

**Шумилина В.Е.**, к. э. н., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия;

**Тепегенджиян А.А.**, студент 4 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия; [angelina.tepenzi@gmail.com](mailto:angelina.tepenzi@gmail.com)

**Филев Д.В.**, студент 4 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ДГТУ, Ростов-на-Дону, Россия; [filiev94.25.99.z@gmail.com](mailto:filiev94.25.99.z@gmail.com)

### **СВОБОДА ТРУДА КАК ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Аннотация.** В данной главе рассматривается социальная проблема свободы труда, анализируется формальное закрепление в международном трудовом праве. В статье отмечается, что для искоренения нарушения данного принципа требуется комплексный подход, так как эту проблему можно решить только совместными усилиями мирового сообщества.

**Ключевые слова:** свобода труда, занятость трудоспособного населения, принцип свободы трудового договора, право на труд, международно-правовые акты.

**Shumilina. V.E.** Ph.D., Associate Professor, Department of Economic Security, Accounting and Law, Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russia, [shumilina.vera@list.ru](mailto:shumilina.vera@list.ru)

**TepegendjiyanA.A.** 4 nd year student Department of economic security, accounting and law of the DSTU, Rostov-on-Don, Russia; [angelina.tepenzi@gmail.com](mailto:angelina.tepenzi@gmail.com)

**Filev D.V.** 4 nd year student Department of economic security, accounting and law of the DSTU, Rostov-on-Don, Russia; [filiev94.25.99.z@gmail.com](mailto:filiev94.25.99.z@gmail.com)

### **FREEDOM OF LABOR AS A PRINCIPLE OF LABOR LAW**

**Annotation.** This chapter examines the social problem of freedom of labor, analyzes the formalization in international labor law. The article notes that an

integrated approach is required to eradicate the violation of this principle, since this problem can only be solved by joint efforts of the world community.

**Key words:** freedom of labor, employment of the able-bodied population, the principle of freedom of an employment contract, the right to work, international legal acts.

Одна из наиболее актуальных социальных проблем в современных условиях в России и мире – проблема свободы труда [3].

Глобальный кризис поставил все компании, которые собираются продолжать свою деятельность, перед необходимостью заново определиться с моделью управления. И тут перед бизнесом открывается кардинальная развилка, которую пока до конца не осознали и не обсудили.

Чтобы лучше разглядеть эту развилку, обратимся к историческому контексту. В последние сто лет наука об управлении шаг за шагом склонялась к тому, что сотруднику нужно предоставлять больше свободы. За отправную точку возьмем начало XX века — конвейерный способ организации труда, который стандартизировал каждую операцию и свел свободу работника к нулю. В середине прошлого века начали распространяться идеи управления по целям: работник получил свободу выбирать пути достижения целей.

На границе столетий стали переходить от управления по целям к управлению по ценностям. Апогеем стала концепция бирюзовой организации, которая раздвинула границы до предела: свобода от стратегии, свобода от иерархии, свобода от должности.

Конечно, теоретические тренды не равнозначны реальному изменению управленческой практики, но компании и в жизни следуют по этому пути. Бирюзовых организаций в чистом виде, как они описаны у автора книги «Создавая организации будущего» Фредерика Лалу, в природе не существует, но все чаще мы обнаруживаем на практике смягчение иерархии, партнерские отношения руководителя и подчиненных, делегирование.

Означает ли этот тренд, что люди становятся более зрелыми, и потому можно дать им больше свободы в работе? Да, но это лишь одна сторона медали. Нам кажется, более важной зависимостью, действующая в обратную сторону: давая сотруднику больше свободы, мы делаем его более ответственным. Проектируя бизнес-системы в расчете на сознательных, ответственных, мотивированных, болеющих за дело сотрудников, мы фактически воспитываем в них эти качества.

Проблема правовой саморегуляции трудовых отношений на основе личного усмотрения их участников связана с определением приемов, способов, средств упорядочения таких отношений. Возможность саморегулирования трудовых отношений, являясь субъективным правом, представляет собой меру дозволенного законом поведения. В трудовом праве сочетаются два метода правового регулирования: публично-правовой, как отражение главной функции государства — регулятивного воздействия на общественные отношения путем установления позитивных правил поведения; диспозитивный, допускающий иной подход — саморегулирование[6].

Цели, задачи и принципы трудового законодательства, зафиксированные в ст. 1 и 2 Трудового кодекса, предполагают объективно обусловленную необходимость сочетания публичного и частного подходов в правовом регулировании отношений на рынке труда.

На возможность правовой саморегуляции трудовых отношений непосредственное влияние оказывает реализация принципов трудового права, провозглашенных в Конституции РФ и сформулированных в ст. 2 ТК РФ[1].

Принцип «сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» введен исходя из закономерностей взаимодействия публичной и частной сфер трудового права. Законодательное закрепление данного принципа подтверждает господдержку актов правовой саморегуляции трудовых

отношений, сформулированных их субъектами на основе свободного усмотрения, в рамках действующих правовых норм. Об этом же свидетельствует и сложившаяся судебная практика.

Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, ст. 2 ТК РФ каждый свободно выбирает род трудовой деятельности, профессию, имеет возможность самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду. Налицо частноправовой аспект трудовой правоспособности физического лица, ибо субъект делает выбор по своему усмотрению, а эта возможность обеспечивается диспозитивным вариантом госрегулирования. Однако что касается, например, безопасных условий труда и его охраны, то этот принцип, сформулированный в ч. 2 ст. 7, ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ, предусматривает установление единых требований (стандартов) во всех организациях на территории России, где применяется труд работников.

Поэтому указанные стандарты фиксируются в императивном порядке. В этой связи возможны некоторые правовые ограничения свободы труда, о чем также свидетельствует судебная практика. Соглашение сторон: опыт СССР и западных стран Кодекс законов о труде РСФСР от 1971 г. в качестве возможного основания прекращения трудовых отношений предусматривал соглашение сторон. Однако, в отличие от современного законодательства, в нем не раскрывалось содержание этого механизма[7].

Принцип свободы труда находит свое выражение в свободе трудового договора, являющегося главным основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений, а также их содержания (раздел III 3 ТК РФ). Каждая из сторон трудового договора наделяется правом действовать по своему усмотрению. В то же время эта свобода может быть существенно ограничена[8].

Пример. Регулирование трудовых отношений, возникающих на основании трудового договора при направлении на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты (ст. 16 ТК РФ). Такое направление, осуществляемое органами госвласти, является основанием для

заключения с работником трудового договора. Цель квотирования заключена в соблюдении гарантий трудовых прав граждан (особенно их социально-уязвимых категорий), предусмотренных ст. 37 Конституции РФ, согласно которой каждый имеет право на труд, на вознаграждение за него без какой-либо дискриминации и на защиту от безработицы.

Сегодня трудовой договор рассматривается как главное основание возникновения, изменения и прекращения значительной части трудовых отношений.

Согласно ст. 57 ТК РФ условия договора четко разделены на обязательные и те, которые стороны могут установить по своему усмотрению. Таким образом, в одной и той же правовой норме содержатся одновременно публично-правовые и частноправовые начала, централизованное регулирование отношений сочетается с саморегулированием. При этом критерием для ограничения свободы усмотрения сторон является соблюдение интересов работника: условия договора не могут ухудшать его положение по сравнению с установленными законодательством.

Наличие в трудовом праве таких частноправовых институтов позволяет субъектам урегулировать трудовые отношения наиболее выгодным образом, руководствуясь лишь своим интересом и общими императивными нормами законодательства.

Позиция суда. Комментируя конституционность ст. 78 Трудового кодекса, КС РФ указал, что свобода труда предполагает в том числе возможность прекращения трудового договора по соглашению сторон. Причем аннулировать последнее можно лишь посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает односторонний отказ кого-либо из них от ранее достигнутого соглашения. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника.

Прекращение трудового договора по взаимному соглашению может быть выгодно обеим сторонам трудовых отношений. Так, в случае совершения работником виновного противоправного деяния, в его интересах расторгнуть трудовой договор на таком «безобидном» для репутации основании, как соглашение сторон. В свою очередь, работодатель получает возможность прекратить трудовые отношения с дискредитировавшим себя работником без необходимости сбора доказательств его виновного противоправного деяния.

Практическое применение данного института, тем не менее, вызывает вопросы. Дело в том, что в ТК РФ не уточнено, в какой форме может заключаться соглашение о прекращении трудового договора. В итоге одни работодатели ограничиваются заявлением работника о расторжении трудового договора по соглашению сторон, другие оформляют только письменное соглашение о прекращении трудового договора, третьи составляют оба документа [4].

В этой связи представляется вполне логичным введение в ст. 78 ТК РФ нормы, аналогичной ч. 1 ст. 452 ГК РФ, в соответствии с которой соглашение об изменении или о расторжении договора по общему правилу должно совершаться в той же форме, что и трудовой договор[5].

Так, сегодня достаточно распространен феномен: работодатели отдают предпочтение гражданско-правовому договору для оформления трудовых отношений. Речь идет об использовании договора найма, позволяющего избежать затрат, возникающих при заключении трудового договора (обеспечение трудовых гарантий, обязательные платежи в социальные фонды и т. п.). При этом законодательно оговаривается, что, выявляя подобные факты в рамках трудовых споров, суды должны применять положения трудового законодательства (п. 4 ст. 11 ТК РФ) [2].

Причины игнорирования положений ТК РФ, касающихся содержания трудового соглашения (контракта), могут быть связаны не только с желанием работодателя сэкономить на соцвыплатах. Зачастую сам работник

заинтересован в оформлении трудовых отношений гражданско-правовым договором, так как последний не сковывает его рабочего потенциала строгими рамками трудовых норм и дает возможность более гибко урегулировать его собственный интерес.

Пример. Работник Курского вокзала, ежедневно после работы 1,5 часа ожидающий отправления электрички домой, не может увеличить свой рабочий день на 1 час, что устраивало бы обе стороны трудового договора. Даже договорные обязательства работодателя компенсировать работнику недельную переработку не делают такие условия трудового договора легитимными, так как увеличение на 1–2 часа общего 40-часового предела будет уже считаться по общему правилу ухудшением условий труда работника.

Законодательством предусмотрены и иные акты, посредством которых субъекты трудовых отношений могут реализовать свои интересы в данной сфере. К их числу можно отнести заявления (об увольнении, его отзыв), согласие (на перевод на другую работу), взаимное согласие (на продление срока рассмотрения трудового спора примирительной комиссией), мнение (по ряду оснований мнение выборного органа первичной профсоюзной организации относительно увольнения работника), инициативу (на расторжение трудового договора), желание (мужа на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя) и др.

Актом саморегуляции работника в ряде случаев можно также признать его конклюдентные действия. Например, если после заключения трудового договора работник не приступает к исполнению своих обязанностей в день начала работы, то такие его действия в силу ст. 61 ТК РФ влекут совершенно определенные правовые последствия — аннулирование трудового договора работодателем. В свою очередь, основанием для возникновения трудовых отношений может послужить фактическое допущение работника к работе с

ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ).

Позиция суда. Работник индивидуального предпринимателя обратился с жалобой в инспекцию труда по поводу невыплаты ему заработной платы с 2019г. По результатам проверки Гострудинспекцией на основании распоряжения от 16.01.2009 № 4 предприниматель был привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда). Оспаривая в арбитражном суде соответствующее постановление ГИТ, предприниматель пояснил, что в данном случае нет события правонарушения ввиду отсутствия с указанным лицом трудовых отношений. Инспекторы ГИТ отметили: хотя предприниматель не заключал трудовой договор с работником, он фактически допустил его к исполнению трудовых обязанностей, о чем, в частности, свидетельствуют соответствующие страховые и налоговые отчисления.

В соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут по названному основанию в любое время. Это значит, что данная норма позволяет уволить работника в период и его нахождения в отпуске, и временной нетрудоспособности, чего нельзя сделать при расторжении договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности работодателя-физического лица). При этом никакого контроля со стороны профсоюзных организаций за увольнением работников по этому основанию не предусмотрено.

Таким образом, может быть прекращено действие не только трудового, но и ученического договора (ст. 208 ТК РФ). Решением Арбитражного суда Пензенской области от 21.04.2009 заявление предпринимателя было удовлетворено. Суд доводы инспекторов признал недостаточными для установления в его действиях события вмененного правонарушения. Свидетельскими показаниями, полученными в судебном



заседании, не подтверждалось нахождение указанного лица в магазине, принадлежащем предпринимателю, в качестве продавца или иного работника торговой точки. Ввиду отсутствия доказательств, подтверждающих наличие между указанными лицами трудовых отношений, нет и события административного правонарушения. И хотя постановлением Одиннадцатого апелляционного суда от 04.06.2009 решение суда первой инстанции было отменено, ФАС Поволжского округа не согласился с таким решением и направил дело в суд апелляционной инстанции для рассмотрения апелляционной жалобы по существу. В результате постановлением Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 21.10.2009 решение от 21.04.2009 оставлено без изменения. В кассационной жалобе ГИТ ФАС Поволжского округа было отказано.

Таким образом, критерии ограничения свободы усмотрения субъектов при регулировании трудовых отношений определяются целями, зафиксированными в ст. 1 ТК РФ. Законодатель при установлении пределов саморегулирования трудовых отношений должен учитывать, что запреты, направленные на охрану интересов работника, в ряде конкретных ситуаций не позволяют обеспечить индивидуальные подходы к формированию взаимной договоренности участников трудовых отношений.

Очевидно, что тенденции к децентрализации правового регулирования рынка труда приводят к тому, что трудовой договор приобретает все больше частноправовых свойств основного средства саморегуляции трудовых отношений. Именно соглашение сторон трудового правоотношения позволяет им в рамках действующего законодательства наиболее взаимовыгодно урегулировать отношения в сфере труда на основе собственного усмотрения. Принцип свободы труда касается каждое государство, эту проблему можно решить лишь совместными усилиями мирового сообщества, международным сотрудничеством.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ. Доступ из справ.-прав. системы «КонсультантПлюс».
2. Баева, Д. С. Свобода труда как основополагающий принцип трудового права / Д. С. Баева, Е. О. Гладкова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. 2016. № 10.3 (114.3). С. 35-37.
3. Бриллиантова Н.А. Трудовое право. — 5. — М.: РГ-Пресс, 2016. 536 с.
4. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: дис. ...докт. юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 11.
5. Шумилина В.Е., Изварина Н.Ю. Статистика рынка труда: учеб.пособие. - Ростов н/Д.: Беспмятнов С.В., 2019. – 97 с.
6. Иващенко В.Г. Свобода труда и запрет принудительного труда как основополагающий принцип международного трудового права // Вестник Башкирского университета. 2012. №2. С. 1136-1140.
7. Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: 2005. С. 352.
8. Русских Т. В. Роль Конституционного суда Российской Федерации в обеспечении свободы сторон трудового договора // Сибирское юридическое обозрение. 2019. №2.

## References

1. Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of December 30, 2001 No. 197-FZ. Access from sprav.-rights. system "ConsultantPlus".
2. Baeva, DS Freedom of labor as a fundamental principle of labor law / DS Baeva, EO Gladkova. - Text: direct // Young scientist. 2016. No. 10.3 (114.3). S. 35-37.
3. Brilliantova N.A. Labor law. - 5. - M .: RG-Press, 2016.536 p.

4. Golovina S.Yu. Conceptual apparatus of labor law: dis. ... doct. jurid. sciences. Ekaterinburg, 1998.S. 11.

5. Shumilina V.E., Izvarina N.Yu. Labor market statistics: textbook. - Rostov n / D .: Bespamyatnov S.V., 2019 .-- 97 p.

6. Ivaschenko V.G. Labor freedom and the prohibition of forced labor as a fundamental principle of international labor law // Bulletin of the Bashkir University. 2012. No. 2. S. 1136-1140.

7. Kiselev I. Ya. Labor law of Russia and foreign countries. International labor standards. M .: 2005.S. 352.

8. Russian TV Role of the Constitutional Court of the Russian Federation in ensuring the freedom of the parties to the labor contract // Siberian legal review. 2019. No. 2.