

Правовая характеристика трудовых договоров в Республике Болгария

Трудовой договор имеет персональный характер. Это обусловливается тем обстоятельством, что рабочий или служащий, являющийся персональным носителем рабочей силы, обязан персонально выполнять договоренную трудовую функцию и его никто не может заменять в этом его качестве. Рабочая сила неотъемлема от личности рабочего или служащего, она может реализовываться только персонально и ее выполнение посредством другого лица, например, посредством уполномоченного лица, недопустимо. Предпосылкой персонального характера */intuitu personae/* обязанностей по трудовому договору являются отношения доверия между сторонами. Прямым следствием этого является также обязанность рабочего или служащего подчиняться законным распоряжениям работодателя и выполнять их. Границы этой подчиненности отмечены существующим трудовым правоотношением и законом и предоставляемая рабочая сила не может выходить за рамки договорных и нормативных отношений. В эти границы включается юридическая подчиненность рабочего или служащего в отношении работодателя.

Распоряжение ст. 125 ТК связывает с личным характером обязанностей по трудовому договору требование к рабочему или служащему выполнять свои трудовые обязанности четко и добросовестно. Требование четкого */надлежащего/* выполнения относится ко всем обязанностям по трудовому правоотношению. Это касается как надлежащего соблюдения правил в процессе работы, так и надлежащих результата работы. Поскольку задача определенного рабочего или служащего является исполнительской, он обязан соблюдать установленные правила и данные ему указания. Требование четкого выполнения дифференцируется в зависимости от трудовой функции, выполняемой рабочим или служащим, а также в зависимости от особенностей производственной деятельности предприятия.

Требование добросовестности рабочего или служащего связано с комплексным способом выполнения трудовых обязанностей, а также с необходимостью использовать все свои знания и профессиональную подготовку в решении вопросов своей трудовой деятельности.

С персональным характером обязанностей по трудовому договору связано также требование предварительного медицинского осмотра рабочего или служащего, а также возможность заключения с ним трудового договора с испытательным сроком.

С персональным характером обязанностей связана также дисциплинарная ответственность. Элементы персональной подчиненности и зависимости рабочего или служащего проистекают из применения наемного труда под распоряжением и контролем работодателя. Власть работодателя, соответственно подчиненность рабочего или служащего, связаны с их волей в качестве организатора, соответственно исполнителя трудового процесса. Элементы власти и подчинения, как отмечает проф. Мрычков, вносят иерархичность в отношения между сторонами по трудовому договору. Она происходит из упражнения власти работодателя и наложена совместным и кооперированным трудом, который полагается, а также тем обстоятельством, что наемный рабочий или служащий работает для работодателя в созданных им вещественных условиях труда.

Персональный характер обязанностей по трудовому договору предполагает также невозможность переводить и унаследовать обязательство предоставления рабочей силы. Это обязательство не может быть объектом сделки передачи или же его не могут унаследовать в случае смерти рабочего или служащего его наследники.

Трудовой договор является двусторонний договор. Стороны по договору имеют определенные права и обязанности, создающие основу договорной связи, работодатель и рабочий или служащий - должны достигнуть согласия между собой в отношении договорного содержания. Это согласие должно иметь сознательный, волевой характер, оно должно быть результатом совпадения встречных волеизъявлений. При отсутствии подобного совпадения отсутствует и договорной продукт в форме соглашения. Ни одна из сторон не может налагать свою волю на другую сторону по трудовому договору. Поэтому он учреждается на основе свободного волеизъявления обеих сторон, направленного на возникновение трудового правоотношения.

Каждая из сторон по трудовому договору имеет встречные обязанности: рабочий или служащий должен осуществлять работу, о которой договорился, и соблюдать установленную трудовую дисциплину, а работодатель обязан обеспечить условия для выполнения этой работы и выплачивать соответствующее трудовое вознаграждение.

Трудовой договор имеет возмездный характер. За положенный рабочим или служащим труд работодатель должен предоставить ему трудовое вознаграждение. Возмездный характер труда проистекает из того обстоятельства, что рабочая сила, которой располагает рабочий или служащий, является товаром и в этом смысле приносит имущественные элементы в трудовой договор. Принцип возмездности трудового договора не является оборимой презумпцией, а непоколебимым императивным принципом, действие которого не может быть нарушено или ослаблено договоренностями между сторонами. Договоренность безвозмездного предоставления работодателю рабочей силы со стороны рабочего или

служащего недействительна. Подобная статья будет по праву заменена повелительной нормой закона и работодатель будет обязан оплатить рабочему или служащему трудовое вознаграждение в размере хотя бы установленного минимума заработной платы для соответствующего вида работы.

Возмездность труда выражает основную коррелятивную связь между предоставленной рабочим или служащим рабочей силой для выполнения определенной трудовой функции и обязанностью работодателя оплатить трудовое вознаграждение за выполнение возложенной работы. Следовательно, трудовое вознаграждение является встречной prestation работодателя за выполнение рабочим или служащим его трудовой функции.

В болгарском праве права и обязанности сторон по трудовому правоотношению не систематизированы в одном месте. Ряд основных обязанностей сторон, в частности, работодателя, не выведены в специальную главу, посвященную основным обязанностям сторон, а учреждены в различных главах Трудового кодекса. Это обстоятельство не способствует тому, чтобы рабочие и служащие знали в деталях свои права и требовали у работодателя выполнять все свои обязанности по трудовой правовой связи. И если работодатель располагает более широкими возможностями для ознакомления и толкования /в т.ч. и с помощью компетентных специалистов/ трудовых правовых норм, рабочий или служащий, не имея организационного и финансового потенциала, не может быть равноценным работодателю в этом отношении. De lege ferenda, законодатель мог бы подыскать более удачное решение подобно российскому трудовому праву, систематизировав права и обязанности сторон в одном нормативном блоке.

Согласно требованиям ст. 61 ч. 1 ТК трудовой договор заключается между рабочим или служащим и работодателем до поступления на работу. А правила ст. 62/1/ ТК устанавливают, что трудовой договор заключается в письменной форме. Ч. 3 ст. 62 ТК вводит требование, согласно которому в трехдневный срок с момента заключения или изменения трудового договора, а также в семидневный срок с момента его прекращения работодатель обязан направить уведомление об этом в соответствующее территориальное подразделение НАП.

Трудовой договор является консенсуальным договором. Его надо считать заключенным в момент достижения согласия между сторонами, которое будет выражено в письменной форме, до поступления на работу рабочего или служащего согласно требованиям ст. 61 ч. 1 ТК. Консенсуальный характер договора означает, что стороны по нему обязались после достижения согласия, т.е. права и обязанности сторон вступят в силу после совпадения встречных волеизъявлений и нет необходимости в осуществлении каких-либо других реальных действий для его вступления в силу.

Трудовой договор имеет имущественный характер. Имущественные элементы тесно связаны с элементами личного характера в органическом единстве. Имущественные элементы являются эманацией возмездного характера трудового правоотношения, находящего выражение, во-первых, в обязанности работодателя выплачивать трудовое вознаграждение и в его ответственности в случае невыполнения этой обязанности. Кроме того, речь идет также об обязанности работодателя оплачивать предусмотренные в индивидуальном или коллективном трудовом договоре страховые взносы /ст. 213 – 226 ТК/. В-третьих, включается и обязанность имущественной ответственности работодателя в отношении рабочего или служащего /ст. 200-202 ТК/, а также самого рабочего или служащего /ст. 203-212 ТК/. К имущественным элементам правоотношения относится также обязанность работодателя застраховать рабочего или служащего /ст. 129 ТК/.

Имущественный характер трудового правоотношения определяется и тем обстоятельством, что составные элементы трудового процесса /средства производства и рабочая сила/ принадлежат различным субъектам – работодателю и рабочему или служащему. Эти субъекты связаны друг с другом встречными компенсациями /возмещение ущерба/ соответственно за причиненный ущерб имуществу работодателя и рабочей силе рабочего или служащего. С имущественным характером трудового договора связано и его сохранение при изменении работодателя.

Трудовой договор порождает продолжающееся правовое отношение. Эта его характеристика проистекает из специфики обязанности рабочего или служащего предоставлять рабочую силу. Эта обязанность не исчерпывается однократным осуществлением определенных трудовых операций, а требует продолжительности и повторяемости действий, составляющих содержание предоставляемой рабочей силы. Трудовое правоотношение не прекращается и по окончании каждого рабочего дня. По окончании этого дня временно преустанавливается обязанность рабочего или служащего выполнять обязанности по трудовой функции. За это время рабочему или служащему обеспечивается соответствующий отдых /суточный, еженедельный, между сменами/ для восстановления и удовлетворения его жизненных потребностей. По окончании времени, предназначенного для отдыха, выполнение трудовых обязанностей продолжается. Нет необходимости в том, чтобы к каждому началу трудового процесса заключался новый трудовой договор для того, чтобы “восстановить” трудовое правоотношение. Права и обязанности рабочего или служащего невозможно упразднить и выполнить однократными действиями. Их осуществление требует постоянного выполнения должных по трудовой функции действий в рамках определенного рабочего времени. Рабочий или служащий обязан постоянно осуществлять определенные действия, характер которых определяется содержанием установленной трудовой функции. Он также обязан осуществлять действия, выходящие за рамки его трудовой функции на условиях ст. 120 ч. 3 ТК в тех случаях, когда

это вызвано непреодолимыми /форс-мажорными/ причинами: пожаром, землетрясением, наводнением и др.

Имеются случаи, когда трудовое правоотношение, не будучи прерванным, преустанавливается на определенный период времени. К примеру, согласно правилам ст. 234 ТК стороны по трудовому правоотношению могут заключить договор о повышении квалификации рабочего или служащего или о приобретении другой профессии или специальности /переквалификация/. В подобных случаях трудовое правоотношение переустанавливается. На период обучения, если оно осуществляется с отрывом от производства, рабочий или служащий освобождается от выполнения обязанностей по трудовому договору, однако, как правило, также не получает трудового вознаграждения.

Предметом трудового договора является предоставление рабочей силы со стороны рабочего или служащего. Из всех вышеуказанных характерных особенностей трудового договора уникальный характер ему придает его специфичный предмет – предоставление рабочей силы. По этому признаку трудовой договор отличается от остальных договоров, посредством которых любое физическое лицо может реализовать доход посредством получения вознаграждения. Если между сторонами будет договорена переаттестация не рабочей силы, а определенного трудового результата, заключенный договор не является трудовым, а в зависимости от случая может иметь гражданско-правовой или торгово-правовой характер.

Согласно трудовому правоотношению, как указано в ст. 124 ТК, рабочий или служащий обязан выполнять работу, о которой договорился, а также соблюдать установленную трудовую дисциплину, а работодатель обязан обеспечить рабочему или служащему условия для выполнения работы и выплачивать ему вознаграждение за осуществленную работу. И, исходя из того, что трудовой договор по презумпции является “соглашением”, можно определить трудовой договор как соглашение, в силу которого одна из сторон – рабочий или служащий – обязан персонально выполнять работу, о которой договорился, и соблюдать установленную трудовую дисциплину, а работодатель обязан обеспечить рабочему или служащему условия для выполнения работы и выплачивать ему вознаграждение за осуществленную работу в соответствии с договоренными и нормативными распоряжениями.

Литература:

1. Мрычков В., Трудовое право., 2004.
2. Мрычков В., Средкова Кр., Василев Ат. Коментарии к Кодексу труда., 2005.
3. Радоилски Л. Трудовое право.