

УДК 340

К ВОПРОСУ О СВОБОДЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ЕЕ ГРАНИЦАХ

Онищенко В. В., Хугаев Р. Г.

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

В статье осуществлена попытка проанализировать один из важнейших принципов договорного права – принцип свободы договора на примере свободы трудового договора. Исследованы различные точки зрения по этому вопросу, приведены некоторые аспекты реализации этого принципа на практике. В работе проведен краткий анализ соотношения свободы договора в целом и свободы трудового договора, а также анализ разъяснений высших судебных органов по реализации принципа свободы договора в различных отраслях законодательства. Свобода трудового договора предполагает свободное участие в нем двух сторон – работника и работодателя, а также их взаимное согласованное волеизъявление. Однако не всегда законодательными актами установлены равные возможности каждой из сторон трудового договора для реализации их конституционных прав. Определен ряд проблем, связанных со свободой трудового договора, а также предложены некоторые возможные пути их разрешения.

Ключевые слова: свобода договора, трудовое право, договорное право, принципы права, правовая норма.

Свобода договоров – важнейший принцип любого из договоров, важнейшая составляющая в договорном праве. Анализируя это понятие, мы представляем, что договор со времен римского права был наиболее распространенным источником обязательств, представляющим собой согласованное волеизъявление правоспособных лиц, достигнутое в форме, предписанной законом. Обязательным условием договора было участие в нем нескольких лиц, их взаимное согласованное волеизъявление. «В соглашениях договаривающихся сторон было признано важным обратить внимание больше на волю, чем на слова» («ДИГЕСТ» 50.16.219) [1, с. 299].

Сегодня под договором понимается соглашение двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (ст. 420 ГК РФ). В трудовом праве применяется определение трудового договора, закрепленное в ст. 56 ТК РФ: «Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

А что же понимается под свободой договора? Гражданский кодекс Российской Федерации в ст. 421 дает ответ и на этот вопрос, закрепляя возможности сторон договора заключить его и включить в него условия по своему усмотрению, кроме случаев, когда иное установлено законом или другими нормативными правовыми актами. Сторонам правоотношений гарантируется свобода договора, но в определенных пределах. То есть разрешено все, что прямо не запрещено законом. Однако ряд

исследователей считают эту презумпцию опровержимой, поскольку самим законодательством и, впоследствии, судами это правило ограничивается [2].

Высший арбитражный суд Российской Федерации (далее – ВАС РФ) в Постановлении Пленума № 16 от 14.03.2014 «О свободе договора и ее пределах» разъяснил, что законодательная норма может содержать явно выраженный запрет на установление соглашением сторон условия договора, отличного от предусмотренного этой нормой правила (например, указано, что такое соглашение ничтожно, запрещено, не допускается и т.юп.). Вместе с тем из целей законодательного регулирования может следовать, что содержащийся в императивной норме явно выраженный запрет на соглашение сторон может толковаться ограничительно. Суд может признать, что данный запрет не допускает установления таких условий, которые будут ущемлять охраняемые законом интересы той стороны, на защиту которой эта норма направлена. Также разъяснено, 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.), нарушения грубого баланса интересов сторон. Если норма содержит прямое указание на возможность предусмотреть иное соглашением сторон, суд может истолковать такое указание ограничительно, т. е. сделать вывод о том, что диспозитивность нормы ограничена определенными пределами. Если сторонами заключен договор, не предусмотренный законом (непоименованный), судам следует иметь в виду, что нормы об отдельных видах договоров могут быть применимы к такому договору по аналогии закона в случае сходства отношений и отсутствия их прямого урегулирования соглашением сторон. При этом применение императивных норм возможно в исключительных случаях, для защиты интересов слабой стороны договора, третьих лиц, публичных интересов или недопущения грубого нарушения баланса интересов. В случаях, когда договор содержал в себе условия, являющиеся явно обременительными для одного из контрагентов или существенным образом нарушающие баланс интересов сторон (несправедливые договорные условия), суд вправе применить к такому договору положения ст. 428 ГК РФ, изменив или расторгнув договор по требованию контрагента. Слабая сторона также вправе заявить о недопустимости применения несправедливых условий договора на основании ст. 10 ГК РФ или о ничтожности таких условий по ст. 169 ГК РФ.

При разрешении споров, возникающих из неясности условий договоров (когда невозможно установить действительную общую волю сторон), толкование должно осуществляться в пользу контрагента стороны, которая подготовила его проект или формулировку соответствующего условия. [3].

Таким образом, мы видим, что формально законодательством провозглашена свобода договора, однако эта свобода не является безграничной. Бремя же аргументации ограничения этой свободы лежит на том, кто собирает эту свободу ограничить – законодатель или суде.

Постановлением Пленума ВАС РФ № 9738/13 установлено, что «принцип свободы договора является фундаментальным частноправовым принципом, основополагающим началом для организации современного рыночного оборота, его ограничения могут быть допущены лишь в крайних случаях в целях защиты интересов и экономических ожиданий третьих лиц, слабой стороны договора (потребителей), основ правопорядка или нравственности или интересов общества в целом». Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении № 2-П от 28.01.2010 разъясняет: «Права владения, пользования и распоряжения имуществом, а также свобо-

да предпринимательской деятельности и свобода договоров в силу ст. 55 (ч. 3) Конституции Российской Федерации могут быть ограничены федеральным законом, но только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства». То есть Конституционный Суд Российской Федерации и Высший Арбитражный Суд Российской Федерации устанавливают возможность ограничения свободы договора только в исключительных случаях, к которым относит защиту основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечение обороны страны и безопасности государства. Таким образом, мы видим, что стороны свободны в выборе условий договора, но при этом они должны соблюдать некие границы.

Проанализируем наличие свободы договора в трудовом праве, поскольку отрасль трудового права относится к договорному праву. Так, в ст. 2 ТК РФ закреплены (среди прочих) принцип свободы 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, а также принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Т. В. Русских в работе «О свободе сторон трудового договора» [4], исследуя принцип свободы труда как возможности распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, считает, что этот принцип лежит в основе общественных отношений в важнейшей сфере жизнедеятельности общества – сфере наемного труда. А поскольку общественные отношения в сфере наемного труда регулируются с помощью трудового договора, можем считать этот принцип одним из тех, которые способствуют реализации свободы договора в трудовом праве. Однако считаем возможным согласиться с Т. В. Русских в том, что в современной науке трудового права вопрос о роли принципа свободы труда и о его содержании является дискуссионным.

Л. Ю. Бугров считает, что «свобода труда в юридическом аспекте есть ни что иное, как совокупность юридических форм, отражающих степень свободы в общественных отношениях по поводу труда. Она включает принципы, декларации, иные виды норм права; положения выраженные в результате правоприменительной деятельности; соответствующие таким нормам и положениям юридические отношения» [5, с. 15]. Так можно и нужно ли рассматривать свободу договора в трудовом праве через призму принципа свободы труда?

Мнения ученых, исследовавших эту проблематику, различны. По мнению А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой, принцип свободы труда не является «самодостаточным» и не может даже рассматриваться как основополагающее начало отрасли трудового права в целом [6, с. 521].

Однако, по мнению большинства авторов, межотраслевой принцип свободы труда в рамках трудового права реализуется через отраслевой 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 [4; 7, с. 47].

Справедливо, на наш взгляд, некоторые исследователи принципа свободы трудового договора толкуют его сферу действия в «узком» и в «широком» аспектах. Некоторые из них считают, что свобода трудового договора должна распространяться только на работника как на более слабую сторону (в поддержку им выступает ст. 9 ТК РФ и вышеуказанные разъяснения Конституционного Суда Российской Федерации и Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации), а другие,

наоборот, считают, что этот принцип должен быть равноценен как для работника, так и для работодателя в трудовых правоотношениях.

Р. З. Лившиц считает, что свобода трудового договора выражается в ряде правомочий работника и работодателя. «Для работника свобода заключения трудового договора означает полную возможность избрать себе место работы и род работы с учетом собственных интересов, знаний, стремлений. Для предприятия свобода заключения трудового договора означает возможность выбрать наиболее подходящего работника по деловым и квалификационным качествам» [8, с.49–50]. Считаем возможным согласиться с этим. Но возникает вопрос о границах этой свободы, можно ли считать разъяснения высших судов применимыми и к договорам, заключаемым в сфере трудового права?

Ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. Что вкладывает законодатель в «оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений и интересов государства» и какие это необходимые правовые условия? Надо полагать, что, декларируя гарантированную свободу договора, в данном случае, в трудовом праве, фактически законодатель значительно ее ограничил.

Из формально закрепленных ограничений свободы трудового договора для работника являются случаи невозможности осуществления труда на некоторых видах работ, что, как правило, является следствием повышенной охраны жизни и здоровья граждан. Однако есть случаи, где в основе ограничения свободы реализации своих способностей к труду лежит социальный аспект, например, наличие судимости. Данный юридический факт играет роль при заключении трудового договора с педагогическими работниками, контракта с сотрудниками правоохранительных органов.

Для работодателя ограничение свободы трудового договора выражается в обязанности заключить его с определенным работником. Такая обязанность возникает в случае приема на работу инвалидов в счет установленной квоты, приглашенных в порядке перевода, выборным профсоюзным работником по окончании срока полномочий.

Также в контексте реализации принципа свободы трудового договора особое место занимает статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющая основания прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора. Соглашаясь с Э. Н. Бондаренко, все же отметим, что любое ограничение принципа свободы договора является, по своей сути, ограничением право- или дееспособности, в данном случае отраслевой и специальной трудовой.

Для всестороннего рассмотрения вопроса о свободе трудового договора и ее границах, полагаем, что следует проанализировать положения ст. 9 ТК РФ, которые закрепили правило о недопустимости условий трудового договора, а также коллективного договора и соглашения, которые ограничивают права или снижают уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Кроме того, установлено, что, если такие условия включены в договор (соглашение), то они не подлежат применению. Таким образом, на наш взгляд, законодатель существенно ограничил свободу трудового договора, хотя и в пользу работника (более слабой экономически стороны).

Однако у каждой из сторон трудового договора есть свой «интерес» в складывающихся между ними правоотношениях: работодатель как собственник средств производства (или его представитель) заинтересован в удовлетворении потребностей рынка, росте производительности труда, увеличении прибыли. Работника же интересует улучшение условий труда, повышение заработной платы, сокращение рабочего времени [4]. Следовательно, исключение работодателя из сферы принципа свободы трудового договора будет противоречить правовой природе понятия «договор».

Таким образом, принимая во внимание изложенное, приходим к выводу, что законодатель допускает свободное заключение трудового договора между работником и работодателем, однако этот договор не должен содержать в себе условий, ухудшающих или ограничивающих положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. При этом должны быть реализованы принципы, гарантированные сторонам трудового договора Конституцией Российской Федерации и соблюдены интересы каждой из сторон такого договора. Если же по какой-либо причине в договор все же будут включены условия, противоречащие действующему трудовому законодательству, т. е. одна из сторон попытается лоббировать свой интерес в ущерб интересам другой стороны, то такие условия не будут применяться к правоотношениям, а если и будут, то будут признаны не подлежащими к применению в судебном порядке, поскольку суды могут ограничивать свободу договора в целях защиты «слабой стороны договора», которой, как правило, выступает работник. Выходит, следует говорить не о свободе трудового договора, а о свободе сторон трудового договора? Как справедливо отмечает Т. В. Русских в своей работе «О свободе сторон трудового договора», под свободой сторон трудового договора следует понимать принадлежащую работнику и работодателю и гарантированную им государством возможность в соответствии со своими интересами воздействовать на определение содержания, изменение и прекращение условий трудового договора [4]. При этом законодательно должны быть закреплены равные правомочия сторон трудового договора, чтобы избежать умаления такой свободы у одной из сторон договора.

Безусловно, проблематика нашего исследования требует более детального изучения вопросов, связанных с реализацией принципа свободы трудового договора. И, несмотря на немалое количество проведенных исследований по рассматриваемым в этой статье проблемам, все же остаются вопросы, требующие ответа, которые позволили бы наиболее логично и правильно толковать нормы законодательных актов, а следовательно, и правильно их применять.

Список литературы:

1. Римское частное право: Учебник / Под ред. проф. И. Б. Новицкого и проф. И. С. Перетерского. – М.: Юриспруденция, 1999. – 310 с.
2. Карапетов А. Г. «Свобода договора в практике арбитражных судов»: Доклад на I Кубанском юридическом форуме 14.04.2017г. г. Краснодар. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.youtube.com/watch?v=PeCRylhwa5s>.
3. Постановление Пленума ВАС РФ от 14.03.2014 N 16 «О свободе договора и ее пределах» [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/32707.html> / КонсультантПлюс, 1997-2018.
4. Русских Т. В. О свободе трудового договора // Трудовое право, 2010, № 12. [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/workinglaw.html?191>.

5. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л. Ю. Бугров. – Пермь: Издательство Пермского университета, 1992. – 236 с.
6. Лушников А. М., Лушников М. В. Курс трудового права: Учебник в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, М. В. Лушников. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
7. Лившиц Р. З. Свобода труда в СССР / Р. З. Лившиц // Социализм и личность. – М., 1979. – 56 с.
8. Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – М., 1982. – 232 с.

Spisok literatury:

1. Rimskoye chastnoye pravo: Uchebnik / Pod red. prof. I.B. Novitskogo i prof. I. S. Pereterskogo. М.: Yuristsprudentsiya. 1999. – 310 s.
2. Karapetov A. G. «Svoboda dogovora v praktike arbitrazhnykh sudov»: Doklad na I Kubanskom yuridicheskom forume 14.04.2017 g. g. Krasnodar. [Elektronnyy resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.youtube.com/watch?v=PeCRylhwa5s>.
3. Postanovleniye Plenuma VAS RF ot 14.03.2014 N 16 «O svobode dogovora i eye predelakh» [elektronnyy resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/32707.html> / KonsultantPlyus. 1997–2018.
4. Russkikh T. V. O svobode trudovogo dogovora // Trudovoye pravo. 2010. № 12. [elektronnyy resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.top-personal.ru/workinglaw.html?191>.
5. Bugrov L. Yu. Problemy svobody truda v trudovom prave Rossii. Perm. izdatelstvo Permskogo universiteta. 1992.–236 s.
6. Lushnikov A. M. Lushnikova M. V. Kurs trudovogo prava: Uchebnik v 2t. T.1. Sushchnost trudovogo prava i ego razvitiya. Trudovyye prava v sisteme prav cheloveka. Obshchaya chast. 2-e izd.. pererab. i dop. М.: Statut. 2009.–879s.
7. Livshits R. Z. Svoboda truda v SSSR // Sotsializm i lichnost. М.. 1979. – 56 s.
8. Ivanov S. A. Livshits R. Z. Lichnost v sovetskom trudovom prave. М.. 1982. – 232 s.

On the Problem of the Freedom of Labor Contract and Its Borders // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2017. – Т. 3 (69). № 4. – P. 168–173.

The article attempts to analyze one of the most important principles of contract law – the principle of freedom of contract on the example of freedom of employment contract. Various points of view on this issue have been explored, and various aspects of the implementation of this principle in practice have been presented in the article. The paper presents a brief analysis of the relationship of freedom of contract in General and freedom of employment contract, as well as the analysis of explanations of the higher judiciary on the implementation of the principle of freedom of contract in various fields of law. Freedom of employment contract involves the free participation of two parties – the employee and the employer, as well as their mutual agreed will. However, not always the legislation establishes equal opportunities for each of the parties to the employment contract to exercise their constitutional rights. A number of problems, connected with the freedom of the labor contract, have been determined, and some possible ways of their solution have been suggested.

Keywords: freedom of contract, labor law, contract law, principles of law, legal norm.