

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЦИВИЛИСТИЧЕСКОЙ НАУКИ

УДК 349.2 БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА *Balance Between the Interests of the Parties of Employment Contract*

Т. М. Пономарёва – доцент кафедры трудового права Омского юридического института, кандидат юридических наук

T. M. Ponomareva – Assistant Professor of Labor Law, Omsk Law Institute, PhD

Аннотация. В статье автор рассуждает о согласовании противоположных по своему содержанию прав и интересов сторон социально-трудовых отношений. На основе анализа законодательства о труде и практики его применения делается вывод о том, что баланс интересов в трудовом правоотношении выражается в равноценном обмене специфического товара – рабочей силы на справедливое вознаграждение за труд.

The author discusses the need to balance antagonistic rights and interests of parties of employment contract. Based on the analysis of labor law and its application, the article concludes that a balance of interests in the employment relationships is reached by the equivalent exchange of specific 'goods' for money - labor power for a fair remuneration for work.

Ключевые слова: трудовой договор, рабочая сила, справедливое вознаграждение за труд, баланс прав работников и работодателей.

Employment contract, labor, fair remuneration, balance between the employer's and employee's rights.

Согласование противоположных по своему содержанию прав и интересов сторон того или иного правоотношения всегда было приоритетной задачей для субъектов правотворчества. Не является исключением и сфера трудового права, в котором различие интересов его основных субъектов – работника и работодателя – приобретает особое содержание, обусловленное спецификой трудовых отношений, традиционно зависимой позицией работника, несмотря на декларируемое в законе равенство. Кроме того, необходимо иметь в виду, что защитная функция трудового права в условиях рыночной экономики приобрела двойственное значение. Защищая работника, оно призвано учи-

тывать и интересы работодателя, осуществляющего функции организации и управления процессом труда, поскольку обеспечение реализации интересов работника возможно лишь при эффективной деятельности работодателя.

Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений относится к числу его приоритетных задач (ст. 1 ТК РФ). Правовую основу для такого согласования составляет баланс конституционных прав и свобод работника и работодателя.

Все больше исследователей отмечают необходимость обеспечения баланса прав и свобод

субъектов трудовых отношений¹. Так, по мнению А. Ф. Нуртдиновой², идея справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей определяет основной вектор развития трудового права и координируется с общественными функциями, которые оно выполняет. Поддержание баланса прав и интересов сторон трудового договора приобретает значение методологического подхода, который должен быть использован при разработке новых правовых моделей. Это ориентир и для оценки действующего трудового законодательства на предмет наличия (отсутствия) нарушения прав одного из субъектов трудового права, т. е. может применяться как в правотворческой деятельности, так и в практике правоприменения. Подобные вопросы остро стоят и в зарубежных странах³.

Как следует из правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, «ограничение трудовых прав должно быть соразмерным, обеспечивать баланс соответствующих конституционных прав и свобод сторон трудового отношения», оптимальное согласование их интересов, «являющихся необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации»⁴.

В практике Конституционного Суда РФ обеспечение баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя выступает одним из критериев оценки конституционности норм трудового законодательства. Наиболее показательны в этом отношении правовые позиции Конституционного Суда РФ относительно различных аспектов ограничения права работодателя на прекращение трудового договора с отдельными категориями работников и установления специальных процедур увольнения.

Так, в постановлении от 24 января 2002 г. № 3-П Конституционный Суд РФ, рассматривая запрос Центрального районного суда г. Кемерово о

проверке конституционности ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», устанавливавших возможность увольнения по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, лишь с предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов, отметил, что такое правовое регулирование представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника. Подобного рода ограничение нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37 и ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации.

Спорные нормы не соответствуют Конституции РФ, так как предоставляют работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создают возможность злоупотребления правом, что несовместимо с положениями ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина.

Данная правовая позиция была подтверждена в определении от 17 декабря 2008 г. № 1060-О-П⁵, которым признан недействующим и не подлежащим применению п. 1 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», предусматривающий, что работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсо-

¹ См.: Коробченко В. В., Сафонов В. А. Обеспечение баланса конституционных прав и свобод субъектов трудовых отношений в решениях Конституционного Суда РФ // Рос. ежегодник трудового права. 2009. № 5. С. 92–99.

² См.: Нуртдинова А. Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журнал рос. права. 2011. № 10. С. 68–79.

³ См.: Лютов Н. Л. Права работников и предпринимателей в ЕС: сопоставление с российским законодательством // Трудовое право. 2009. № 1.

⁴ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф. Ф. Чертовского на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 177 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 8 апр. 2004 г. № 167-О // Офиц. документы в образовании. 2004. № 31.

⁵ См.: По жалобе федерального государственного унитарного предприятия «Полярный научно-исследовательский институт морского рыбного хозяйства и океанографии им. Н. М. Книповича» на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 1 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» : определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 17 дек. 2008 г. № 1060-О-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2009. № 14, ст. 1774.

юзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организации – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов, и в определении от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П⁶, которым признано неконституционным правовое регулирование, допускающее увольнение по инициативе работодателя на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не освобожденных от основной работы руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним) только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Кроме того, аналогичные суждения были положены в основу определения Конституционного Суда РФ от 15 января 2008 г. № 201-О-П⁷, в котором суд, выявляя конституционно-правовой смысл нормативного положения ч. 1 ст. 82 ТК РФ, предусматривающего, что при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указал на необходимость обеспечения баланса конституционных прав и свобод при определении мер, направленных на дополнительную защиту трудовых прав работников, в том числе механизма контроля профсоюзов за правоммерностью действий работодателя при их увольнении. По мнению Конституционного Суда РФ, назначение ч. 1 ст. 82 ТК РФ состоит в том, чтобы предоставить профсоюзной организации время, необходимое для надлежащей реализации имеющихся у нее правомочий по защите социально-трудовых прав и интересов ра-

ботников при расторжении с ними трудовых договоров. Вместе с тем эта норма не предполагает несоразмерного ограничения таких правомочий работодателя, как рациональное управление имуществом, в том числе путем принятия самостоятельно и под свою ответственность необходимых кадровых решений, в целях осуществления эффективной экономической деятельности.

Таким образом, выявление содержания баланса интересов работников сторон трудового договора имеет большое практическое значение, поскольку его соблюдение может рассматриваться как важный критерий эффективности правовых норм, регулирующих трудовые отношения, а также как ключевое направление дальнейшего совершенствования правового регулирования отношений в сфере наемного труда.

Законодатель не вправе устанавливать такие ограничения правомочий работодателя, которые ведут к искажению самого существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности, – иное противоречило бы предписаниям ст.ст. 17 и 55 Конституции РФ, в соответствии с которыми осуществление признаваемых и гарантируемых в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, защита прав и свобод одних не должна приводить к отрицанию или умалению прав и свобод других, а возможные ограничения посредством федерального закона должны преследовать конституционно значимые цели и быть соразмерны им. Следовательно, условием обеспечения баланса прав и свобод субъектов трудовых отношений является соблюдение соразмерности ограничений их прав конституционно значимым целям.

Таким образом, под балансом интересов сторон трудового договора следует понимать такое уравновешенное соотношение количества взаимосвязанных прав и обязанностей работников и работодателей, при котором их реализация каждым из субъектов исключает возможность ограничения прав и свобод другого субъекта, а также обеспечивает оптимальное согласование социально-экономических интересов.

⁶ См.: По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 3 нояб. 2009 г. № 1369-О-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2009. № 50, ст. 6146.

⁷ См.: По жалобе открытого акционерного общества «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 15 янв. 2008 г. № 201-О-П // Вестник Конституционного Суда Рос. Федерации. 2008. № 4.

Можно сказать, что это форма отражения равновесия правовых статусов сторон трудового договора, находящихся в постоянном изменении.

Баланс прав и интересов не сводится к формальному сопоставлению прав, предоставляемых законодательством работнику и работодателю. Задача главным образом состоит в создании правового регулирования, которое учитывает экономические и социальные интересы обеих сторон трудового правоотношения и гарантирует в конкретных исторических условиях эффективное выполнение трудовым правом своих общественных функций, т. е. в равной мере направлено на создание условий для нормального функционирования экономики и защиту интересов сторон трудового договора.

Таким образом, баланс прав работников и работодателей представляет собой такое сочетание указанных прав, которое на определенном этапе социально-экономического развития позволяет сохранять социальный мир и обеспечивать, с одной стороны, удовлетворение потребностей экономического роста, с другой – справедливые условия труда для работников.

Достижение такого баланса призвано гарантировать реализацию интересов и потребностей каждой стороны трудового договора без ущерба для другой. Это согласуется с конституционным положением об осуществлении прав и свобод человека и гражданина без нарушения прав и свобод других лиц (ч. 3 ст. 17 Конституции РФ).

Как представляется, в основе определения надлежащего баланса интересов сторон трудового договора одна из ведущих ролей отводится справедливому вознаграждению за труд.

В условиях формирования качественно новой концепции правового регулирования трудовых отношений, ориентирующейся на рыночную модель экономики, а также реформирования трудового законодательства неукоснительно возрастает интерес к комплексу прав и свобод личности в различных сферах жизнедеятельности и, в частности, к праву человека на достойную и справедливую заработную плату.

Конституция Российской Федерации не гарантирует работающим по найму справедливую долю вознаграждения за труд. Обеспечение этих прав

работника осуществляется с помощью позитивного регулирования права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 37 Конституции РФ). В то время как Всеобщая декларация прав человека закрепила, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для него самого и членов его семьи (ч. 3 ст. 23)⁸. В ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах⁹ каждому работающему в качестве минимума гарантируется справедливое вознаграждение, обеспечивающее удовлетворительное существование для него самого и членов его семьи.

Европейская социальная хартия в ст. 4 называет необходимые условия справедливого вознаграждения за труд¹⁰:

1) право работников на вознаграждение за труд, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни;

2) право работников на повышенный размер оплаты за сверхурочную работу, за исключением некоторых особых случаев;

3) право работающих мужчин и женщин на равную оплату за труд равной ценности;

4) право работников на получение в разумные сроки заблаговременного уведомления о прекращении работы по найму;

5) разрешать вычеты из заработной платы только с соблюдением условий и в объеме, которые предусмотрены национальными законодательствами или нормативными правовыми актами, либо установлены в коллективных договорах или решениях арбитража.

В Трудовом кодексе термин «справедливая заработная плата» нашел свое отражение в виде принципа, закрепленного в ст. 2 ТК РФ. К сожалению, в качестве регулятора эта норма-принцип оказалась совершенно непригодной и абстрактной. Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи и не ниже установленного федеральным законом минимального

⁸ См.: *Всеобщая декларация прав человека* // Права человека : сб. междунар. договоров. Нью-Йорк : ООН, 1978. С. 1–3.

⁹ См.: *Об экономических, социальных и культурных правах* : междунар. пакт от 16 дек. 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. 1994. № 12.

¹⁰ См.: *Европейская социальная хартия* // Бюллетень междунар. договоров. 2010. № 4. С. 17–67.

размера оплаты труда, как показывает практика, на современном этапе не получает в России своей полной реализации.

Философский словарь раскрывает термин «справедливость» как нормативное понятие морали, играющее большую роль в социально-политическом сознании масс. В понятии «справедливость» положение вещей характеризуется как должное, соответствующее сущности, правам и потребностям человека. Справедливость оценивают как соотношение нескольких явлений, в частности, соотношение между трудом и вознаграждением¹¹.

Россия как социальное государство берет на себя обязательство соблюдать социальную справедливость. В трудовом правоотношении справедливость, прежде всего, выражается сквозь призму затраченного труда и вознаграждения. Поэтому в ст. 37 Конституции РФ необходимо закрепить право работника на справедливое вознаграждение за труд, в ст. 21 ТК РФ – право работника на «своевременную и в полном объеме

выплату справедливой заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы», а в ст. 22 ТК РФ – обязанность работодателя «своевременно обеспечивать работникам выплату справедливой заработной платы, в том числе равную оплату за труд равной ценности».

Баланс интересов в трудовом правоотношении выражается в равноценном обмене специфического товара – рабочей силы на справедливое вознаграждение, размер которого устанавливается сторонами, а также на иные гарантии и компенсации, вытекающие из социальной природы труда, его общественной и личной значимости для работника.

Данные, приведенные в табл. 1, раскрывают реальное содержание средней заработной платы в ценах соответствующего года, т. е. показывают ее размер в сопоставлении с прожиточным минимумом трудоспособного работника, а также в пересчете на доллары США (исходя из среднегодового официального курса доллара США).

Таблица 1

Динамика среднемесячной начисленной заработной платы работников российских организаций за 1995–2009 гг.¹²

Годы	Среднемесячная начисленная заработная плата в ценах соответствующего года		Отношение среднемесячной заработной платы и выплат социального характера к величине прожиточного минимума трудоспособного населения, %
	руб.	долл. США (исходя из среднегодового официального курса доллара)	
1995	472 392	103	179
2000	2 223	79	172
2001	3 240	111	204
2002	4 360	139	226
2003	5 498	179	244
2004	6 740	234	264
2005	8 555	303	268
2006	10 634	391	293
2007	13 593	532	332
2008	17 290	697	353
2009	18 795	593	342

Из таблицы следует, что в сравнении с долларом США средняя заработная плата в России с 1995 по 2009 г. выросла в 5,7 раза, а по отношению к прожиточному минимуму рост составил всего 1,9 раза. В 2009 г. на среднюю заработную плату можно было приобрести всего 3 набора прожиточного минимума трудоспособного работника. Это ничтожно малая величина, особенно если учесть, что официально установленный размер прожиточного минимума в России занижен более чем вдвое.

В отдельных сферах экономической деятельности материальное положение наемных работников еще более критическое. Низкий уровень оплаты труда не только по мировым стандартам, но и по российским меркам многое объясняет. Низкая производительность труда, скрытая безработица, связанная в том числе с большими сложностями трудоустройства по специальности, особенно молодых специалистов, и другие явления ухудшают качество трудовой жизни, снижа-

¹¹ См.: *Философский словарь* / под ред. И. Т. Фролова. 4-е изд. М.: Политиздат, 1981. С. 445.

¹² См.: *Российский статистический ежегодник*. М.: Росстат, 2010. С. 813.

ют мотивацию труда, служат тормозом экономического роста. Таким образом, преодоление противоречий в социально-трудовой сфере – важная задача, решение которой должно быть постоянно в центре внимания государства¹³. Правовая система должна обеспечивать справедливое соотношение вложенного труда и вознаграждения при достижении запланированного результата.

Обеспечение равновесия прав работников и работодателей, баланса их интересов – это тот критерий, которому должны соответствовать все нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения. Это следует рассматривать как стратегическую линию развития трудового законодательства. Представляется, что основными задачами реформирования последнего являются следующие:

1. Участие государства в регулировании цены рабочей силы (зарботной платы) на основе системы социальных гарантий и социальных стандартов, характеризующих не только минимально

достаточные условия и уровень жизни работников и их семей, но и их динамику.

2. Усиление законодательной защиты права работников на своевременное получение начисленной заработной платы.

3. Необходимо повысить мотивационный потенциал заработной платы, привести в соразмерное соотношение с качеством труда, конечными результатами производства.

4. Изменение порядка установления минимального размера оплаты труда, уровня и темпов его роста на базе минимального потребительского бюджета, обеспечивающего социальную защищенность работников в условиях активного влияния рынка на стоимость жизни и результаты хозяйственной деятельности¹⁴.

Хорошо отлаженная и справедливая система оплаты труда в нынешней социально-экономической ситуации в стране – одно из основных условий результативной и эффективной работы как отдельного сотрудника, так и организации в целом.

¹³ См.: Козлов Ю. Противоречия в социально-трудовой сфере и их влияние на использование рабочей силы // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3. С. 96–104.

¹⁴ См., напр.: Лушникова М. В. Минимальный размер оплаты труда как государственная гарантия трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 36–43 ; Савина С. В. Особенности и новые подходы организации оплаты труда в условиях развития рыночных отношений // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2011. № 5. С. 33–42.