

УДК 349.2

ОГРАНИЧЕНИЕ ПРАВ СТОРОН ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Онищенко В. В., Залоило М. А.

Таврическая академия Крымского федерального университета им. В. И. Вернадского

Настоящая статья посвящена анализу проблемы свободы трудового договора и сравнительному анализу способов реализации принципа свободы договора в трудовом и гражданском праве. Осуществлена попытка проанализировать способы разрешения проблемы свободы трудового договора.

Ключевые слова: принцип свободы договора, права сторон договора, трудовой договор, диспозитивность, границы диспозитивности.

Важнейшей задачей трудового законодательства Российской Федерации является, прежде всего, регулирование трудовых отношений, которые, как известно, возникают между работником и работодателем в результате заключения трудового договора. Ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым у обозначенных сторон возникают корреспондирующие друг другу права и обязанности. Ст. 9 Трудового кодекса регламентирует порядок регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке. Именно этой правовой нормой законодатель установил свободу заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями, среди прочих, трудовых договоров. Однако, в этом же законодательном положении он установил ограничение этой свободы трудового договора, указав, что «... трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению» [1, ст. 9].

Как видим, существует явная проблема определения границ свободы положений трудового договора. Эта проблема обусловлена многочисленными факторами, среди которых потребности общественных отношений, на которые распространяется трудовое право, а также специфика метода правового регулирования трудового права. Как известно, метод правового регулирования трудового права является особым, содержит в себе комплексные инструменты правового регулирования. Комплексность метода содержит в себе также элементы диспозитивности, которая позволяет законодателю устанавливать правила о свободном выборе сторонами условий трудового договора. Однако, нам кажется, что эта свобода носит несколько односторонний характер – и при задекларированном свободном определении сторонами условий трудового договора, они все же вынуждены соблюдать некие границы, то есть сторонам де-юре предоставлены широкие возможности для регулирова-

ния трудовых отношений, участниками которых они являются, де-факто – они (возможности) очень ограничены.

В свете изложенного возникает вопрос о соотношении императивных и диспозитивных начал в регулировании трудовых отношений, а именно при заключении трудового договора, когда любое включаемое в него условие проверяется с точки зрения допустимости, конкретно – на наличие либо отсутствие нормативного положения, запрещающего иное, нежели предусмотренное трудовым договором, а также проверка предусмотренных трудовым договором условий на соответствие уровню, установленному действующим законодательством [4, с. 90].

Отличие от трудового законодательства, вопрос свободы договора, а следовательно, – и о границах этой свободы договора, более разработан в сфере гражданского права и предпринимательского права. Так, п. 1 ст. 421 ГК РФ закрепил, что граждане и юридические лица свободны в заключении договора. П. 4 этой же статьи установлено, что условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами [2, ст. 421]. П. 2 ст. 10 ГК РФ закреплено, что в случаях, когда будет доказано, что сторона злоупотребляет своим правом, вытекающим из условия договора, отличного от диспозитивной нормы или исключаящего ее применение, либо злоупотребляет своим правом, основанным на императивной норме, суд с учетом характера и последствий допущенного злоупотребления отказывает этой стороне в защите принадлежащего ей права полностью или частично либо применяет иные меры, предусмотренные законом. Сторонам правоотношений гарантируется свобода договора, но в определенных пределах. То есть разрешено все, что прямо не запрещено законом. Однако, некоторые исследователи этой проблематики опровергают эту презумпцию, поскольку нормами законодательства, а также при разъяснении судами правильного применения этих законодательных положений это правило ограничивается. Например, Карапетов А. Г. на I Кубанском юридическом форуме, прошедшем 14.04.2017г. в г. Краснодар разъяснил свое видение этой проблемы с учетом Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 14 марта 2014 года № 16 «О свободе договора и ее пределах». Так, указанным Постановлением разъяснено, 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.п.). 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 сто-

рон, 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.

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 собирается эту свободу ограничить – законодатель или суде.

Вернемся же к трудовому договору. Как уже отмечалось, трудовой договор представляет собой одну из правовых форм реализации принципа свободы труда, регулируется индивидуально договорным методом, с помощью которого определяются конкретные условия труда. То есть, можно предположить, что трудовой договор призван охранять работника от незаконных, ухудшающих его положение по сравнению с действующим законодательством условий договора, кроме того он призван охранять честь и достоинство работника, что и является следствием работы диспозитивных начал в регулировании взаимоотношений, которые связаны с заключением и исполнением трудового договора [5, с. 374].

Учитывая изложенное, приходим к выводу о том, что в настоящее время действующие законодательные положения о регулировании трудового договора не в полной мере соответствуют принципу свободы договора. Эти положения в своей совокупности ограничивают вроде бы предоставленные сторонам трудового договора широкие права на договорное регулирование своих взаимоотношений. Мы видим, 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» (об этом говорится в По-

становлении Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации), которой, как правило, выступает работник. 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. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ / «Российская газета» от 31 декабря 2001 г. N 256.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. От 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ / «Российская газета» от 8 декабря 1994 г. N 238-239.
3. Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 14 марта 2014 года № 16 «О свободе договора и ее пределах» // СПС «КонсультантПлюс».
4. Анишина В. И., Попонов Ю. Г. Свобода труда или право на труд // В. И. Анишина, Ю. Г. Попонов // Журнал российского права. – 2007. – № 4. – С. 86-96.
5. Онищенко В. В. Границы диспозитивности норм трудового права Украины // В. В. Онищенко // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Юридические науки. – 2011. – Том 24 (63). – С. 373-375.

Onishchenko V. Restriction of the rights of the parties when concluding an employment contract / V. Onishchenko // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2019. – T. 4 (72). № 4. – P. 475-482.

In Russian legislation, there is a problem of defining the boundaries of freedom of contract and the dispensability of labour law. Treaty regulation is one of the elements of the method of legal regulation of the subject matter of the whole industry. The article attempts to analyse, in the authors' view, the unsuccessful resolution of the question of the general limits of the dispensability of labour law and the freedom of employment contract. The study reached a number of conclusions, including that the above-mentioned decision is not true: there is reason to argue that these borders are purely unilateral. In the declaration in the legislative provisions of the equality of the parties to the contract, the employee is nevertheless recognized as a weaker, economically less protected party. In addition, this article is devoted to the analysis of the problem of freedom of employment contract and comparative analysis of the ways of implementing the principle of freedom of contract in employment and civil law. An attempt has been made to analyse ways to resolve the problem of freedom of employment.

Key words: the principle of freedom of contract, rights of the parties to the contract, employment contract, dispensability, boundaries of dispensability.

Spisok literatury`

1. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30 dekabrya 2001 g. N 197-FZ / «Rossijskaya gazeta» ot 31 dekabrya 2001 g. N 256.
2. Grazhdanskij kodeks Rossijskoj Federacii. Chast` pervaya. Ot 30 noyabrya 1994 g. N 51-FZ / «Rossijskaya gazeta» ot 8 dekabrya 1994 g. N 238-239.
3. Postanovlenie Plenuma Vy`sshego Arbitrazhnogo Suda Rossijskoj Federacii ot 14 marta 2014 goda № 16 «O svobode dogovora i ee predelax» // SPS «Konsul`tantPlyus».
4. Anishina V. I., Poponov Yu. G. Svoboda truda ili pravo na trud // V. I. Anishina, Yu. G. Poponov // Zhurnal rossijskogo prava. – 2007. – № 4. – S. 86-96.
5. Onishhenko V. V. Granicy dispozitivnosti norm trudovogo prava Ukrainy` // V. V. Onishhenko // Ucheny`e zapiski Tavricheskogo nacional`nogo universiteta im. V. I. Vernadskogo. Yuridicheskie nauki. – 2011. – Tom 24 (63). – S. 373-375.