

Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского
Серия «Юридические науки». Том 27 (66). 2014. № 4. С. 68-73.

УДК 331.109.4:34

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАЩИТЕ ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЯ

Сонин О. Е.

*Таврический национальный университет имени В. И. Вернадского,
г. Симферополь*

Статья посвящена анализу проблемы защиты прав работодателя средствами трудового законодательства. В статье зафиксирован уровень осмысления указанной проблемы в науке трудового права, проанализированы имеющие отношения к теме положения Трудового кодекса Российской Федерации и на этой основе обосновываются предложения внести в указанный кодекс изменения и дополнения.

Ключевые слова: защита трудовых прав, способ защиты права, работодатель.

Актуальность проблемы защиты трудовых прав работодателя обусловлена в первую очередь состоянием трудового законодательства. Так, хотя статья 1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК) и признает одной из целей трудового законодательства «защиту прав и интересов работодателей», конкретные положения Трудового кодекса РФ преимущественно ориентированы на защиту прав работника; о защите прав работодателя законодатель не упоминает. В частности, ст. 352 Трудового кодекса РФ «Способы защиты трудовых прав и свобод», формулирующая общие положения о защите трудовых прав, в первой части закрепляет общее, соответствующее части первой ст. 1 ТК РФ, правило о праве «каждого» на защиту трудовых прав и свобод, однако уже во второй части устанавливает, что основными способами защиты трудовых прав и свобод являются, во-первых, «самозащита работниками трудовых прав», а во-вторых, – «защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами». Упоминаемые в дальнейшем способы защиты трудовых прав (государственный контроль (надзор) и судебная защита) также в основном ориентированы на восстановление трудовых прав именно работников.

Таким образом, недостаточное внимание законодателя к проблеме защиты трудовых прав работодателя является очевидным, что обуславливает вывод об актуальности задачи специального ее (указанной проблемы) исследования, попытка которого и стала целью настоящей статьи.

Недостаточным должен быть признан и уровень осмысления проблемы защиты трудовых прав работодателя в науке. Несмотря на значительное количество работ, посвященных анализу специальных способов защиты трудовых прав работодателя (речь идет как об исследованиях проблем материальной и дисциплинарной ответственности работника, так и специальных исследованиях проблемы защиты трудовых прав [1]), отсутствует достаточно глубокое исследование проблемы в целом и

основанное на таком исследовании устоявшееся в доктрине представление о правах и интересах работодателя как объекте защиты и о системе способов защиты прав работодателя; специфический характер носит в отдельных случаях и представление о работодателе как субъекте, права которого подлежат защите трудо-правовыми средствами.

Проявлениями такого состояния науки трудового права являются, на наш взгляд, утверждения о том, что защита прав и интересов работодателей «не всегда должна носить всеобъемлющий характер и подробно регламентироваться» [2, с. 13], причем по той причине, что «работодатель способен защитить свои права самостоятельно» [3, с. 567].

Работодатель действительно обладает как фактической, так и юридической возможностью своими самостоятельными действиями прекращать нарушение его трудовых прав работниками и устранять последствия таких нарушений.

Однако именно наличие на стороне работодателя такой возможности, на наш взгляд, и делает необходимым детальное («всеобъемлющее», по выражению А.А. Сапфиновой) закрепление средствами трудового законодательства оснований, способов и пределов защиты трудовых прав работодателя, которому (закреплению) должно предшествовать глубокое осмысление соответствующих проблем в науке трудового права.

В противном случае либо работодатель, лишенный необходимого набора средств правовой защиты, будет вынужден восстанавливать свои права, нарушенные работниками, внеправовыми средствами, либо закрепленные в законе возможности работодателя придут в противоречие самой идеей трудового права как средства защиты работника – слабой стороны трудовых правоотношений.

Следовательно, первоочередной задачей законодателя является определение круга способов защиты работодателями своих трудовых прав, пределов их защиты. Решение этой задачи возможно только в результате установления приемлемого по социально-экономическим соображениям баланса, с одной стороны, прав работодателя, а с другой – принимаемых законодателем во внимание интересов работников, в данном случае выступающих в качестве правонарушителей, обоснование которого (баланса), очевидно, также относится к числу задач трудо-правовой науки.

В общем виде представление законодателя о такого рода балансе общеизвестно. Оно закреплено и в виде установленных Трудовым кодексом Российской Федерации пределов материальной ответственности работника (в любом случае исключая возложение на него имущественных обязанностей, выходящих за пределы возмещения прямого действительного ущерба), а также в виде установленных тем же кодексом правил о дисциплинарной ответственности работника (которая состоит в применении к нему санкций, юридическое и фактическое содержание которых едва ли способно обеспечить восстановление нарушенных прав работодателей (замечание и выговор либо расторжение трудового договора с работником), а следовательно, вообще стоит особняком среди мер, обычно характерных для частно-правовых видов юридической ответственности).

На наш взгляд, вероятность отказа законодателя от практики наделения работодателя такими специфическими по своему содержанию и последствиям применения

правовыми средствами, признаваемыми традиционно средствами (способами) защиты его трудовых прав, является маловероятной. Это соображение, однако, не может и не должно быть препятствием для обсуждения в науке трудового права необходимости на будущее изменения трудового законодательства, закрепления в нем более социально-экономически обоснованных или, по крайней мере, более юридически разумных способов защиты трудовых прав работодателей.

По нашему мнению, в этом смысле совершенствование трудового законодательства могло бы состоять в повышении пределов материальной ответственности работников по мере повышения уровня жизни в стране и достижения некоторого соответствия между размером средней заработной платы и задекларированного в ст. 2 ТК РФ в качестве принципа правового регулирования трудовых отношений права каждого на получение заработной платы в размере, обеспечивающим достойное человека существование для самого работника и членов его семьи.

При наступлении таких условий разумной и справедливой стала бы также постановка вопроса как о замене таких дисциплинарных взысканий, как замечание и выговор системой денежных штрафов либо, по крайней мере, о признании штрафов одним из видов дисциплинарных взысканий наряду с установленными на сегодня их видами. В принципе, не лишена смысла разработка и обоснование таких предложений на будущее с тем, чтобы к моменту изменения экономической ситуации в стране законодатель имел опору на рекомендации науки трудового права.

Но даже и в условиях, которые сложились и существуют в настоящее время, наука трудового права, на наш взгляд, несет обязанность оказать законодателю содействие в совершенствовании действующего законодательства путем обоснования таких предложений, которые, с одной стороны, позволят существенно повысить уровень формальной определенности правового регулирования трудовых отношений, а с другой – не повлекут ухудшения правового либо фактического положения работников в трудовых правоотношениях.

Речь, в частности, идет о необходимости расширения круга случаев, когда за работодателем признавалось бы право обратиться в суд за защитой его нарушенных трудовых прав. Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации допускает такую возможность в случаях несогласия работодателя с решением комиссии по трудовым спорам и обжалования такого решения (ст. 390 ТК РФ) и при возложении на работника материальной ответственности, когда сумма ущерба, взыскиваемая с работника, превышает его средний месячный заработок (ст. 348 ТК РФ).

В остальных случаях законодательством прямо не закрепляется право работодателя на обращение в суд за защитой нарушенного трудового права, не устанавливаются способы защиты таких прав судом, что практически делает невозможным их судебную защиту.

Причины такого подхода законодателя достаточно очевидны: с учетом наличия у работодателя возможности своими собственными действиями пресекать противоправное поведение работников, в частности права отстранять работников от работы, расторгать с работниками трудовые договоры по своей инициативе в порядке привлечения к дисциплинарной ответственности, привлекать работников к материальной ответственности и тому подобное.

В то же время, на наш взгляд, отсутствуют достаточно весомые аргументы против включения в Трудовой кодекс Российской Федерации общего правила, которое наделяло бы работодателя возможностью отказаться от самостоятельной реализации предоставленных ему прав в отношении работника и давало ему возможность защитить нарушаемое работником право в суде путем обращения с иском соответствующего содержания.

Полагаем, что правило такого содержания (при условии включения его в Трудовой кодекс РФ) не только уравнивало бы правовые возможности работника и работодателя на судебную защиту (что особенно актуально с учетом все возрастающего количества работодателей-физических лиц, в том числе не обладающих статусом индивидуального предпринимателя), но и устранило бы основной недостаток конструкции самозащиты права.

Таким недостатком, на наш взгляд, является невозможность при реализации лицом права на самозащиту устранить разногласия между таким лицом и лицом, допускающим нарушение его прав, относительно наличия нарушаемого права, его содержания и/или наличия у управомоченного права на самозащиту в данном конкретном случае. Едва ли может быть поставлено под сомнение то обстоятельство, что значительное количество трудовых споров возникает исключительно вследствие недостаточной формальной определенности многих положений трудового законодательства: участники трудовых правоотношений зачастую добросовестно заблуждаются относительно круга и содержания своих прав и корреспондирующих им обязанностей.

Предоставление в таких случаях тому или иному участнику индивидуальных трудовых отношений права на самозащиту лишь углубляет конфликтную ситуацию, может повлечь дальнейшее и более серьезное нарушение прав участника таких отношений. В частности, работодатель может неверно определить степень тяжести допущенного работником дисциплинарного проступка, применить к нему вместо выговора такое дисциплинарное взыскание, как увольнение с работы.

Результатом таких действий работодателя станет нарушение трудовых прав работника, которые в конечном счете станут предметом судебной защиты по иску работника. Право работника на труд в конечном счете будет защищено судом путем вынесения решения о восстановлении работника на работе. Однако такое судебное решение не сможет восстановить нарушенные работником путем совершения дисциплинарного проступка права работодателя, хотя бы по причине истечения установленных законом сроков привлечения к дисциплинарной ответственности.

Наступления описанных последствий вполне можно было бы избежать при условии, что Трудовым кодексом РФ допускалась не только реализация работодателем права на увольнение работников совершением односторонних действий (путем издания приказа об увольнении), но и путем обращения в суд с иском о расторжении трудового договора по тем же основаниям либо иском о взыскании с работника денежной суммы в порядке привлечения к материальной ответственности и тому подобное.

Вместе с тем совершенствование трудового законодательства в части защиты трудовых прав работодателя должно идти не только в направлении закрепления новых способов защиты, закрепления новых пределов и/или оснований материальной ответственности работников либо признания права работодателя на судебную защиту

его прав. Такое совершенствование должно состоять также в анализе предоставленных работодателю способов защиты его прав и исключения из Трудового кодекса РФ указания на те из них, которые не являются обоснованными ни социально-экономическим содержанием соответствующих отношений, ни потребностями самого работодателя.

Речь в первую очередь идет об установленной частью четвертой ст. 61 ТК РФ правовой конструкции аннулирования трудового договора. Предусмотрено, что трудовой договор может быть аннулирован работодателем в случае, если работник не приступил к работе в день начала работы. В литературе неоднократно обращалось внимание на неразумность и несправедливость положений части четвертой ст. 61 ТК РФ: работник, который не приступил к работе в день начала работы, может быть правонарушителем (совершить прогул), а может находиться в состоянии временной нетрудоспособности (то есть его невыход на работу не является противоправным).

В первом случае аннулирование трудового договора ставит работника-правонарушителя в более выгодное положение по сравнению с иными работниками, совершившими прогул: при совершении прогула во второй и последующие дни работы работник может быть уволен с работы по дисциплинарному основанию, запись о чем значительно осложнит его последующее трудоустройство.

Во втором случае работник оказывается в менее выгодном положении не только по сравнению с работниками, чья нетрудоспособность наступила на второй и последующие дни работы (и которые могут быть уволены по инициативе работодателя, как правило, лишь по истечении четырех месяцев непрерывной нетрудоспособности), но и по сравнению с первой категорией работников (аннулирование трудового договора с которыми избавляет их от привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения с работы).

Полагаем, что наука трудового права и впредь должна предпринимать попытки убедить законодателя отказаться от сохранения в ТК РФ правовой конструкции аннулирования трудового договора.

Изложенное дает, на наш взгляд, основания для следующих выводов. Действующее трудовое законодательство в части защиты трудовых прав работодателя не лишено значительных недостатков. Задачей науки трудового права является разработка и обоснование предложений по устранению этих недостатков. В частности, эта задача могла бы быть решена путем расширения возможностей судебной защиты прав работодателя путем признания за ним права заявлять в суде требования о расторжении трудовых договоров с работниками при наступлении обстоятельств, с которыми закон связывает право работодателя производить увольнение работников с работы. Целесообразным было бы закрепление в Трудовом кодексе Российской Федерации также права работодателя в судебном порядке требовать взыскания с работником денежной суммы в порядке возмещения причиненному работником ущерба. Дальнейшие исследования проблемы защиты трудовых прав работодателя могли бы пойти в направлении исследования возможности закрепления в Трудовом кодексе Российской Федерации правил о возмещении работниками морального ущерба, причиненного работодателю вследствие совершенного работником трудового правонарушения. Полагаем, что такие правила не только соответствовали бы логике отечественной си-

стемы права, позволяли бы устранять последствия трудового правонарушения средствами трудового, а не гражданского законодательства, но и учитывали бы интересы работника (имея в виду, что пределы трудово-правовой материальной ответственности работника уже имущественной гражданско-правовой ответственности).

Список литературы:

1. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Т.Ю. Барышникова. – Пермь, 2005. – 32 с.
2. Сапфинова А.А. Формы и защиты трудовых прав (теоретические аспекты) / А.А. Сапфинова. – Краснодар : Издательство «Кубанькино», 2008. – 116 с.
3. Трудовое право России : [учебник для вузов] / под об. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М. : Издательство «Юрайт», 2008. – 672 с.

Сонін О. Є. Напрями удосконалення законодавства про захист прав роботодавця / О. Є. Сонін // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки. – 2014. – Т. 27 (66). № 4. – С. 68-73.

Статтю присвячено аналізу проблеми захисту прав роботодавця засобами трудового законодавства. У статті зафіксовано рівень осмислення зазначеної проблеми в науці трудового права, проаналізовано положення Трудового кодексу Російської Федерації, що стосуються теми, і на цій підставі обґрунтовуються пропозиції щодо внесення до цього кодексу змін і доповнень.

Ключові слова: захист трудових прав, спосіб захисту права, роботодавець.

**THE DIRECTION OF IMPROVEMENT OF LEGISLATION
TO PROTECT THE RIGHTS OF THE EMPLOYER**

***Sonin O. E.
Taurida National University named after V. I. Vernadsky,
Simferopol***

This article analyzes the problem of protecting the rights of the employer by means of labor law-lation. The article is fixed level of understanding of this problem in the science of labor law, analyzed the subject matter of the Labour Code and on this basis obos-novyvayutsya proposals to make the specified changes and additions to the Code.

Key words: protection of labor rights, remedies, employer.