
ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ В ЧАСТНОМ ПРАВЕ

THE LAW ENFORCEMENT IN PRIVATE LAW

УДК 349.222

DOI 10.52468/2542-1514.2024.8(1).82-91



МЕХАНИЗМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СУБЪЕКТИВНОГО ПРАВА РАБОТНИКА НА ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ФОРМИРОВАНИЕ ЕГО СОДЕРЖАНИЯ

Е.М. Офман

Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), г. Челябинск, Россия

Информация о статье

Дата поступления –

14 марта 2023 г.

Дата принятия в печать –

29 декабря 2023 г.

Дата онлайн-размещения –

20 марта 2024 г.

Ключевые слова

Субъективное право, работник, работодатель, способ осуществления субъективного права, трудовой договор, заключение трудового договора, содержание трудового договора, порок воли, механизм осуществления права, формирование содержания договора

Заключение трудового договора – это сложный процесс, полимотивированный, поливариантный, многоступенчатый как с позиции содержания, так и с позиции способов осуществления субъективных прав его сторон. Механизм заключения трудового договора несовершенен, а процесс формирования его содержания настолько формален и упрощен, что не позволяет сторонам достичь реального компромисса по обязательным и/или дополнительным условиям данного договора. В статье выработаны предложения, направленные на совершенствование механизма осуществления работниками субъективного права на заключение трудового договора; выделены факторы, которые повлияли на процесс возникновения, эволюции воли работника на заключение трудового договора и деформировали ее.

THE MECHANISM OF EXERCISING THE EMPLOYEE'S RIGHT TO CONCLUDE AN EMPLOYMENT CONTRACT AND THE FORMATION OF ITS CONTENT

Elena M. Ofman

South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk, Russia

Article info

Received –

2023 March 14

Accepted –

2023 December 29

Available online –

2024 March 20

Keywords

Subjective right, employee, employer, way of implementation of subjective right, labour contract, conclusion of labour contract, content of labour contract, defect of will, mechanism of implementation

The subject of the research is the problems of developing an adequate, understandable for the employee and the employer mechanism of exercising the right to conclude an employment contract.

The purpose of the scientific article is to confirm the hypothesis that the employment contract in modern conditions is not yet an agreement in its traditional sense, that the defect of will and/or expression of will, which the employee insists on challenging the terms of the employment contract, must be proved by him

The methodology of the study includes a systematic approach, formal-legal and logical interpretation, analysis and synthesis.

The main scientific results, conclusions on the achievement of the purpose of the study. Conclusion of the employment contract is a complex, multi-motivated, multi-stage process as from the position of the content and the ways and the limits of the right of the employee and the employer. As a weak party of labor legal relations, the employee agrees to the conditions of the employment contract initiated by the employer under the fear of refusal to conclude the said contract. Using the opportunities of the Labor Code of the Russian Federation, employers determine the terms of this contract with minimal risks for themselves,

of right, formation of contract content

which causes the emergence of numerous lawsuits from employees about the defects of will when entering into labor legal relations, about the illegality of certain terms of the employment contract.

The mechanism of concluding a labor contract by its parties, established by the labor legislation, is imperfect, and the process of forming its content is so formal that it does not allow the employee and the employer to reach a real compromise on mandatory and / or additional conditions of the contract. In the article there are proposals aimed at improving the mechanism of exercising by employees and employers of the right to conclude a contract of employment. It seems necessary to amend the Labor Code of the Russian Federation in terms of establishing a special period of appeal of an employee to the court to recognize a particular condition due to a defect of will in the conclusion of the employment contract as illegal (the beginning of the period should be defined as the day of the employment contract, since it is the day on which the employee learned or should have learned about the violation of his right); identified factors that influenced the emergence, evolution of the employee and employer will and deformed it (such factors include Only from the moment the necessary information is provided can the entitled person demand the implementation of the preferences established by labor law.

1. Введение

Заключение трудового договора предполагает определенный стандарт поведения сторон, эффективность и стабильность возникших правоотношений.

Очевидно, что «выраженные в законе юридические нормы являются определителем, причем нормативным, четким определителем юридических прав лиц» [1, с. 23]. Идея Трудового кодекса (далее – ТК) РФ основана на установлении общедозволительного способа взаимодействия работника и работодателя. Механизм заключения трудового договора законодательно не определен, что существенно затрудняет процесс реализации норм права, когда «формальное правовое предписание становится юридической действительностью посредством правового поведения субъекта» [2, с. 49].

По мнению ученых, индивидуально-договорное регулирование обладает правовым характером, а индивидуально-договорный метод является основным методом регулирования трудовых отношений [3, с. 9], основным способом реализации свободы труда и юридического равенства сторон трудового договора [4, с. 93].

Но позволяет ли индивидуально-договорный способ установления прав и обязанностей сторон трудового договора удовлетворить интересы участников трудового правоотношения? Может ли трудовой договор выступать действенным механизмом установления прав и обязанностей его сторон? Свободны ли работодатель и работник в установлении

условий договора с соблюдением законодательных пределов (ч. 2 ст. 9 ТК РФ)? Обладает ли трудовой договор стабильностью, или работник вправе оспорить условия уже заключенного договора как в период существования, так и после разрыва трудовой связи?

2. Трудовой договор: нормативный и доктринальный подход

Нормативное и доктринальное понимание трудового договора предоставляет возможность проецировать заявленные ниже тезисы для ответа на поставленные во введении вопросы:

1. Трудовой договор – это соглашение сторон. Соглашение означает достижение компромисса между работником и работодателем при формировании содержания договора; подписывая договор, стороны выражают, как минимум, отсутствие порока воли и/или дефекта волеизъявления. Что может свидетельствовать о достижении сторонами баланса интересов по оговоренным условиям договора? Суды указывают на ряд таких доказательств:

а) условия трудового договора были обсуждены и согласованы сторонами при его заключении; работник понимал и осознавал последствия заключения трудового договора; согласие выражается личной подписью работника¹;

б) работник не высказывал возражений против установления того или иного условия в тексте договора;

в) работник совершил ряд последовательных действий, свидетельствующих о наличии у него намерения заключить трудовой договор, фактически

¹ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16 ноября 2021 г. № 8Г-24686/2021.

приступил к выполнению работы на согласованных условиях².

2. Стороны трудового договора свободны в формировании его содержания, несмотря на то, что связь между работником и работодателем имеет ярко выраженный субординационный характер. Е.Б. Хохлов пишет: «Возможность сторон трудового договора своим соглашением определять условия взаимодействия является естественным проявлением принципа свободы договора в трудовых отношениях» [6, с. 281].

3. Трудовой договор стабилен (должен быть таковым). Конституционный Суд РФ определил: «Условия применения труда работника, согласованные сторонами трудового договора при его заключении, должны соблюдаться, а их изменение, по общему правилу, возможно лишь по обоюдному согласию самих сторон»³; «произвольный отказ от исполнения любого условия трудового договора недопустим»⁴. Конституционная суть гарантии уважения человека труда состоит в стабильности трудовых отношений [7, с. 161–162]; «понятие стабильности трудового договора связывается с гарантированностью трудовых прав работника, запретом ухудшать положение работника по сравнению с уровнем государственных и международно-правовых стандартов трудовых прав» [8, с. 64].

4. В основе подписания трудового договора лежит волевое осознанное решение работника и работодателя. «Решающим стимулом для завершения предварительной стадии реализации субъективного права является наличие воли работника, сформировавшейся под влиянием осознанного интереса» [9, с. 23]. Правовую модель указанного процесса можно определить следующим образом: сначала управомоченным лицом осознаются потребности; затем путем познания мотивов формируются его желания и цели; осуществляется выбор варианта поведения; после чего принимается решение и осуществляется / реализуется субъективное право; в итоге происходит оценка результатов возникших правовых послед-

ствий. Перечисленные процессы нельзя рассматривать изолированно; каждый акт волеизъявления содержит в себе волевой компонент, обусловленный волевым решением.

5. Суд не может участвовать в формировании содержания трудового договора; при разрешении трудового спора о незаконности того или иного условия трудового договора суд осуществляет установление фактических обстоятельств дела путем толкования условий трудового договора, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, приказов (распоряжений) работодателя.

Анализ актов правоприменительной (судебной) практики заставляет сомневаться в однозначности обозначенных выше тезисов.

3. Трудовой договор: казуальное толкование

Сегодня правоприменитель выработал следующий подход к заключению трудового договора: работник, будучи слабой стороной трудового правоотношения, нуждается в повышенной социальной защите, и не всегда подписанный им договор следует понимать буквально, поскольку воля и/или волеизъявление работника могут быть несвободными⁵, а бездействие работника по оспариванию договора не лишает его права ссылаться на незаконность содержания договора⁶.

Ситуация парадоксальна: стороны могут подписывать трудовой договор на согласованных условиях, однако это не лишает работника права на обжалование содержания договора, которое может быть реализовано как в период существования трудового отношения, так и после его прекращения⁷. Как это соотносится со стабильностью и предсказуемостью договора? Почему в момент заключения трудового договора работник не высказал свою позицию по тем условиям, которые, как он полагает, нарушают его права?

Ответ очевиден: несогласие работника с содержанием договора повлечет отказ в его заключении. Но и сформировавшийся в судебной практике под-

² Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14 февраля 2022 г. № 88-3343/2022; Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15 июня 2021 г. № 88-8439/2021.

³ Постановление Конституционного Суда РФ от 20 января 2022 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности статьи 75 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Пешкова».

⁴ Постановление Конституционного Суда РФ от 13 июля 2023 г. № 40-П «По делу о проверке конституционности части 8 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Н.Ф. Нестеренко».

⁵ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14 февраля 2022 г. № 88-3343/2022.

⁶ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 24 марта 2016 г. № 33-1652/2016.

⁷ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29 июня 2020 г. № 16-КГ20-6.

ход относительно признания ненадлежащего оформления трудового договора длящимся правонарушением со стороны работодателя (момент обнаружения нарушения прав поставлен в зависимость от объективно-субъективных факторов)⁸ также не является панацеей, поскольку предоставляет работнику возможность злоупотребления правом: обратиться в суд с требованием о незаконности трудового договора независимо от даты его заключения.

4. Механизм осуществления работником права на заключение трудового договора: оспаривание содержания трудового договора

Подчиненное по отношению к работодателю положение работника ставит его перед дилеммой: смириться с содержанием трудового договора и вступить в трудовое правоотношение на неприемлемых для себя условиях или не согласиться на такую «кабальную сделку» и, выразив несогласие с предложенным работодателем проектом трудового договора, сохранить статус «свободной личности». Поэтому работники избрали следующую модель поведения – подписывают трудовой договор и впоследствии обращаются в суд, оспаривая незаконность его содержания по причине порочного формирования воли и/или дефектов волеизъявления при его заключении: собственная невнимательность; незнание трудового законодательства; нежелание работать в сложившихся условиях; наличие на иждивении детей (близких родственников), лишение льготных условий для престижного обучения детей сотрудников в образовательной организации; сложная экономическая ситуация, кредитные обязательства⁹; нежелание лишиться источника средств к существованию¹⁰. Возражают работники и с объемом возлагаемых на них трудовых обязанностей¹¹, и с наименованием должности в трудовом договоре¹². Ссылаясь на порок воли как на причину незаконного заключения трудового договора, работники выгодно для себя используют существующий в законодательстве дефект (пробел правового регулирования): освобождают себя от доказывания совершенных работодателями

нарушений и, акцентируя внимание на свое зависимое от работодателя положение, подтверждают вынужденность подписания договора на инициированных работодателями условиях.

Наибольшую угрозу для стабильности трудового права представляют иски работников о признании условий трудового договора незаконными по причине порока их воли в момент оформления трудовых отношений, поданные по истечении длительного периода после подписания договора или даже после его прекращения. Особо подчеркнут: работник обладает правом на заключение трудового договора, но с особенностями, обусловленными его правовым положением, и если ему как слабой стороне правоотношения участвовать в формировании договора сложно, то признать условия незаконными – вполне реально, и сделать это целесообразно в возможно короткий срок после подписания трудового договора. Рациональным для обращения в суд является срок, равный трем месяцам со дня заключения трудового договора, поскольку именно в указанную дату работник узнал или должен был узнать о нарушении своих трудовых прав (ст. 392 ТК РФ). Установление более длительных сроков или даже ожидание окончания трудовых отношений провоцирует работников на злоупотребления и свидетельствует о легализации принудительного труда.

Но проблема доказывания порока воли работника при заключении трудового договора не единственная. Невозможно согласиться с мнением М.М. Харитоновой [11, с. 130] о вспомогательной роли трудового права при выявлении вынужденности увольнения работника. Представляется, что применение нетипичного для трудового права понятийного аппарата («порок воли») требует учета отраслевой специфики правоотношений. Сегодня суды порок воли работника обосновывают объективной невозможностью реализовать предоставленное трудовым законодательством субъективное право¹³; отсутствием добровольного волеизъявления при совершении тех или иных действий¹⁴. Подобная трак-

⁸ Пункт 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

⁹ Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 25 января 2022 г. № 88-2748/2022.

¹⁰ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29 июня 2020 г. № 16-КГ20-6.

¹¹ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 10 июня 2021 г. № 88-11474/2021.

¹² Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15 июня 2021 г. № 88-8439/2021.

¹³ Постановление Конституционного Суда РФ от 20 января 2022 г. № 3-П.

¹⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 22).

товка создает опасность неправильной квалификации поведения работника и детерминирует дисбаланс механизма осуществления субъективных прав сторон. Для порока воли характерно отсутствие или неправильное формирование воли или некорректное ее изъяснение, иными словами, воля и волеизъявление не соответствуют друг другу. Такие договоры условно можно разделить на договоры, заключенные без внутренней воли (под влиянием насилия, угрозы, злонамеренного соглашения), и договоры, в которых внутренняя воля была сформирована дефектно (под влиянием заблуждения, обмана, мнимые и притворные договоры).

Полагаю, в ТК РФ необходимо установить факторы, которые повлияли на процесс возникновения, эволюции воли работника и деформировали ее. Работник, обратившийся в суд с требованием о признании условия трудового договора незаконным, сославшись на отсутствие воли или на ошибочность процесса ее формирования, должен привести соответствующие доказательства.

Законодателю целесообразно определиться с правовыми последствиями заключения трудового договора с пороком воли. Признать договор недействительным по причине порока воли работника в момент его заключения неверно. Диапазон мнений ученых по данному вопросу чрезвычайно широк: от полного отрицания указанной идеи до разработки положений, направленных на корректировку ТК РФ, или о принятии идеи о необходимости применения межотраслевой аналогии (анalogии закона) для преодоления «правового вакуума» в вопросе применения последствий недействительности «трудоправовой сделки» [12–19].

Применяя методы футурологии [20, с. 66–67; 21, с. 308–309], рациональным подходом к установлению правовых последствий порока воли работника при заключении трудового договора видится механизм, поставленный в зависимость от ряда факторов объективного и субъективного характера. К объективным можно отнести факт существования трудового правоотношения (продолжается ли оно на момент обращения работника в суд или прекра-

тилось), к субъективным – доказанность работниками фактов, негативно повлиявших на формирование их воли и/или ее изъяснение.

Если на момент обращения работника в суд с требованием об исцелении (по терминологии М.В. Лушниковой [22, с. 31]) трудового договора отношения были прекращены, то работник не может ссылаться исключительно на порок воли при заключении трудового договора; суд может отказать ему в удовлетворении заявленных требований вследствие злоупотребления правом, а работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие в результате недобросовестных действий со стороны работника¹⁵. Более того, если момент заключения трудового договора и момент его прекращения разделены значительным периодом, то представляется, что работник пропустил срок обращения в суд. Аргументом, подтверждающим данный вывод, служит и то, что, исполняя условия заключенного трудового договора, работник очевидно выражает свою волю на заключение трудового договора. Как не согласиться с идеей Л.Ю. Бугрова о необходимости признания «молчаливого решения», «молчаливого соглашения», подкрепленного конклюдентными действиями его сторон, достижением компромисса относительно того или иного условия договора [23, с. 98]?

Иные правовые последствия должны быть установлены при существовании трудового правоотношения:

1. Если работник сможет доказать факт оказания на него неправомерного влияния со стороны работодателя в момент заключения трудового договора, то трудовой договор подлежит исцелению¹⁶. И только в том случае, если стороны не смогут прийти к консенсусу по незаконным (по мнению работника) условиям, трудовой договор должен быть прекращен (при этом ст. 83 ТК РФ должна быть дополнена соответствующим основанием). Поскольку в действиях работника недобросовестность отсутствует, он вправе требовать выплаты разумной компенсации, размер которой можно определить по аналогии со ст. 181, 279 ТК РФ.

¹⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 27).

¹⁶ Полагаю, что высказанная в науке идея о необходимости включения в ТК РФ нормы о последствиях признания трудового договора недействительным в зависимости от вины (ее степени) работника и работодателя, подлежит корректировке: трудовой договор, который по своему содержанию или порядку заключения ошибочен, дефектен, признавать

недействительным нецелесообразно; скорее, такой договор подлежит исцелению в зависимости от учета вины той или иной стороны правоотношения. Работник, чья воля или волеизъявление были деформированы со стороны работодателя, не должен быть ущемлен в реализации возможностей, предусмотренных трудовым законодательством, и вправе требовать предоставления и/или осуществления гарантированных ТК РФ субъективных прав [24, с. 32].

2. При недоказанности факта оказания на работника давления трудовой договор подлежит прекращению по специальному основанию, предусмотренному в ст. 83 ТК РФ (о чем было сказано выше), без выплаты работнику соответствующей компенсации. Сохранение трудового правоотношения видится нецелесообразным, так как, несмотря на наличие трудового договора (как документа), реальное соглашение сторон не состоялось. Работник не должен выполнять работу, на которую он не согласен, – принудительный труд запрещен (ст. 4 ТК РФ).

Указанный вариант механизма осуществления работником права на защиту своего права на заключение трудового договора при пороке воли иллюстрирует концепцию «трудовой договор – соглашение сторон». Но современная правоприменительная (судебная) практика демонстрирует возможность корректировки судом содержания трудового договора. Такой способ преодоления дефектов содержания трудового договора направлен на защиту прав работника, на стабилизацию возникшего правоотношения. По логике судов, правовые способы исцеления трудового договора с пороком воли работника при продолжении трудового правоотношения заключаются в следующем:

1) если работник сможет доказать факт оказания на него в момент заключения трудового договора неправомерного влияния, то трудовой договор подлежит исцелению (в договорном и/или в судебном порядке);

2) при недоказанности работником факта оказания на него давления в момент заключения трудового договора трудовое правоотношение продолжается, поскольку прекращать договор на основании только тех обстоятельств, что договор крайне невыгоден для работника, незаконно; при этом у сторон отсутствует обязанность совершать действия, направленные на преодоление дефектов содержания трудового договора.

5. Выводы

Казуальное толкование трудового договора позволило сделать ряд выводов, концептуально отличающихся от его нормативного и доктринального понимания:

1. Трудовой договор не является соглашением сторон, поскольку не выражает компромисс между работником и работодателем; вынужденный характер выполнения работниками принятых на себя обязанностей обуславливается различными причинами «психологического, информационного, государственно-административного, социального, экономического свойства» [10, с. 45].

2. Свобода сторон в формировании содержания трудового договора существенно ограничена судебным толкованием. Соглашусь с мнением Н.Л. Лютова: «Советская система правового регулирования труда сводила договорное регулирование к минимуму; соответственно, у работодателей был очень незначительный люфт для установления условий труда» [25, с. 1042–1043]. Суд при разрешении споров обладает широкими возможностями по толкованию (переквалифицирует условия трудового договора; устанавливает порок воли работника при заключении трудового договора; применяет межотраслевую аналогию закона).

3. Трудовой договор нестабилен (право работника на оспаривание трудового договора можно обозначить как «абсолютное»).

4. Процесс заключения трудового договора судами квалифицируется как неосознанный поступок работника, не понимающего в полной мере, какой результат наступит после подписания договора.

Требует законодательного решения проблема разработки и внедрения механизма осуществления субъективного права на заключение трудового договора, основанного на учете интересов работника и работодателя, о чем в своих исследованиях говорят ученые [21; 26–28].

Заключение трудового договора – это сложный, полимотивированный, поливариантный, многоступенчатый процесс как с позиции содержания, так и с позиции способов и пределов осуществления субъективного права со стороны работника и работодателя. Справедлива позиция А.А. Малиновского, что способ осуществления субъективного права – эта категория не только объективная, но и субъективная [2, с. 49; 29]. Процесс осуществления субъективного права аналогичен процессу волеформирования и волеизъявления, на что акцентировали внимание Л.А. Чеговадзе и Т.В. Дерюгина [5, с. 272]. В «идеальных» трудовых правоотношениях воля и волеизъявление соответствуют друг другу, поэтому стадии формирования воли и ее изъяснения, предшествующие принятию лицом решения о вступлении в трудовое правоотношение, правового значения не имеют и не должны подвергаться судами правовой оценке. Однако сегодня суды, презюмируя квазисвободу работника на согласование условий трудового договора, анализируют субъективное право работника на заключение договора со стадии формирования его потребности на вступление в правоотношение (т. е. до возникновения трудового правоотношения). В целях устранения диспаритетного положения работника и работодателя такой подход, возможно, и

верен, однако для установления социального мира [30, с. 57] – нецелесообразен, поскольку стороны до заключения трудового договора находятся в положении юридического равенства.

В статье выработаны предложения по совершенствованию механизма осуществления работниками и работодателями субъективного права на заключение трудового договора. Видится необходимым внести в ТК РФ следующие изменения:

1) дополнить ст. 83 специальным основанием прекращения трудового договора («порок воли работника при заключении трудового договора»);

2) выделить и закрепить факторы, которые повлияли на процесс возникновения, эволюции воли работника и деформировали ее (притворность, мнимость трудового договора, заблуждение, обман, кабальность трудового правоотношения, угроза со стороны работодателя); доказать эти факторы должна та сторона, которая ссылается на них как на основание своих требований;

3) установить обязанность работника своевременно и надлежащим образом информировать работодателя о возникновении или о наличии юридически значимых обстоятельств, влияющих на предоставление льгот и гарантий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеев С. С. Право: Законы, правосудие, юриспруденция в жизни людей : учеб. пособие / С. С. Алексеев // Алексеев С. С. Собр. соч. : в 10 т. / С. С. Алексеев. – М. : Статут, 2010. – Т. 8 : Учебники и учебные пособия. – С. 8–92.
2. Малиновский А. А. Способы осуществления права / А. А. Малиновский // Журнал российского права. – 2007. – № 3. – С. 48–55.
3. Рахматуллина Р. Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Р. Н. Рахматуллина. – Казань, 2011. – 30 с.
4. Рахматуллина Р. Н. Индивидуально-договорное регулирование как вид индивидуального правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений / Р. Н. Рахматуллина // Вестник экономики, права и социологии. – 2010. – № 3. – С. 88–94.
5. Чеговадзе Л. А. Действия по реализации гражданского права в форме использования / Л. А. Чеговадзе, Т. В. Дерюгина // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2022. – Вып. 56. – С. 268–280. – DOI: 10.17072/1995-4190-2022-56-268-280.
6. Курс российского трудового права : в 3 т. / под общ. ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2007. – Т. 3 : Трудовой договор / науч. ред. тома д-р юрид. наук, проф. Е. Б. Хохлов. – 656 с.
7. Чуча С. Ю. Конституционный принцип уважения человека труда: проблемы реализации в российском законодательстве и правоприменительной практике / С. Ю. Чуча // Вестник Томского государственного университета. Право. – 2022. – № 44. С. 159–171. – DOI: 10.17223/22253513/44/14.
8. Лушникова М. В. Институт трудового договора в постиндустриальную эпоху: новации и традиции / М. В. Лушникова, А. М. Лушников // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – № 6. – С. 58–64.
9. Зыкина Т. А. Реализация прав работников : учеб. пособие / Т. А. Зыкина. – Архангельск : САФУ, 2013. – 194 с.
10. Демидов Н. В. Общественный договор в системе трудовых отношений современной России / Н. В. Демидов // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2021. – Т. 13, № 4. – С. 25–48. – DOI: 10.17323/2072-8166.2021.4.25.48.
11. Харитонов М. М. Понятие и критерии вынужденного увольнения / М. М. Харитонов // Правоведение. – 2018. – № 1 (62). – С. 128–148. – DOI: 10.21638/11701/spbu25.2018.107.
12. Головина С. Ю. Особенности трудового договора по законодательству государств-членов ЕАЭС / С. Ю. Головина // Российское право: образование, практика, наука. – 2017. – № 3. – С. 9–18.
13. Сыроватская Л. А. О недействительности трудового договора и его условий / Л. А. Сыроватская, С. Б. Идрисова // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1990. – № 4. – С. 52–56.

14. Тарусина Н. Н. Субсидиарное применение правовых норм: цивилистические этюды / Н. Н. Тарусина // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Право. – 2021. – № 2 (66). – С. 44–52. – DOI: 10.26456/vtpravo/2021.2.044.
15. Мершина Н. Д. Недействительность трудового договора: проблемы правоприменения / Н. Д. Мершина, Ю. И. Клепалова // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2017. – № 5. – С. 96–98.
16. Болдырев В. А. Категория “Трудовая сделка” и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений наемного труда / В. А. Болдырев // Журнал российского права. – 2016. – № 4. – С. 56–64. – DOI: 10.12737/18688.
17. Князева Н. А. Признание трудового договора недействительным как способ защиты трудовых прав работников / Н. А. Князева // Законодательство. – 2017. – № 2. – С. 42–49.
18. Филиппова О. С. Может ли «золотой парашют» не раскрыться? / О. С. Филиппова // Современные научные исследования: теория, методология, практика. – 2014. – Т. 1, № 4. – С. 274–279.
19. Суханова М. Г. Проблема противоречивости трудового законодательства и законодательства о банкротстве РФ в актах судебной практики / М. Г. Суханова // Вестник Пермского университета. Серия: Юридические науки. – 2014. – № 2 (24). – С. 203–210.
20. Морозов П. Е. О необходимости использования методов футурологии в науке международного трудового права / П. Е. Морозов // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2017. – № 10 (38). – С. 65–71.
21. Чуча С. Ю. Правоприменение в условиях трансформации сферы труда и модернизации теории трудовых правоотношений / С. Ю. Чуча // Правоприменение. – 2022. – Т. 6, № 4. – С. 301–313. – DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(4).301-313.
22. Лушникова М. В. Условия действительности договоров о труде, изменение юридической квалификации договоров о труде, аннулирование трудового договора: вопросы теории и практики / М. В. Лушникова // Российский ежегодник трудового права. – 2008. – № 4. – С. 22–46.
23. Бугров Л. Ю. Содержание трудового договора / Л. Ю. Бугров // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2008. – Вып. 2 (2). – С. 84–104.
24. Уракова Е. В. Недействительный трудовой договор: ошибочные аналогии / Е. В. Уракова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. – С. 28–32.
25. Лютов Н. Л. Определение дискриминации в сфере труда: международные трудовые стандарты и российский подход / Н. Л. Лютов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2022. – Т. 13, вып. 4. – С. 1041–1057. – DOI: 10.21638/spbu14.2022.413.
26. Головина С. Ю. Электронный кадровый документооборот: от правового эксперимента к практике / С. Ю. Головина, Л. В. Зайцева // Правоприменение. – 2022. – Т. 6, № 2. – С. 241–256. – DOI: 10.52468/2542-1514.2022.(6).241-256.
27. Ломакина Л. А. Соотношение частных и публичных начал в трудовом праве / Л. А. Ломакина // Государство и право. – 2021. – № 11. – С. 168–172. – DOI: 10.31857/S102694520017464-1.
28. Ломакина Л. А. Баланс интересов в трудовых отношениях / Л. А. Ломакина // Журнал российского права. – 2021. – Т. 25, № 6. – С. 104–116. – DOI: 10.12737/jrl.2021.077.
29. Малиновский А. А. Усмотрения в праве / А. А. Малиновский // Государство и право. – 2006. – № 4. – С. 102–104.
30. Иванчина Ю. В. О функции социального мира в трудовом праве / Ю. В. Иванчина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2017. – Т. 17, № 2. – С. 55–58. – DOI: 10.14529/law170210.

REFERENCES

1. Alekseev S.S. Law: Laws, Justice, Jurisprudence in People's Lives, Teaching aid, in: Alekseev S.S. *Collected works*, in 10 volumes, Moscow, Statut Publ., 2010, vol. 8: Textbooks and teaching aids, pp. 8–92. (In Russ.).
2. Malinovsky A.A. Methods of realization of the law. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2007, no. 3, pp. 48–55. (In Russ.).

3. Rakhmatullina R.N. *The Individual and Pactional Regulation of Relations during the Conclusion, Modification and Termination of the Employment Contract*, Cand. Diss. Thesis. Kazan, 2011. 30 p. (In Russ.).
4. Rakhmatullina R.N. Individual and Pactional Regulation as a Type of Individual Legal Regulation of Labour and Directly Associated Relations. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii = The Review of Economy, the Law and Sociology*, 2010, no. 3, pp. 88–94. (In Russ.).
5. Chegovadze L.A., Deryugina T.V. Actions on the Implementation of a Civil Right in the Form of Use. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki = Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2022, iss. 56, pp. 268–280. DOI: 10.17072/1995-4190-2022-56-268-280. (In Russ.).
6. Khokhlov E.B. (ed.). *A Course in Russian Labor Law. Vol. 3: Labor contract*. St. Petersburg, Yuridicheskii Tsentr Press Publ., 2007. 656 p. (In Russ.).
7. Chucha S.Yu. The constitutional principle of respect for the man of work: problems of implementation in Russian legislation and law enforcement practice. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo = Tomsk State University Journal of Law*, 2022, no. 44, pp. 159–171. DOI: 10.17223/22253513/44/14. (In Russ.).
8. Lushnikova M.V., Lushnikov A.M. Labour contract institution in postindustrial era: novations and traditions. *Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P.G. Demidova. Seriya: Gumanitarnye nauki*, 2008, no. 6, pp. 58–64. (In Russ.).
9. Zykina T.A. *Realization of the rights of employees*, Teaching aids. Arkhangelsk, Northern (Arctic) Federal University Publ., 2013. 194 p. (In Russ.).
10. Demidov N.V. Public contract in the system of labour relations in modern Russia. *Pravo. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki = Law. Journal of the Higher School of Economics*, 2021, vol. 13, no. 4, pp. 25–48. DOI: 10.17323/2072-8166.2021.4.25.48. (In Russ.).
11. Kharitonov M.M. Concept and criteria for forced dismissal. *Pravovedenie*, 2018, no. 1 (62), pp. 128–148. DOI: 10.21638/11701/spbu25.2018.107. (In Russ.).
12. Golovina S.Yu. Peculiarities of the employment contract under the laws of the EAEU member states. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, 2017, no. 3, pp. 9–18. (In Russ.).
13. Syrovatskaya L.A., Idrisova S.B. On the invalidity of the employment contract and its terms. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie*, 1990, no. 4, pp. 52–56. (In Russ.).
14. Tarusina N.N. Subsidiary application of legal norms: civil studies. *Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pravo*, 2021, no. 2 (66), pp. 44–52. DOI: 10.26456/vtpravo/2021.2.044. (In Russ.).
15. Mershina N.D., Klepalova Yu.I. Invalidity of the labor contract: the problem of enforcement. *Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya: «Ekonomika i pravo» = Modern Science: actual problems of theory & practice. Series of «Economics and Law»*, 2017, no. 5, pp. 96–98. (In Russ.).
16. Boldyrev V.A. The “Employment Deal” Category and the Problem of Contestation of Legal Acts that Determine Content of the Wage Labor Relations. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2016, no. 4, pp. 56–64. DOI: 10.12737/18688. (In Russ.).
17. Knyazeva N.A. Recognizing employment contract invalid: remedy of employees. *Zakonodatel'stvo*, 2017, no. 2, pp. 42–49. (In Russ.).
18. Filippova O.S. Can the “golden parachute” not open?. *Sovremennye nauchnye issledovaniya: teoriya, metodologiya, praktika*, 2014, vol. 1, no. 4, pp. 274–279. (In Russ.).
19. Sukhanova M.G. The problem of contradiction between labour and bankruptcy legislation of Russian Federation in court practice. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki = Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2014, no. 2 (24), pp. 203–210. (In Russ.).
20. Morozov P.E. About the necessity of using of futurology methods in the science of international labor law. *Vestnik Universiteta imeni O.E. Kutafina (MGYuA) = Courier of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)*, 2017, no. 10 (38), pp. 65–71. (In Russ.).
21. Chucha S.Yu. Law enforcement in context of transformation of the labor sphere and modernization of the theory of labor relations. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2022, vol. 6, no. 4, pp. 301–313. DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(4).301-313.
22. Lushnikova M.V. Conditions of validity of labor contracts, changes in the legal qualification of labor contracts, annulment of the employment contract: issues of theory and practice. *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, 2008, no. 4, pp. 22–46. (In Russ.).

23. Bugrov L.Yu. A content of a labour contract. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki = Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2008, no. 2, pp. 84–104. (In Russ.).
24. Urakova E.V. Invalid labour contract: erroneous analogies. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom = Labor Law in Russia and Abroad*, 2011, no. 3, pp. 28–32. (In Russ.).
25. Lyutov N.L. Defining the employment discrimination: International labor standards and the Russian approach. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo = Vestnik of Saint Petersburg University. Law*, 2022, vol. 13, iss. 4, pp. 1041–1057. DOI: 10.21638/spbu14.2022.413. (In Russ.).
26. Golovina S.Yu., Zaytseva L.V. Electronic personnel document management: from legal experiment to practice. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2022, vol. 6, no. 2, pp. 241–256. DOI: 10.52468/2542-1514.2022.6(2).241-256.
27. Lomakina L.A. The ratio of private and public beginnings in Labor Law. *Gosudarstvo i pravo = State and Law*, 2021, no. 11, pp. 168–172. DOI: 10.31857/S102694520017464-1. (In Russ.).
28. Lomakina L.A. Balance of Interests in Labor Relations. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2021, vol. 25, no. 6, pp. 104–116. DOI: 10.12737/jrl.2021.077. (In Russ.).
29. Malinovskij A.A. Discretion in law. *Gosudarstvo i pravo = State and Law*, 2006, no. 4, pp. 102–104. (In Russ.).
30. Ivanchina Yu.V. On the social peace functions in the labour law. *Vestnik YuUrGU. Seriya «Pravo» = Bulletin of the South Ural State University. Series: Law*, 2017, vol. 17, no. 2, pp. 55–58. DOI: 10.14529/law170210. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Офман Елена Михайловна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры теории государства и права, трудового права Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)
454080, Россия, г. Челябинск, пр. Ленина, 76
E-mail: elena-ofman@yandex.ru
ORCID: 0000-0001-5456-1557
ResearcherID: AAJ-6066-2021

INFORMATION ABOUT AUTHOR

Elena M. Ofman – PhD in Law, Associate Professor; Associate Professor, Department of Theory of State and Law, Labor Law South Ural State University (National Research University)
76, Lenina pr., Chelyabinsk, 454080, Russia
E-mail: elena-ofman@yandex.ru
ORCID: 0000-0001-5456-1557
ResearcherID: AAJ-6066-2021

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Офман Е.М. Механизм осуществления субъективного права работника на заключение трудового договора и формирование его содержания / Е.М. Офман // Правоприменение. – 2024. – Т. 8, № 1. – С. 82–91. – DOI: 10.52468/2542-1514.2024.8(1).82-91.

BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Ofman E.M. The mechanism of exercising the employee's right to conclude an employment contract and the formation of its content. *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2024, vol. 8, no. 1, pp. 82–91. DOI: 10.52468/2542-1514.2024.8(1).82-91. (In Russ.).