

УДК 349.2(075.8)

*Т.В. Русских***К ВОПРОСУ О СВОБОДЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЕЕ ОГРАНИЧЕНИИ**

Одним из основополагающих принципов международного права с начала XX в. является принцип свободы труда, который в трудовом праве реализуется через свободу трудового договора. В статье рассматриваются проблемы свободы трудового договора и ограничения свободы трудового договора в аспекте современных научных тенденций, в частности, о необходимости расширения договорной свободы сторон трудовых отношений. В связи с принятием Постановления Пленума ВАС РФ от 14.03.2014 №16 «О свободе договора и ее пределах» проводится анализ соотношения свободы договора и ее ограничения в гражданском праве и трудовом праве.

Ключевые слова: свобода труда, договор, свобода договора, свобода трудового договора, работник, работодатель.

Одним из основополагающих принципов международного права с начала XX в. является принцип свободы труда, впервые провозглашенный в 1848 г. в Конституции Франции. Свобода труда неотъемлемо присуща человеку на протяжении всей трудовой жизни, носит естественный характер. Применительно к России современная конституционная трактовка данного принципа свидетельствует о том, что это конституционный правовой принцип, выражающийся в принадлежности лицу исключительной возможности распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Несомненно, что он должен быть наиболее полно отражен и конкретизирован в трудовом праве, регулирующем общественные отношения в сфере наемного труда.

Трудовой кодекс РФ, вступивший в действие с 1 февраля 2002 г., в ст. 2 в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений закрепил свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

По мнению многих авторов, межотраслевой принцип свободы труда в рамках трудового права реализуется через принцип свободы трудового договора, который рассматривается как предоставленная лицу возможность распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также возможность отказаться как от заключения конкретного трудового договора, так и, вообще, от участия в трудовой деятельности. В частности, В.Г. Сойфер пишет о том, что «применительно к наемному труду свобода труда воплощается в трудовом договоре, допускающем свободное включение в него условий труда, выражающих, прежде всего, индивидуальные интересы и стремления конкретного человека» [1].

В научной литературе по трудовому праву в настоящее время все чаще встречается мнение о том, что государство неоправданно широко вмешивается в процесс регулирования труда в целом и в свободу трудового договора в частности; по многим вопросам трудовое законодательство остается весьма консервативным. Стороны при заключении современного трудового договора «лишены какой бы то ни было гибкости в отношении любых вопросов, кроме наименования должности и размера заработной платы» [2].

«По мере развития гражданского общества, – полагает В.Г. Сойфер, – трудовое право должно увеличивать долю договорного способа регулирования трудовых отношений, уменьшая тем самым прямые государственные решения и конструкции в управлении трудом, а также создавать условия для передачи ряда организационно-правовых методов регулирования трудовых отношений в руки самоуправляемых организаций... Можно говорить о правомерности (свободе) отказа работника от общих прав и гарантий, предоставление которых регламентируется законодательством в пользу достижения сугубо индивидуального интереса (материального, производственного, бытового и проч.)» [3].

Один из трендов современной науки трудового права, во много продиктованный экономическими факторами, – воссоединение в будущем трудового права с гражданским. По мнению В.С. Колесатовой, «причину такого поглощения трудового права гражданским правом авторы видят в рыночных изменениях в сфере экономики» [4].

Каковы возможные последствия расширения индивидуально-договорного регулирования в сфере труда, объединения двух названных отраслей права?

Основополагающим принципом гражданского права выступает принцип свободы договора. Свобода договора возникла с того самого момента, когда возник сам договор, поскольку последний предполагает согласование свободных волей его сторон.

Традиционно в юридической науке свобода договора как правовой принцип рассматривается в трех аспектах: во-первых, в признании граждан и юридических лиц свободными в заключении договора; во-вторых, в предоставлении сторонам возможности заключать любой договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами; в-третьих, в свободе сторон определять условия заключаемого ими договора, в том числе и построенного по указанной в законодательстве модели [5].

Означает ли это, что в рамках наметившейся тенденции воссоединения трудового права с гражданским свобода трудового договора в целом должна трактоваться по аналогии со свободой договора гражданско-правового? Свобода сторон определять условия заключаемого ими договора, в частности, должна трактоваться как право работника «свободно» отказаться от закрепляемых в законодательстве трудо-правовых гарантий и льгот?

Анализ Постановления Пленума ВАС РФ от 14.03.2014 № 16 «О свободе договора и ее пределах» позволяет говорить о том, что в настоящее время в рамках современного гражданского права, напротив, не наблюдается тенденции (которую так желают привнести в трудовое право ряд ученых) предоставления сторонам абсолютной договорной свободы.

В частности, согласно п. 3 названного Постановления, Пленум ВАС РФ указывает, что «при отсутствии в норме, регулирующей права и обязанности по договору, явно выраженного запрета установить иное, она является императивной, если исходя из целей законодательного регулирования это необходимо для защиты особо значимых охраняемых законом интересов (интересов слабой стороны договора, третьих лиц, публичных интересов и т.д.), недопущения грубого нарушения баланса интересов сторон либо императивность нормы вытекает из существа законодательного регулирования данного вида договора. В таком случае суд констатирует, что исключение соглашением сторон ее применения или установление условия, отличного от предусмотренного в ней, недопустимо либо в целом, либо в той части, в которой она направлена на защиту названных интересов. При этом, если норма содержит прямое указание на возможность предусмотреть иное соглашением сторон, суд исходя из существа нормы и целей законодательного регулирования может истолковать такое указание ограничительно, то есть сделать вывод о том, что диспозитивность этой нормы ограничена определенными пределами, в рамках которых стороны договора свободны установить условие, отличное от содержащегося в ней правила. При возникновении спора об императивном или диспозитивном характере нормы, регулирующей права и обязанности по договору, суд должен указать, каким образом существо законодательного регулирования данного вида договора, необходимость защиты соответствующих особо значимых охраняемых законом интересов или недопущение грубого нарушения баланса интересов сторон определяют императивность этой нормы либо пределы ее диспозитивности» [6].

Более того, Пленум ВАС РФ использует термин «несправедливые договорные условия», говоря об условиях, существенным образом нарушающих баланс интересов сторон. «В тех случаях, когда будет установлено, что при заключении договора, проект которого был предложен одной из сторон и содержал в себе условия, являющиеся явно обременительными для ее контрагента и существенным образом нарушающие баланс интересов сторон (несправедливые договорные условия), а контрагент был поставлен в положение, затрудняющее согласование иного содержания отдельных условий договора (то есть оказался слабой стороной договора), суд вправе применить к такому договору положения пункта 2 статьи 428 ГК РФ о договорах присоединения, изменив или расторгнув соответствующий договор по требованию такого контрагента. В то же время, поскольку согласно пункту 4 статьи 1 ГК РФ никто не вправе извлекать преимущество из своего недобросовестного поведения, слабая сторона договора вправе заявить о недопустимости применения несправедливых договорных условий на основании статьи 10 ГК РФ или о ничтожности таких условий по статье 169 ГК РФ».

Таким образом, несмотря на то что в отрасли гражданского права принцип свободы договора является основополагающим, законодательное регулирование договорной свободы должно осуществляться с учетом защиты соответствующих особо значимых охраняемых законом интересов недопущением грубого нарушения баланса интересов сторон. Даже в рамках гражданского права ограничение свободы договора необходимо для защиты наиболее слабой стороны договора, обеспечения баланса интересов его сторон.

Императивные нормы носят абсолютно обязательный характер и, в частности, конкурируют с руководящим принципом гражданского права – свободой договоров, закрепленным в ст. 421 ГК. В связи с этим в самой указанной статье применительно к обоим аспектам свободы договоров – свободы заключения договора и свободы выбора определенной его модели (отдельных ее элементов) – содержится указание на приоритет закона по отношению к нормам, не только закрепляющим, но и выражающим принцип свободы договоров.

На практике предоставление сторонам трудового договора большей свободы в регулировании трудовых отношений (в частности, свободы в увеличении продолжительности рабочего времени) действительно может привести к самоорганизации трудового процесса, эффективному использованию материалов, повышению производительности труда, увеличению доходов населения. Тем не менее в перспективе расширение договорного сотрудничества сторон может привести к заболеваниям работников, полученным в результате напряженной трудовой деятельности, сокращению продолжительности жизни и численности населения. Действительно, в трудоспособном возрасте работник в целях увеличения заработной платы и повышения благосостояния может добровольно согласиться с увеличением продолжительности рабочей недели, сокращением времени отдыха. Но физиологические особенности организма не позволяют трудиться подобным образом на протяжении всей жизни, всегда может наступить момент, когда работник не будет способен работать в подобных условиях.

Полагаем, что ограничение свободы договора необходимо независимо от того, регулирует ли договор экономические отношения либо его предметом выступает живой труд. Современное законодательство, наука, практика провозглашают свободу в различных сферах общественной жизни, при этом констатируется факт того, что общество уже достигло «состояния свободы». Однако само существование публичной власти и права, содержание многих его норм свидетельствуют об отсутствии абсолютной свободы, ее фактическом ограничении, но вопросу ограничения свободы должного внимания не уделяется.

Трудовое право должно заботиться не только о производственном потенциале государства и доходах граждан, но и о социальной защите населения. Полагаем, что в силу частнопубличного характера трудового права, его направленности на достижение оптимального согласования интересов работника, работодателя, интересов государства наиболее приемлемым для данной отрасли права является строго регламентированное ограничение свободы сторон трудового договора. Функцию ограничения свободы сторон трудового договора должно взять на себя государство.

Поскольку государственное вмешательство в сферу свободы труда всегда было и будет присуще обществу и «человек никогда не знал настоящей свободы в труде» [7], объективно необходимо определить пределы ограничения свободы сторон трудового договора, так как они позволят выделить то правовое поле, в рамках которого действительно возможно реализовать свободу.

Определенные гарантии, предоставляемые работникам в сфере труда, были закреплены в законодательстве постепенно посредством ограничения свободы одной стороны договора – работодателя, в результате преодоления сопротивления работодателей, требующих сохранить свободу договора» [8]. Следует поддержать мнение А.В. Кручинина о том, что «без такого ограничения и до такого ограничения никакого трудового договора не существовало, ибо существовал гражданско-правовой договор личного найма. Именно ограничение свободы, то есть ее отрицание позволило появиться трудовому договору, который несвободен» [9]. «Возвращение к генезису трудового права, формирование современной его догматики, на наш взгляд, должно опираться на генеральную идею фабричного законодательства об охране труда. Расширение договорной свободы в сфере регулирования трудовых отношений имеет обратный тренд: снижение требований в области охраны труда» [10].

Именно вследствие ограничения свободы договора в сфере применения чужого труда появилась самостоятельная отрасль трудового права. Возвращение к гражданскому праву, расширение договорной свободы сторон трудовых отношений, добровольный отказ работника от предоставляемых государством в императивной форме гарантий, возможно, в какой-то мере будут носить положительный характер. Рост производительности труда, повышение доходов населения, рациональное использование рабочего времени и трудового потенциала как следствие такого присоединения действительно не исключены. Тем не менее это следствие, полагаем, будет носить временный характер. Увеличение смертности, снижение рождаемости, высокий процент заболеваний сердечнососудистой системы, повышение процента травматизма и несчастных случаев на производстве – неизбежные последствия «абсолютной» договорной свободы в сфере труда.

Следует отметить, что еще в начале XX в. крупнейший ученый-цивилист И.А. Покровский писал: «Всякий договор является осуществлением частной автономии, осуществлением активной свободы...

Вследствие этого верховным началом является принцип договорной свободы» [11]. Но при этом он отмечал, что именно вследствие этой свободы договорных соглашений возможны случаи самой жестокой экономической эксплуатации: «сторона, экономически сильнейшая, пользуясь нуждой стороны слабейшей, ставит ей тяжелые условия, на которые та по необходимости должна согласиться» (Там же).

Теоретически закреплённая «свобода» работника при одновременном закреплении аналогичной «свободы» работодателя на практике не обеспечит реальное осуществление работником принадлежащей свободы в силу его экономической несамостоятельности. Работник, в большинстве случаев являясь экономически зависимым от работодателя, не может в полном объеме реализовать свои интересы. С другой стороны, полное отрицание принципа свободы сторон трудового договора в условиях построения демократического правового государства также невозможно. Необходимость государственного ограничения свободы трудового договора никоим образом не отрицает необходимость совершенствования трудового законодательства (с учетом сложившейся политической и экономической ситуации) в аспекте повышения конкурентоспособности отечественного бизнеса, повышения мотивации к труду и трудовой мобильности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сойфер В.Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении // Трудовое право. 2009. № 4.
2. Карабельников Б.Р. Л.С. Таль и судьба его сочинений в российской правовой действительности. Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства // Вестник гражданского права. 2006. № 1 // Консультант Плюс. Версия Проф [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс». М., 2011. С. 132.
3. Сойфер В.Г. К вопросу о месте трудового договора в гражданском обществе // Законодательство и экономика. 2012. № 6. С. 5-11.
4. Колеватова В.С. Некоторые вопросы современного развития общей части трудового права России (краткий обзор) // История правового регулирования труда в России: сб. ст. Ижевск, 2014. С. 132.
5. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения. Кн. 1. 3-е изд., стереотип. М., 2001. С. 75-76.
6. Постановление Пленума ВАС РФ от 14.03.2014 № 16 «О свободе договора и ее пределах» // Вестник ВАС РФ. 2014. № 5.
7. Бердяев Н.А. О рабстве и свободе человека URL: <http://lib.rus.ec/b/169606/read>
8. Федоров А. Фабричное законодательство цивилизованных государств. О работе малолетних и женщин на фабриках. СПб., 1884. С. 92-108.
9. Кручинин А.В. Свобода трудового договора в свете юриспруденции интересов // Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: Материалы Всерос. науч.-практ. конф. Ижевск, 2008. С. 85.
10. Кручинин А.В. Наука трудового права в России и ее исторический метод познания в XIX, XX, XXI веках // История правового регулирования труда в России: сб. ст. Ижевск, 2014. С. 158.
11. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. М., 1998. С. 249.

Поступила в редакцию 12.05.15

T.V. Russkikh

ON THE FREEDOM OF AN EMPLOYMENT CONTRACT AND ITS RESTRICTION

One of the fundamental principles of international law since the beginning of the XX century is the principle of freedom of work, which in the labor law is realized through the freedom of an employment contract. The paper deals with the problems of freedom of an employment contract and restriction of freedom of an employment contract in terms of current scientific trends. In particular, the author speaks about the need of expansion of contractual freedom of the parties of labor relations. Due to the adoption of the Resolution of Plenum Supreme Arbitration Court of the Russian Federation of 14.03.2014 № 16 «About freedom of the contract and its limits» the author carries out the analysis of a ratio of freedom of a contract and its restriction in civil law and labor law.

Keywords: freedom of work, contract, freedom of a contract, freedom of an employment contract, worker, employer.

Русских Татьяна Владимировна,
кандидат юридических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1 (корп. 4)
E-mail: Tatiana-russk@yandex.ru

Russkikh T.V.,
Candidate of Law, Associate Professor
Udmurt State University
462034, Russia, Izhevsk, Universitetskaya st., 1/4
E-mail: Tatiana-russk@yandex.ru