



Кириллова Л.С.

ПРЕДЕЛЫ ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: Целью настоящего исследования является определение пределов деятельности сторон трудового правоотношения по заключению индивидуальных договоров и соглашений о труде. Актуальность поставленной цели обосновывается расширением диспозитивных начал трудового права и усилением гибкости в правовом регулировании труда, что помимо явно положительного эффекта может привести и к определенными негативным последствиям. В этой связи представляется важным изучение не только предоставляемых работнику и работодателю возможностей, но и пределов их использования. Исходя из этого, в качестве объекта исследования выступили общественные отношения, складывающиеся между работником и работодателем в процессе заключения индивидуальных договоров и соглашений о труде. Предметом исследования являлись предъявляемые к этой деятельности требования, образующие пределы индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Методологическую основу исследования составил, в первую очередь, общенаучный (диалектический) метод познания, который использовался при анализе существующих доктринальных подходов к решению обозначенной в работе проблематики. Кроме того, для достижения цели исследования использовались и частнонаучные методы, а именно, формально-юридический, системный и др. Проведенное исследование позволяет сделать выводы о процедуре заключения соглашений между работником и работодателем, требованиях к форме этих соглашений, а также оснований их заключения. В частности, обращается внимание на разнообразие используемых законодателем формулировок, оказывающим влияние на процедуру заключения соглашения в части определения ее инициатора. Применительно к форме рассматриваемых актов указывается, что в случаях, когда соглашение является юридическим фактом, влекущим изменение или прекращение трудового правоотношения, оно является производным от трудового договора, а потому должно соответствовать его форме. Отмечается также, что индивидуальные договоры и соглашения о труде могут заключаться не только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, но и по вопросам, прямо трудовым законодательством не предусмотренным, при условии соблюдения пределов договорной свободы сторон и обеспечении трудовых прав и минимальных гарантий работников.

Ключевые слова: Трудовые отношения, работник, работодатель, индивидуально-договорное регулирование, трудовой договор, соглашение, пределы, запрет дискриминации, запрет злоупотребления правом, ухудшение положения работника.

Abstract: The goal of this research is to determine the limits of the obligations of the sides of employment according to the individual contracts and work agreements. The relevance this work is justified by the expansion of the dispositional bases of the labor law and increased flexibility in the legal regulation of labor, which in addition to the clearly positive effect can also lead to certain negative consequences. The conducted research allows concluding on the procedure of contract signing between the employer and the employee, requirements as to the format of these agreements, as well as the basis for their execution. Attention is also given to the variety of formulations used by the legislator that affect the procedure of contract signing pertaining to determining its initiator. With regards to the format of the examined acts, it is pointed out that in the cases where the contract represents a legal fact that results in changes to or termination of employment, it is a byproduct of the employment contract, and thus must correspond with its format.

Keywords: Employment, Employee, Employer, Individual contract regulation, Employment contract, Agreement, Limits, Anti-discrimination law, Vexatious litigation, Labor rights.

Действующее трудовое законодательство значительно упрочило диспозитивные начала трудового права за счет расширения сферы индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ) [1] предусматривает достаточно большое количество норм, реализация которых возможна только в результате соглашения между работником и работодателем. Указанное в полной мере соотносится с потребностями современной экономики, так как трудовое законодательство не всегда может оперативно среагировать на происходящие в общественных отношениях изменения, и именно предоставление самим сторонам трудового правоотношения возможности самостоятельного определения условий труда позволяет им приспосабливаться к изменяющемуся рынку и подстраиваться под экономическую конъюнктуру. В то же время, подобное расширение договорных начал трудового права способно привести и к негативным последствиям (например, ухудшение правового статуса работника или злоупотребления правом). Вышесказанное предопределяет необходимость исследования не только самих предоставляемых сторонам возможностей, но и пределов их использования, в нашем случае, пределов индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

Термин «индивидуально-договорное регулирование условий труда» был введен в научный оборот А.С. Пашковым в 1972 г. [2] и в последующем получил свое развитие в трудах многих известных ученых-трудовиков [3; 4; 5]. Под индивидуально-договорным регулированием понимается деятельность по упорядочению индивидуальных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, осуществляемая работником и работодателем посредством индивидуальных договоров и соглашений о труде, закрепляющих установление, дополнение, изменение и прекращение субъективных трудовых прав и обязанностей, на основе и в рамках нормативных правовых актов, как правило, допускающих усмотрение субъектов трудового права [6].

Правовой основой подобной деятельности является ст. 9 ТК РФ, которая предусматривает возможность урегулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. При этом данная норма требует расширительного толкования, и к индивидуальным актам, которыми могут быть урегулированы трудовые отношения, следует относить не только трудовой договор, но и иные заключаемые между

работником и работодателем соглашения. На это указывает и судебная практика. Например, Московский городской суд отметил, что «статья 9 Трудового кодекса РФ устанавливает, что трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению. Данные положения также распространяются и на дополнительные соглашения к трудовому договору, заключенные между сторонами трудовых отношений и являющиеся неотъемлемой частью трудового договора» [7]. Исходя из этого, в дальнейшем, говоря о соглашениях между работником и работодателем, мы будем подразумевать как трудовой договор, так и иные индивидуальные соглашения о труде.

Право сторон на заключение подобных соглашений, как уже указывалось, должно осуществляться в установленных законом пределах. При этом к подобным пределам, на наш взгляд, возможно отнести сферу индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, саму процедуру согласования интересов работника и работодателя, а также требования к форме достигнутого соглашения.

Рассмотрим обозначенные требования, и начнем с процедуры заключения соглашений между работником и работодателем. А.К. Безина отмечает разнообразие формулировок, используемых законодателем при разрешении сторонам договора устанавливать индивидуальные условия труда [8]. Например, в некоторых случаях законодатель говорит о «соглашении сторон», где-то о «письменном согласии работника» и др. Подобные формулировки оказывают влияние на процедуру заключения соглашения. Так, в случаях, когда заключение индивидуальных соглашений допускается по инициативе любой стороны трудового договора, в законе употребляется термин «по соглашению сторон» [8, с. 27], примерами чего могут служить:

- изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ);
- временный перевод работника на другую работу у того же работодателя (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ);
- расторжение трудового договора (ст. 78 ТК РФ);
- установление неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ);
- возможность использования ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя (ч. 2 ст. 122 ТК РФ) и др.

Для иллюстрации можно обратиться к ст. 72 ТК РФ. Модель указанной процедуры примерно такова: либо работник, либо работодатель обращаются друг

к другу с инициативой внесения изменений в трудовой договор. Если инициатором выступает работник, он, как правило, направляет в адрес работодателя письменное заявление, содержащее его намерения и пожелания относительно возможных изменений; работодатель выражает свое согласие либо резолюцией на заявлении работника, либо направлением ему отдельного письма. В случаях, когда инициатива находится на стороне работодателя, он предлагает работнику изменить условия трудового договора, например, направив в его адрес соответствующее письмо. Если согласие не достигнуто, то условия трудового договора остаются неизменными. В случае, когда работодатель и работник выразили свое согласие на внесение изменений, они подписывают индивидуальное соглашение, отражающее указанные изменения, и оформляют достигнутую договоренность правоприменительным актом.

Чаще законодатель использует иную конструкцию, когда инициатива заключения соглашения принадлежит только одной стороне, а вторая сторона может выразить свое согласие или несогласие. Например, инициатива исходит от работника в следующих случаях:

- замена части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией (ч. 1 ст. 126 ТК РФ);

- предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ч. 2 ст. 127 ТК РФ);

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ч. 1 ст. 128 ТК РФ) и др.

Примерами, когда инициатором выступает работодатель, являются:

- перевод работника на другую работу (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

- временный перевод работника на работу, требующей более низкой квалификации (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ);

- привлечение работника к сверхурочной работе в указанных ч. 2 ст. 91 ТК РФ случаях;

- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ случаях;

- перенесение отпуска на следующий рабочий год (ч. 3 ст. 124 ТК РФ);

- отзыв работника из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ) и др.

Представляется, что инициирование процедуры заключения соглашения стороной, не указанной правовой нормой, недопустимо. В некоторых случаях подобная ситуация понятна. Например, инициаторами предоставления отпуска без сохранения заработной

платы могут быть только работники, так как в противном случае высока вероятность направления их в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы. Инициатором сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни может быть только работодатель, так как работники в целях охраны здоровья должны соблюдать требования относительно максимальной продолжительности рабочего времени.

Но формулировка некоторых норм, на наш взгляд, нуждается в корректировке. Например, в соответствии с ч. 1 ст. 125 ТК РФ инициаторами разделения отпуска на части могут быть и работник, и работодатель. Безусловно, некоторые работники по объективным или субъективным причинам не используют ежегодный отпуск полностью, предпочитая делить его для возможности отдыха в течение всего рабочего года. Но эта же норма может препятствовать использованию работниками ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме, так как работодатель, злоупотребляя своим положением, может целенаправленно предоставлять ежегодный отпуск своим работникам только частями. Во многих организациях существует практика использования отпуска, например, по две недели, и работники вынуждены соглашаться с указанным решением работодателя в силу своей экономической зависимости от него. На наш взгляд, для устранения обозначенной проблемы возможно изменить текст ч. 1 ст. 125 ТК РФ и указать, что «по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней», то есть сделать инициатором только работника.

Неоднозначно решается вопрос и о форме соглашений. Так, в некоторых случаях закон прямо предусматривает необходимость заключения сторонами письменного соглашения (например, ст. 72 и 72.2 ТК РФ); в других – говорит лишь о соглашении сторон (например, ст. 93, 122, 125 ТК РФ), не акцентируя внимания на его письменной форме. В ряде статей говорится о письменном заявлении работника (например, ст. 126 и 127 ТК РФ) или его письменном согласии (например, ст. 99 ТК РФ); в других – просто о согласии (например, ч. 2 ст. 125 ТК РФ). Проанализировав нормы трудового законодательства и практику их реализации, можно прийти к выводу, что сторонам трудового правоотношения не всегда необходимо заключать индивидуальные соглашения в развернутой письменной форме. На наш взгляд, в случаях, когда достигнутое между сторонами соглашение является юридическим фактом, влекущим

изменение или прекращение трудового договора (например, соглашение об изменении условий трудового договора), оно является производным от трудового договора, а потому должно соответствовать его форме. В тех же случаях, когда подобным соглашением осуществляются предоставленные сторонам права без изменения содержания трудового договора (например, соглашение об отзыве работника из отпуска), достаточно представить заявление работника с согласительной визой работодателя или представление (письмо, предложение) работодателя и подписью работника о своем согласии на проведение предлагаемых мероприятий (если нет специального указания закона о письменном соглашении).

Таким образом, инициатор процедуры заключения соглашения может отличаться в зависимости от формулировки правовой нормы. При этом работнику и работодателю не всегда необходимо заключать индивидуальные соглашения в развернутой письменной форме; порой достаточно прийти к взаимному согласию, которое может выражаться, например, проставлением работодателем согласительной резолюции на заявлении работника.

Попытаемся проанализировать действующее трудовое законодательство на предмет выявления норм, которые реализуются на основе соглашения между работником и работодателем, или, иными словами, оснований индивидуально-договорной деятельности.

Во-первых, индивидуальные соглашения между работником и работодателем заключаются в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (например, ст.ст. 72, 72.2, 78, 93 ТК РФ и др.).

Во-вторых, положения ч. 2 ст. 9 и ч. 4 ст. 57 ТК РФ позволяют сделать вывод, что индивидуальные соглашения между работником и работодателем могут заключаться по вопросам, прямо трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, не предусмотренным, что соотносится с принципом свободы трудового договора.

К сожалению, непонимание указанных особенностей может стать преградой на пути осуществления сторонами своих прав. Например, Московский городской суд пришел к выводу, что «действующим трудовым законодательством не предусмотрено право сторон при заключении соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон определять условия о выплате выходного пособия» [9]. Как видим, суд не учел, что «Трудовой кодекс РФ прямо не предусматривает выплаты работнику

выходного пособия при прекращении трудового договора по соглашению сторон, однако и не запрещает сторонам предусмотреть такое условие в соглашении при расторжении трудового договора» [10]. Более того, стороны зачастую избирают данный вид увольнения именно из-за возможности выплаты работнику «отступного» (за исключением случаев, указанных в ч. 3 ст. 349.3 ТК РФ, в соответствии с которой соглашения о расторжении трудовых договоров в соответствии со ст. 78 ТК РФ с работниками, категории которых указаны в ч. 1 ст. 349.3 ТК РФ, не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме).

Но свобода сторон трудового правоотношения в вопросах самостоятельного определения оснований индивидуально-договорной деятельности не может быть безграничной, и в целях обеспечения целей трудового законодательства законодатель вводит ее ограничения. Подобными ограничителями можно признать, в первую очередь, важнейшие нормы-принципы трудового права и содержащиеся в них запреты, к числу которых можно отнести запрет ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными правовыми актами (ч. 2 ст. 9 ТК РФ); запрет злоупотребления правом; запрет дискриминации (ст. 3 ТК РФ).

Так, деурегулированность трудовых отношений и сокращение сферы централизованного регулирования позволяют сторонам устанавливать на индивидуально-договорном уровне положения, отличающиеся от предусмотренных трудовым законодательством. Но, тем не менее, нельзя заключить соглашение об изменении продолжительности рабочего времени до 50-ти часов в неделю или соглашение о замене всего ежегодного отпуска денежной компенсацией, так как в указанных случаях будет снижен минимальный гарантированный уровень трудовых прав работника и нарушен запрет ухудшения его положения.

Правда, помимо явно положительного эффекта, обозначенный предел может иметь и отрицательные последствия. Как отмечает В.Г. Сойфер, действующие правовые ограничения и запреты, лежащие в основе формирования содержания трудового договора, сохраняют силу со времен единственного работодателя в лице государства и соответствующих ему интересов в сфере труда, которые не всегда совпадают с интересами участников трудовых отношений современной поры, и стороны могут и возразить потенциальному «оценщику», защищая договоренность о необходимых и целесообразных условиях труда [11]. Примеры, приведенные автором (о возможности вы-

платы денежной компенсации вместо предоставления в натуре ежегодного основного отпуска в размере 28 календарных дней; о возможности начисления и выплаты заработной платы один раз в месяц) действительно могут отвечать интересам работников и работодателей. Так, нередки ситуации, когда работники, находясь в сложной финансовой ситуации, просят заменить ежегодный отпуск денежной компенсацией и продолжить работу с возможностью получения заработной платы, но трудовое законодательство не позволяет осуществить желаемое. С одной стороны, это вполне объяснимо, ведь в обеспечении права на отдых также реализуется принцип охраны труда, а потому законодательство, как международное, так и российское, на первое место ставит заботу о здоровье работника, а не его финансовые интересы. С другой, подобные «жесткие» нормы могут быть чреваты и негативными последствиями – работнику и работодателю приходится искать «обходные пути», что вряд ли соответствует целям законодателя. В этой связи весьма актуальными являются точки зрения о необходимости расширения свободы сторон в вопросах установления условий труда.

Запрет злоупотребления правом в индивидуально-договорном регулировании «превращается» в запрет злоупотребления правом по соглашению сторон трудового договора, возможность существования которого не раз отмечалась в судебной практике. Например, Верховный суд РФ указал, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом и что при заключении между сторонами договоров о выплате денежной компенсации при увольнении по собственному желанию допущено *злоупотребление правом с обеих сторон трудового договора* (выделено мной – Л.К.) [12]. Роль данного запрета как предела осуществления трудовых прав выражается в том, соглашения между работником и работодателем не должны заключаться для причинения вреда, получения необоснованных преимуществ или других не соответствующим определенной правовой нормой целей.

Не менее значимым для индивидуально-договорного регулирования является и соблюдение принципа запрета дискриминации, так как возможны ситуации, когда «улучшающее» соглашение необоснованно заключается только с одним работником, ограничивая этим самым права других работников. С.Ю. Головина в этой связи указывает на возможность дополнения ст. 57 ТК РФ нормой, в соответствии с которой установление в трудовом договоре льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не должно приводить к дискриминации других работников, а также нарушать права других лиц [13]. Исходя из этого, при индивидуально-договорном регулировании следует исходить из равного положения субъектов разной национальной, расовой, гендерной, языковой, имущественной, социальной и иной принадлежности (если различное отношение не обусловлено спецификой труда или повышенной заботой государства об определенных категориях работников, а также деловыми качествами работника).

Таким образом, индивидуально-договорное регулирование допускается не только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, но и по вопросам, прямо трудовым законодательством не предусмотренным, но при условии соблюдения пределов договорной свободы сторон и обеспечения трудовых прав и минимальных гарантий работников.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод, что расширение сферы индивидуально-договорного регулирования труда – объективная необходимость, вызванная, в первую очередь, потребностями рынка в динамичных трудовых отношениях, способных максимально эффективно реагировать на происходящие в обществе изменения. Но подобное расширение может быть чревато нарушением прав сторон трудового договора, в первую очередь, работника. В этой связи значимая роль принадлежит пределам такого регулирования, которые, устанавливая границы возможностей работника и работодателя в процессе заключения индивидуальных соглашений, позволят оставаться им в рамках правового поля и не нарушать интересы друг друга.

Библиография:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.
2. Пашков А.С. Новый этап в развитии трудового права // XXIV съезд КПСС и вопросы теории государства и права. М., 1972. С. 205.
3. Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений на этапе развитого социализма: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 1980. 30 с.
4. Нуртдинова А.Ф. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1991. 21 с.

5. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: Дис. ... докт. юрид. наук. СПб., 2008. 396 с.
6. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2011. С. 9.
7. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 17 августа 2010 года по делу № 33-24421. Документ официально не опубликован // СПС «КонсультантПлюс».
8. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984. С. 27.
9. Апелляционное определение Московского городского суда от 22 апреля 2013 года № по делу 11-16483/13. Документ официально не опубликован // СПС «Гарант».
10. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 марта 2013 года по делу № 11-5033/13. Документ официально не опубликован // СПС «Гарант».
11. Соيفер В.Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении // Трудовое право. 2009. № 4 (110). С. 85-94.
12. Определение Верховного Суда РФ от 09 августа 2013 года № 5-КГ13-84. Документ официально не опубликован // СПС «КонсультантПлюс».
13. Головина С.Ю. Определение пределов договорного регулирования трудовых отношений // Закон. 2011. № 10. С. 44.

References (transliterated):

1. Pashkov A.S. Novyi etap v razvitii trudovogo prava // XXIV s'ezd KPSS i voprosy teorii gosudarstva i prava. M., 1972. S. 205.
2. Bezina A.K. Sudebnaya praktika v mekhanizme pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii na etape razvitogo sotsializma: Avtoref. dis. ... dokt. yurid. nauk. M., 1980. 30 s.
3. Nurtdinova A.F. Individual'no-dogovornoe regulirovanie trudovykh otnoshenii v usloviyakh rynochnoi ekonomiki: Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. M., 1991. 21 s.
4. Diveeva N.I. Teoreticheskie problemy individual'nogo pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii: Dis. ... dokt. yurid. nauk. SPb., 2008. 396 s.
5. Rakhmatullina R.N. Individual'no-dogovornoe regulirovanie otnoshenii pri zaklyuchenii, izmenenii i prekrashchenii trudovogo dogovora: Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. Kazan', 2011. S. 9.
6. Bezina A.K., Bikeev A.A., Safina D.A. Individual'no-dogovornoe regulirovanie truda rabochikh i sluzhashchikh. Kazan', 1984. S. 27.
7. Soifer V.G. Predely dogovornogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii nuzhdayutsya v rasshirenii // Trudovoe pravo. 2009. № 4 (110). S. 85-94.
8. Golovina S.Yu. Opredelenie predelov dogovornogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii // Zakon. 2011. № 10. S. 44.