

УДК 349.2(075.8)

ВЛИЯНИЕ ПРИНЦИПА СВОБОДЫ ДОГОВОРА НА ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Хронин Н. В.

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

Исследование посвящено анализу влияния принципа свободы договора на трудовые и социальные отношения. Особое внимание обращается на анализ Постановления Пленума ВАС РФ от 14 марта 2014 года №16 «О свободе договора и её пределах», что позволяет провести сравнение подходов к договорной свободе в гражданском и трудовом праве. Исследование выявляет, что хотя в гражданском праве, принцип свободы договора имеет фундаментальное значение, в трудовом праве его применение сталкивается с необходимостью защиты прав работников, что влечёт за собой определённые ограничения. Это обусловлено стремлением обеспечить справедливый баланс между интересами работников и работодателей, а также необходимостью защиты общественных интересов.

Ключевые слова: принцип свободы договора, трудовые отношения, социальные отношения, влияние, Гражданский кодекс, Трудовой кодекс.

С переходом к рыночной экономике принцип свободы договора получил значительное развитие в Российской Федерации. Это обуславливает необходимость глубокого анализа его влияния на трудовые отношения, которые являются основой социальной стабильности в стране. В условиях глобализации и усиления международного сотрудничества, принцип свободы договора выходит на передний план как инструмент регулирования трудовых отношений, что требует адаптации российского законодательства и практики правоприменения к международным стандартам. Сбалансированное применение принципа свободы договора в трудовых отношениях способствует защите прав и интересов как работников, так и работодателей, что важно для обеспечения социальной справедливости и экономической эффективности. Актуализация и модернизация трудового законодательства с учетом принципа свободы договора позволяют более гибко регулировать трудовые отношения, адаптируя их к меняющимся условиям рынка труда и потребностям экономики.

Множество экспертов подчеркивают, что в трудовом праве ключевую роль играет принцип свободы труда. Этот принцип дает каждому человеку право самостоятельно решать, как и где применять свои профессиональные навыки, выбирать желаемую сферу деятельности или профессию. Он включает в себя возможность отказаться от определенной работы или вообще избегать участия в трудовой деятельности. В. Г. Сойфер утверждает, что для наемного труда, свобода находит свое выражение в трудовом договоре. Этот документ позволяет индивидуально оговаривать условия работы, которые отражают личные интересы и стремления каждого человека.

Целью исследования является комплексный анализ воздействия принципа свободы договора на формирование и развитие трудовых отношений, а также его последствий для социальной сферы в РФ. Исследование направлено на выявление как положительных, так и возможных негативных аспектов свободы договора, его роли в адаптации трудового законодательства к современным экономическим условиям, и влиянии на защиту прав и интересов работника и работодателя.

Принцип свободы договора играет значительную роль в регулировании трудовых и социальных отношений в РФ, но его применение в этих сферах имеет свои особенности и ограничения. В общем смысле, принцип свободы договора, закреплённый в Гражданском кодексе Российской Федерации (ГК РФ), предоставляет сторонам широкие полномочия в определении условий договора, выборе контрагента и формы договора, включая возможность заключения смешанных договоров.

Однако, несмотря на широкие возможности, предоставляемые принципом свободы договора, его применение в трудовых отношениях ограничивается трудовым законодательством и необходимостью защиты прав работников. В трудовых отношениях действуют специальные нормы, направленные на обеспечение баланса интересов между работниками и работодателями, а также на защиту прав работников, как экономически более слабой стороны. Это означает, что в трудовых договорах не всегда возможно полное проявление свободы договора, поскольку многие условия трудовых отношений регулируются императивными нормами трудового права и важно помнить, что применение этого принципа в контексте трудовых отношений не должно приводить к ущемлению прав и интересов работников, которые защищены трудовым законодательством [1, с. 265].

В контексте развития гражданского общества, В. Г. Сойфер подчеркивает важность эволюции трудового права в направлении усиления договорных механизмов в регулировании трудовых отношений. Это подразумевает сокращение прямого участия государства в управлении трудом и передачу определенных функций самоуправляемым организациям. Сойфер также акцентирует внимание на возможности работника выбирать между общими правами и гарантиями, установленными законодательством, а также личными интересами, которые могут быть связаны с материальными, производственными или бытовыми аспектами [2, с. 170].

Т. Н. Меркулова обращает внимание на тенденцию сближения трудового и гражданского права, которая, по её мнению, обусловлена рыночными трансформациями в экономике. Эта тенденция отражает стремление к более гибкому и адаптивному регулированию трудовых отношений, что во многом соответствует динамике современной экономики [3, с. 78].

Оба этих подхода указывают на значительные изменения в трудовом праве, вызванные экономическими и социальными процессами в обществе. Они подчеркивают необходимость адаптации законодательства к новым условиям и предоставление большей свободы в формировании трудовых отношений, что может способствовать эффективности и производительности труда, а также удовлетворению индивидуальных потребностей работников.

В юридической теории, цивилистический принцип свободы договора анализируется через три ключевых элемента: возможность субъектов гражданского права свободно вступать в договорные отношения; их право заключать различные виды договоров, в том числе непоименованные в действующем законодательстве; способность сторон самостоятельно формулировать условия договора, даже если он основан на модели, предложенной законодательством.

Однако, согласно Постановлению Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 14.03.2014 г. № 16 «О свободе договора и ее пределах», российское гражданское право не стремится к предоставлению неограниченной свободы в договорных отношениях. В частности, если законодательная норма, касающаяся договорных прав

и обязанностей, не содержит явного запрета на установление иных условий, она считается императивной, если цели законодательства требуют этого для защиты важных интересов, таких как интересы менее защищённой стороны договора или общественные интересы. [4]. Если же норма предусматривает возможность установления иных условий, суды могут ограничить эту диспозитивность, исходя из целей и сущности законодательного регулирования. В случае споров о характере нормы (императивном или диспозитивном), суд обязан объяснить, как именно законодательство либо необходимость защиты определённых интересов или предотвращение нарушения баланса интересов сторон, влияют на ограничения свободы договора. Ст. 421 ГК РФ подчеркивает, что несмотря на центральное положение свободы договора, закон имеет приоритет, даже перед нормами, поддерживающими этот принцип.

В трудовых отношениях, увеличение договорной свободы может способствовать более эффективной организации работы, улучшению использования ресурсов и повышению производительности. Это, в свою очередь, может привести к росту доходов. Однако, есть потенциальные риски для здоровья работников из-за увеличения трудовой нагрузки, что может сократить продолжительность их жизни и общую численность населения. Хотя работники могут, изначально, соглашаться на более длительное рабочее время для увеличения заработка, непрерывная интенсивная работа может стать невыполнимой в связи с состоянием здоровья. Таким образом, важно признать, что такая свобода не является абсолютной и требует определенных ограничений в любой сфере, будь то экономические отношения или отношения, связанные с трудовой деятельностью. В связи с этим, важным является социальное партнерство, которое в России строится на основе свободы договора, что позволяет работодателям и профсоюзам совместно решать вопросы, касающиеся трудовых и социальных прав работников. Оно способствует урегулированию конфликтов, улучшению условий труда и обеспечению социальной защиты [5, с. 47].

Трудовое право, в частности, несет в себе задачу балансировки между производственными целями государства, доходами граждан и социальной защитой населения. В контексте трудовых отношений это означает, что ограничение договорной свободы сторон должно быть четко регламентировано с учетом интересов работников, работодателей и государства. Государство играет ключевую роль в установлении этих ограничений в целях обеспечения справедливости и защиты в трудовых отношениях. Как выше было указано, принцип свободы договора является одним из ключевых в гражданском праве и, хотя он несколько ограничен в трудовых отношениях, из-за их специфической природы, его значение и влияние на трудовые и социальные отношения в РФ можно оценить через несколько аспектов:

1. Ограниченное применение в трудовых отношениях. В отличие от гражданского права, где принцип свободы договора позволяет сторонам свободно формировать условия договора, в трудовом праве, этот принцип значительно более ограничен. Трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом РФ, который устанавливает строгие нормы и стандарты для защиты прав работников. Это включает в себя минимальный размер оплаты труда, условия труда, продолжительность рабочего времени, обязательный отпуск и другие аспекты, которые не подлежат изменению по соглашению сторон.

2. Свобода выбора работодателя и работника. Несмотря на регулятивную природу

ду трудового права, принцип свободы договора проявляется в возможности работника выбирать работодателя и наоборот. Это способствует мобильности трудовых ресурсов и стимулирует конкуренцию среди работодателей за квалифицированные кадры.

3. Коллективные договоры. В рамках принципа свободы договора, коллективные договоры играют важную роль. Они позволяют представителям работников и работодателей договариваться о условиях труда, оплате труда и прочих аспектах трудовых отношений, что является проявлением этого принципа в коллективном формате.

4. Изменения в законодательстве. В последние годы, в России наблюдается тенденция к увеличению гибкости трудового законодательства, что может расширить границы принципа свободы договора в трудовых отношениях. Это возможность более широкого использования временной и проектной работы, аутсорсинга и других форм занятости.

Следует заметить, что законодательные гарантии для работников формировались постепенно, ограничивая свободу работодателей в пользу защиты прав трудящихся. Это происходило через преодоление сопротивления со стороны работодателей, которые стремились сохранить нелимитированную договорную свободу. До введения таких ограничений, трудовой договор, как таковой, отсутствовал и действовал лишь гражданско-правовой договор личного найма. Ограничение свободы договора позволило развиваться трудовому праву как самостоятельной отрасли. Сегодня, принцип свободы договора позволяет расширить социальные гарантии за счет дополнительных соглашений между работодателем и работником. Например, работодатель может предоставить дополнительные льготы и компенсации сверх обязательных, установленных законодательством [6, с. 41].

Исторические изменения в трудовом праве подчеркивают общую тенденцию: с увеличением договорной свободы снижаются требования к охране труда, что было основным направлением фабричного законодательства. В то время, как расширение договорной свободы может вести к повышению производительности и доходов, это также может иметь вредные последствия, включая ухудшение условий труда и здоровья работников, повышенный риск травматизма, увеличение заболеваемости и снижение общего благополучия рабочих. Таким образом, несмотря на потенциальные положительные аспекты расширения договорной свободы, необходим баланс между договорными правами и гарантиями безопасности и здоровья на рабочем месте. Следует заметить, что существуют обязательные нормы трудового права, которые должны соблюдаться. Например, минимальный размер оплаты труда, нормы рабочего времени и отдыха, охрана труда [7, с. 59].

Ст. 56 Трудового кодекса РФ устанавливает, что несмотря на возможность свободного заключения трудового договора, его условия должны соответствовать действующему трудовому законодательству, другим нормативно-правовым актам, а также коллективному договору. Это означает, что хотя стороны могут вносить в договор дополнительные условия, не регламентированные законом или локальными нормативными актами, эти условия не должны ухудшать положение работников по сравнению с уже установленными нормами.

Согласно ч. 4 ст. 8 Трудового кодекса РФ, любые дополнения к трудовому договору должны быть сформулированы так, чтобы не оказывать негативного влияния на права и гарантии работников, которые предусмотрены законодательством, кол-

лективными или иными соглашениями. Свобода договора должна обеспечивать баланс интересов сторон трудового договора, не допуская злоупотреблений со стороны работодателя или ущемления прав работника [8, с. 25].

Кроме этого, трудовое законодательство устанавливает особые ограничения условий трудового договора. В частности, ст. 58 Трудового кодекса РФ ограничивает максимальный срок срочного трудового договора 5 годами, за исключением случаев, когда закон предусматривает другой срок. Установлены возрастные ограничения для заключения трудового договора, в целях защиты здоровья и образовательных возможностей несовершеннолетних. В соответствии со ст. 63 Трудового кодекса РФ, трудовые договоры могут быть заключены с лицами, достигшими шестнадцатилетнего возраста. Однако, есть исключения, позволяющие молодежи начать работать ранее. Так, граждане достигшие пятнадцатилетия, могут быть приняты на работу для выполнения легких видов труда, которые не наносят вреда их здоровью. Кроме того, несовершеннолетние в возрасте от 14 лет могут заключать трудовой договор с согласия хотя бы одного из родителей или опекунов. Это разрешено только для работы, которая не вредит здоровью подростка, не мешает его учёбе и выполняется во время, свободное от занятий. В определённых сферах, таких как кинематография, театр, концертные и цирковые организации, заключение трудовых договоров допускается даже с лицами младше 14 лет. В этих случаях, требуется согласие родителя или опекуна, а также разрешение органа опеки и попечительства, чтобы убедиться, что деятельность не повредит здоровью или моральному развитию ребёнка.

Законодательство РФ вносит чёткие ограничения в свободу заключения трудовых договоров, особенно когда дело касается изменения условий труда. Эти ограничения, установлены в гл. 12 Трудового кодекса РФ и обусловлены необходимостью защиты общественных интересов. Основным ограничением является то, что любые изменения, вносимые в трудовой договор, включая перевод на другую работу, требуют письменного согласия работника. Однако, ст. 722 Трудового кодекса РФ предусматривает исключения, когда согласие работника не требуется. Такие случаи включают экстренные ситуации, такие как катастрофы, производственные аварии, пожары или эпидемии, когда перевод может быть осуществлён без учёта воли работника, чтобы защитить жизнь или нормальные жизненные условия населения.

Кроме того, ст. 74 Трудового кодекса РФ позволяет работодателю изменять условия трудового договора без согласия работника в случаях изменения организационных или технологических условий труда. Исключение составляет изменение трудовой функции, которое требует согласия работника.

Важно отметить, что ограничения свободы трудового договора могут быть введены не только законодателем, но могут формироваться и в процессе согласования сторонами трудового договора. При этом, закон предусматривает возможность участия других субъектов, определённых в законодательстве, что подчёркивает важность общественных интересов в регулировании трудовых отношений.

На теоретическом уровне, «свобода» как работника, так и работодателя, предполагается равной. Однако на практике, из-за экономической зависимости работника от работодателя, эта свобода часто оказывается иллюзорной. Большинство работников, зависимы от своих работодателей, что ограничивает их способность полностью отстаивать свои интересы.

С другой стороны, полный отказ от принципа свободы договора в трудовых от-

ношениях также не совместим с принципами демократического правового государства. Поэтому, несмотря на необходимость императивных ограничений в сфере трудовых договоров, важно продолжать совершенствование трудового законодательства. Это совершенствование должно учитывать текущую политическую и экономическую ситуацию и быть направлено на повышение конкурентоспособности национального бизнеса, улучшение мотивации к труду и увеличение трудовой мобильности. Неоспоримо, что принцип свободы договора играет ключевую роль в регулировании трудовых и социальных отношений в РФ, обеспечивая гибкость и возможность для сторон договориться о взаимовыгодных условиях. Однако, его реализация ограничивается обязательными нормами законодательства, направленными на защиту прав работников и обеспечение справедливости в трудовых отношениях [9, с. 36].

Преимущества использования принципа свободы договора в трудовых отношениях в РФ проявляется в таких аспектах, как:

1. Возможность установления нестандартных форм занятости, таких как временная работа, работа по срочным трудовым договорам, сезонная работа, а также частичная занятость. Это особенно важно для тех субъектов, которые не могут или не хотят работать полный рабочий день, например, студентов, пенсионеров или родителей с маленькими детьми.

2. Мобильность рабочей силы. Свобода договора способствует повышению мобильности рабочей силы, позволяя работникам легко менять место работы в поисках лучших условий. Это стимулирует работодателей предлагать более конкурентоспособные условия труда, чтобы привлечь и удержать квалифицированных специалистов.

3. Инновации и стартапы. В условиях стремительного развития технологий и появления новых бизнес-моделей, принцип свободы договора играет ключевую роль в развитии инновационных компаний и стартапов. Такие компании часто нуждаются в гибких и нестандартных трудовых отношениях, чтобы оперативно реагировать на изменения рынка и быстро адаптироваться к новым условиям.

4. Развитие дистанционных форм труда. Современные информационные технологии открывают новые возможности для организации труда на дистанционной основе. Принцип свободы договора позволяет работодателям и работникам согласовывать условия дистанционной работы, включая график, средства коммуникации и отчетности, что особенно актуально в условиях пандемий и других форс-мажорных обстоятельств.

5. Применение гибких систем оплаты труда. Принцип свободы договора дает возможность внедрять различные системы оплаты труда, включая сдельную оплату, премиальные системы, опционы на акции и другие формы вознаграждения. Это позволяет работодателям более точно мотивировать работников в зависимости от их вклада в результаты труда.

Одно из ограничений свободы трудового договора для работодателей выражается в необходимости заключать договор с определенными работниками. Это требуется в случае приема на работу инвалидов по установленной квоте, а также приглашенных в порядке перевода и выборных профсоюзных работников после окончания срока их полномочий.

Особое значение, в контексте принципа свободы трудового договора, имеет ст. 84

Трудового кодекса РФ. Эта статья определяет основания для прекращения трудового договора в случае нарушения правил, установленных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, при его заключении. То есть, трудовые договоры не должны содержать условий, ухудшающих или ограничивающих положение работника в сравнении с действующим трудовым законодательством. Важно, чтобы при заключении договора соблюдались принципы, гарантированные Конституцией РФ, и учитывались интересы обеих сторон. Если в трудовой договор включены условия, противоречащие законодательству, то они не будут применяться. В случае, если одна из сторон пытается навязать свои интересы в ущерб другой стороне, такие условия могут быть оспорены и признаны недействительными в судебном порядке.

Таким образом, принцип свободы договора, закрепленный в ГК РФ, играет ключевую роль в регулировании обязательственных и гражданско-правовых отношений, предоставляя сторонам широкие возможности для определения условий договора и выбора контрагентов. В трудовом праве, несмотря на широкий спектр договорной свободы, существуют особые законодательные ограничения, направленные на защиту общественных интересов, прав и интересов работников, что важно для поддержания баланса в экономических и социальных отношениях. Учитывая, что вмешательство государства в сферу трудовой свободы является неизбежным и исторически обоснованным аспектом социального устройства, крайне важно четко определить границы такого ограничения. Это позволяет разграничить область, в которой действительно можно реализовать свободу в трудовых отношениях, сохраняя при этом равновесие интересов всех участников. В контексте трудового законодательства, расширение договорной свободы может иметь как положительные, так и отрицательные социальные последствия, включая негативное влияние на здоровье и благосостояние работников. Это подчеркивает важность сбалансированного подхода к регулированию трудовых отношений.

Список литературы:

1. Березкина М.А. Принцип свободы договора и его пределы в предпринимательской деятельности // Гуманитарные и правовые проблемы современной России: материалы научно-практической конференции. – Новосибирск, 2021. – С. 265-267.
2. Онищенко В.В., Хугаев Р.Г. К вопросу о свободе трудового договора и ее границах // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского Юридические науки. – 2017. – Т. 3 (69), № 4. – С. 168-173.
3. Меркулова Т. Н. Теоретико-прикладные вопросы взаимодействия норм трудового и гражданского права // Ученые записки Санкт-Петербургского имени В. Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. - № 4 (64). – 2017. – С. 76-80.
4. Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 14 марта 2014 г. № 16 «О свободе договора и ее пределах» // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – 2015. - № 5.
5. Зуев С.М. Свобода договора и защита трудовых прав: современные тенденции // Юридическая наука и практика. – 2023. – № 3. – С. 45-53.
6. Кузнецова Л.В. Принцип свободы договора в трудовых отношениях: проблемы и решения // Российский юридический журнал. – 2021. – № 6. – С. 38-47.
7. Лазарев М.А. Влияние свободы договора на социальные гарантии работников // Социальное и трудовое право. – 2022. – № 1. – С. 56-64.
8. Михайлов Д.Ю. Свобода трудового договора и социальная защита работников // Право и экономика. – 2024. – № 2. – С. 22-30.
9. Хохлов Е.Б. Современные проблемы реализации принципа свободы договора в трудовом праве // Правовые исследования. – 2022. – № 9. – С. 33-41.

N. V. Khronin The influence of the principle of freedom of contract on labor and social relations // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2024. – Т. 10 (76). № 3. – P. 391–398.

The study is devoted to the analysis of the influence of the principle of freedom of contract on labor and social relations. In addition, the author draws special attention to the Resolution of the Plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation dated March 14, 2014 No. 16, concerning freedom of contract and its limits, which allows for a comparison of approaches to contractual freedom in civil and labor law. The study reveals that although in civil law the principle of freedom of contract is of fundamental importance, in labor law its application is faced with the need to protect the rights of workers, which entails certain restrictions. This is due to the desire to ensure a fair balance between the interests of workers and employers, as well as the need to protect public interests.

Keywords: principle of freedom of contract, labor relations, social relations, influence, the Civil Code, the Labour Code.

Spisok literatury:

1. Berezkina M.A. Princip svobody dogovora i ego predely v predprinimatel'skoj deyatel'nosti // Gumanitarnye i pravovye problemy sovremennoj Rossii: materialy nauchno-prakticheskoy konferencii. – Novosibirsk, 2021. – S. 265-267.
2. Onishchenko V.V., Hugaev R.G. K voprosu o svobode trudovogo dogovora i ee granicah // Uchenye zapiski Krymskogo federal'nogo universiteta imeni V.I. Vernadskogo Yuridicheskie nauki. – 2017. – T. 3 (69), № 4. – S. 168-173.
3. Merkulova T. N. Teoretiko-prikladnye voprosy vzaimodejstviya norm trudovogo i grazhdanskogo prava // Uchenye zapiski Sankt-Peterburgskogo imeni V. B. Bobkova filiala Rossijskoj tamozhennoj akademii. - № 4 (64). – 2017. – S. 76-80.
4. Postanovlenie Plenuma Vysshego Arbitrazhnogo Suda RF ot 14 marta 2014 g. № 16 «O svobode dogovora i ee predelelah» // Vestnik Vysshego Arbitrazhnogo Suda Rossijskoj Federacii. – 2015. - № 5.
5. Zuev S.M. Svoboda dogovora i zashchita trudovyh prav: sovremennye tendencii // Yuridicheskaya nauka i praktika. – 2023. – № 3. – S. 45-53.
6. Kuznecova L.V. Princip svobody dogovora v trudovyh otnosheniyah: problemy i resheniya // Rossijskij yuridicheskij zhurnal. – 2021. – № 6. – S. 38-47.
7. Lazarev M.A. Vliyanie svobody dogovora na social'nye garantii rabotnikov // Social'noe i trudovoe pravo. – 2022. – № 1. – S. 56-64.
8. Mihajlov D.Yu. Svoboda trudovogo dogovora i social'naya zashchita rabotnikov // Pravo i ekonomika. – 2024. – № 2. – S. 22-30.
9. Hohlov E.B. Sovremennye problemy realizacii principa svobody dogovora v trudovom prave // Pravovye issledovaniya. – 2022. – № 9. – S. 33-41.