение договора) не может быть принципиально выполнено.

По нашему мнению, механизм, описанный в ст. 114 Закона № 439-З, для выполнения требований о понуждении к заключению договора является недостаточно эффективным. Единственным стимулирующим средством является привлечение должника к административной ответственности по ч. 3 ст. 25.9 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях, предусматривающей, что «неисполнение должником в установленный судом либо судебным исполнителем срок судебного постановления или иного акта, обязывающего должника совершить определенные действия или воздержаться от их совершения, влечет наложение штрафа в размере до тридцати базовых величин, а на юридическое лицо – до пятисот базовых величин».

То, что защита прав управомоченного лица по требованиям о понуждении к заключению договора решениями о присуждении неэффективна, из-

⁹Проект Кодекса гражданского судопроизводства [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3941&p0=2022081001> (дата обращения: 21.02.2023).

вестно давно. Во многих зарубежных правовых системах данная проблема урегулирована применением конструкции решения о преобразовании.

В частности, согласно п. 4 ст. 445 Гражданского кодекса Российской Федерации, «если сторона, для которой заключение договора обязательно, уклоняется от его заключения, другая сторона вправе обратиться в суд с требованием о понуждении заключить договор. В этом случае договор считается заключенным на условиях, указанных в решении суда, с момента вступления в законную силу соответствующего решения суда». В соответствии с данной нормой решение суда о понуждении заключить договор будет иметь преобразовательный характер. В то же время при разрешении трудовых дел в Российской Федерации она не находит применения даже при отсутствии препятствий к этому.

На преобразовательный по сути характер решений о понуждении к заключению договора (на базе действующего российского законодательства), не-

смотря на формулировку, в целом характерную для решений о присуждении, обращал внимание А. Г. Карапетов [28, с. 356–357]. Судя по всему, эта идея нашла поддержку и у белорусского законодателя, так как проектом Закона Республики Беларусь «Об изменении кодексов»¹⁰ предусмотрено дополнение п. 4 ст. 415 ГК частью следующего содержания: «В этом случае договор считается заключенным на условиях, определенных судом, с момента вступления в законную силу соответствующего решения суда». Таким образом, планируется, что решение о понуждении к заключению договора будет решением о преобразовании, которое не требует принудительного исполнения.

В ситуациях с решениями о понуждении к заключению трудового договора решение о преобразовании отлично помогает урегулировать вопросы, связанные с обратной силой решений суда (когда действие решения распространяется на периоды времени до его вынесения (см., например, ч. 5 п. 4 ППВС № 2)).

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. Несмотря на рекомендацию Верховного Суда Республики Беларусь (ч. 2 п. 4 ППВС № 2) выносить решения, обязывающие нанимателя заключить трудовой договор, при установлении необоснованного отказа в приеме на работу, рассмотрение такого способа защиты в качестве основного, а тем более единственного, вызывает возражения.

В силу принципа диспозитивности лицо, обращающееся за защитой, само формулирует свое требование к суду. Как было показано, в некоторых случаях установления самого факта необоснованного отказа достаточно для защиты интересов истца.

Вынесение решения о понуждении нанимателя к заключению трудового договора с истцом при необоснованном отказе в приеме на работу возможно в ограниченном количестве случаев, когда нанимателем ранее была взята на себя обязанность принять лицо на работу, а также когда может быть установлена договоренность сторон (трудоустраивающегося и нанимателя) относительно необходимых условий трудового договора.

Следует отметить, что решение суда о понуждении к заключению трудового договора в том виде, в котором его рекомендовано выносить ч. 3 п. 4 ППВС № 2 (без определения условий, на которых договор подлежит заключению), не может быть исполнено принудительно, исходя из регулирования Законом № 439-З порядка исполнения решений о понуждении к совершению определенных действий. Решение о понуждении к заключению трудового

договора без определения условий, на которых он подлежит заключению, является неопределенным.

Планируемые изменения законодательства в части регулирования содержания решений о понуждении к заключению договора (принятие Кодекса гражданского судопроизводства) также ставят под вопрос правомерность разъяснений, содержащихся в ч. 3 п. 4 ППВС № 2.

В настоящее время защита прав управомоченного лица по требованиям о понуждении к заключению договора осуществляется решениями о присуждении. Такая конструкция является неэффективной и во многих государствах не используется. Более действенной в плане защиты прав для требований о понуждении к заключению договора является конструкция конститутивного решения (решения о преобразовании), к которой собирается перейти и белорусский законодатель.

2. Ограниченное количество случаев, когда в качестве способа защиты прав лица, которому необоснованно отказано в приеме на работу, может быть избрано решение суда о понуждении к заключению трудового договора, неэффективность принудительного исполнения таких решений вынуждают закрепить в законодательстве иные способы защиты прав при необоснованном отказе в приеме на работу. В качестве одного из таких способов предлагается закрепить взыскание в пользу лица, которому необоснованно отказано в приеме на работу, суммы в размере трехкратной номинальной начисленной средней заработной платы работников Республики Беларусь за месяц, предшествовавший дате отказа.

¹⁰Проект Закона Республики Беларусь «Об изменении кодексов» [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3941&p0=2021029011> (дата обращения: 21.02.2023).

Библиографические ссылки

1. Колядко ИН. Трудовой кодекс и процессуальные средства защиты. *Промышленно-торговое право*. 2003;3:97–100.
2. Скобелев ВП. Обжалование в суде отказа в заключении трудового договора: процессуальные проблемы выбора вида производства. В: Томашевский КЛ, редактор. *Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве*. Минск: МИТСО; 2012. с. 102–108.
3. Авдей АГ, Агиевец СВ, Курылева ОС, Мотина ЕВ, Петоченко ТМ, Ясинская-Казаченко АВ. *Трудовые споры и их урегулирование*. Минск: Издательский центр БГУ; 2015. 244 с.
4. Таль ЛС. *Трудовой договор: цивилистическое исследование*. Москва: Статут; 2006. 539 с.
5. Смирнов ОВ. *Основные принципы советского трудового права*. Москва: Юридическая литература; 1977. 216 с.
6. Лившиц РЗ. Свобода труда в СССР. В: Чхиквадзе ВМ, редактор. *Социализм и личность*. Москва: ИГПАН; 1979. с. 47–56.
7. Бабицкий АМ. Принцип свободы трудового договора в советском трудовом праве. *Правоведение*. 1989;1:21–29.
8. Бугров ЛЮ. *Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект)*. Красноярск: Издательство Красноярского университета; 1984. 128 с.
9. Магницкая ЕВ, Пашков АС. *Распределение трудовых ресурсов: правовые вопросы*. Москва: Юридическая литература; 1980. 176 с.
10. Кривой ВИ. *Заключение трудового договора*. Минск: Белбизнеспресс; 1997. 64 с.
11. Сенников НМ. Отказ в приеме на работу: уроки судебной практики. *Трудовое право*. 2009;4:19–31.
12. Сенников НМ. Отказ в приеме на работу: уроки судебной практики. *Трудовое право*. 2009;5:19–31.
13. Вострецова ОА. Правовые последствия отказа в приеме на работу. *Трудовое право*. 2009;4:13–18.
14. Хохлов ЕБ, редактор. *Курс российского трудового права. Том 3. Трудовой договор*. Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс; 2007. 656 с.
15. Русских ТВ. *Свобода сторон трудового договора при его заключении, изменении, расторжении и пределы ее ограничения [диссертация]*. Ижевск: Удмуртский государственный университет; 2011. 202 с.
16. Тарусина НН, Лушников АМ, Лушникова МВ. *Социальные договоры в праве*. Москва: Проспект; 2017. 480 с.
17. Василевич ГА, Томашевский КЛ, редакторы. *Трудовое право*. Минск: Адукацыя і выхаванне; 2022. 623 с.
18. Волк ЕА, Костевич КС, Попок ЕМ, Томашевский КЛ. *Идея свободы в трудовом праве*. Минск: Амалфея; 2015. 208 с.
19. Кратенко МВ. *Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты*. Москва: Волтерс Клувер; 2010. 208 с.
20. Иванчина ЮВ. Основы формирования функции социальной солидарности и компромисса трудового права России. *Ежегодник трудового права*. 2011;11:101–114.
21. Иванов СА, Лившиц РЗ, Орловский ЮП. *Советское трудовое право: вопросы теории*. Москва: Наука; 1978. 368 с.
22. Хохлов ЕБ, редактор. *Курс российского трудового права. Том 1. Общая часть*. Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского университета; 1996. 573 с.
23. Новикова НВ. *О трудовых признаках договора о целевом обучении [Интернет; процитировано 28 октября 2022 г.]*. Доступно по: <http://electronic.ruzh.org/?q=ru/system/files/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92.pdf>.
24. Анисимов ЛН. *Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации*. Москва: Юстицинформ; 2005. 198 с.
25. Жернаков ВВ, редактор. *Трудовое право*. Харьков: Право; 2012. 496 с.
26. Лившиц ВЗ, Орловский ЮП, редакторы. *Трудовое право России*. Москва: ИНФРА-М; 1998. 473 с.
27. Белова ТА, Колядко ИН, редакторы. *Гражданский процесс. Особенная часть*. Минск: Издательский центр БГУ; 2022. 552 с.
28. Карапетов АГ, редактор. *Договорное право (общая часть): постатейный комментарий к статьям 420–453 Гражданского кодекса Российской Федерации*. Москва: М-Логос; 2020. 1425 с.

References

1. Kolyadko IN. [Labour Code and procedural means of protection]. *Promyshlennno-torgovoe pravo*. 2003;3:97–100. Russian.
2. Skobelev VP. [Appealing in court the refusal to conclude an employment contract: procedural problems of choosing the type of proceedings]. In: Tomashevskii KL, editor. *Reformirovanie zakonodatel'stva o trude, sotsial'noi zashchite i ekologii na postsovetskom prostranstve* [Reforming the legislation on labour, social protection and ecology in the post-Soviet space]. Minsk: Internftional University «MITSO»; 2012. p. 102–108. Russian.
3. Avdei AG, Agievets SV, Kuryleva OS, Motina EV, Petochenko TM, Yasinskaya-Kazachenko AV. *Trudovye spory i ikh uregulirovanie* [Labour disputes and their settlement]. Minsk: Publishing Centre of the Belarusian State University; 2015. 244 p. Russian.
4. Tal' LS. *Trudovoi dogovor: tsivilisticheskoe issledovanie* [Employment contract: a civilistic study]. Moscow: Statut; 2006. 539 p. Russian.
5. Smirnov OV. *Osnovnyye printsipy sovetskogo trudovogo prava* [Basic principles of Soviet labour law]. Moscow: Yuridicheskaya literatura; 1977. 216 p. Russian.
6. Livshits RZ. [Freedom of labour in the USSR]. In: Chkhikvadze VM, editor. *Sotsializm i lichnost'* [Socialism and personality]. Moscow: Institut gosudarstva i prava Akademii nauk; 1979. p. 47–56. Russian.
7. Babitskii AM. [The principle of freedom of the labour contract in the Soviet labour law]. *Pravovedenie*. 1989;1:21–29. Russian.
8. Bugrov LYu. *Svoboda truda i svoboda trudovogo dogovora v SSSR (yuridicheskii aspekt)* [Freedom of labour and freedom of labour contract in the USSR (legal aspect)]. Krasnoyarsk: Publishing House of Krasnoyarsk University; 1984. 128 p. Russian.

9. Magnitskaya EV, Pashkov AS. *Raspredelenie trudovykh resursov: pravovye voprosy* [Allocation of labour resources: legal issues]. Moscow: Yuridicheskaya literatura; 1980. 176 p. Russian.
10. Krivoi VI. *Zaklyuchenie trudovogo dogovora* [Conclusion of an employment contract]. Minsk: Belbiznespress; 1997. 64 p. Russian.
11. Sennikov NM. [Refusal to hire: lessons from judicial practice]. *Trudovoe pravo*. 2009;4:19–31. Russian.
12. Sennikov NM. [Refusal to hire: lessons from judicial practice]. *Trudovoe pravo*. 2009;5:19–31. Russian.
13. Vostretsova OA. [Legal consequences of refusal to hire]. *Trudovoe pravo*. 2009;4:13–18. Russian.
14. Khokhlov EB, editor. *Kurs rossiiskogo trudovogo prava. Tom 3. Trudovoi dogovor* [The course of Russian labour law. Volume 3. Employment contract]. Saint Petersburg: Yuridicheskii tsentr Press; 2007. 656 p. Russian.
15. Russkikh TV. *Svoboda storon trudovogo dogovora pri ego zaklyuchenii, izmenenii, rastorzhenii i predely ee ogranicheniya* [Freedom of the parties to the employment contract in its conclusion, amendment, termination and the limits of its limitation] [dissertation]. Izhevsk: Udmurt State University; 2011. 202 p. Russian.
16. Tarusina NN, Lushnikov AM, Lushnikova MV. *Sotsial'nye dogovory v prave* [Social contracts in law]. Moscow: Prospekt; 2017. 480 p. Russian.
17. Vasilevich GA, Tomashevskii KL, editors. *Trudovoe pravo* [Labour law]. Minsk: Adukacyja i vyhavanne; 2022. 623 p. Russian.
18. Volk EA, Kostevich KS, Popok EM, Tomashevskii KL. *Ideya svobody v trudovom prave* [The idea of freedom in labour law]. Minsk: Amalfeya; 2015. 208 p. Russian.
19. Kratenko MV. *Zloupotreblenie svobodoi dogovora: chastnopravovye i publichno-pravovye aspekty* [Abuse of freedom of contract: private law and public law aspects]. Moscow: Walters Kluwer; 2010. 208 p. Russian.
20. Ivanchina YuV. [Fundamentals of the formation of the function of social solidarity and compromise of the labour law of Russia]. *Ezhegodnik trudovogo prava*. 2021;11:101–114. Russian.
21. Ivanov SA, Livshits RZ, Orlovskiy YuP. *Sovetskoe trudovoe pravo: voprosy teorii* [Soviet labour law: questions of theory]. Moscow: Nauka; 1978. 368 p. Russian.
22. Khokhlov EB, editor. *Kurs rossiiskogo trudovogo prava. Tom 1. Obshchaya chast'* [The course of Russian labour law. Volume 1. General part]. Saint Petersburg: Publishing House of Saint Petersburg University; 1996. 373 p. Russian.
23. Novikova NV. *On the labour-law attributes of a contract on targeted training* [Internet; cited 2022 October 28]. Available from: <http://electronic.ruzh.org/?q=ru/system/files/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%9D.%D0%92.pdf>. Russian.
24. Anisimov LN. *Trudovoi dogovor: zaklyuchenie, izmenenie i prekrashchenie. Prakticheskie rekomendatsii* [Employment contract: conclusion, amendment and termination. Practical recommendations]. Moscow: Yustitsinform; 2005. 198 p. Russian.
25. Zhernakov VV, editor. *Trudove pravo* [Labour law]. Kharkiv: Pravo; 2012. 496 p. Ukrainian.
26. Livshits VZ, Orlovskii YuP, editors. *Trudovoe pravo Rossii* [Labour law of Russia]. Moscow: INFRA-M; 1998. 473 p. Russian.
27. Belova TA, Kolyadko IN, editors. *Grazhdanskii protsess. Osobennaya chast'* [Civil procedure. Special provisions]. Minsk: Publishing Centre of the Belarusian State University; 2022. 552 p. Russian.
28. Karapetov AG, editor. *Dogovornoe pravo (obshchaya chast')*: postateinyi kommentarii k stat'yam 420–453 Grazhdanskogo kodeksa Rossiiskoi Federatsii [Contract law (general provisions): article-by-article commentary on articles 420–453 of the Civil Code of the Russian Federation]. Moscow: M-Logos; 2020. 1425 p. Russian.

Статья поступила в редколлегию 21.02.2023.
Received by editorial board 21.02.2023.