

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Свобода трудового договора: теория и применение

Научный руководитель – Линец Александр Александрович

Артеменко Савелий Александрович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: artemenko.saveliy@gmail.com

Свобода трудового договора: теория и применение

Цель: анализ непоименованного в трудовом законодательстве принципа свободы трудового договора и его будущее в трудовом праве России.

Аннотация: в данной работе рассматривается свобода трудового договора, его место среди институтов трудового права, пределы действия данного принципа, возможность его применения.

Принцип свободы трудового договора никогда не имел прямого законодательного закрепления. Впервые свобода трудового договора нашла свое косвенное проявление в Кодексе Законов о Труде 1922 г. (КЗоТ 1922 г.), поскольку основным способом возникновения трудовых отношений стал трудовой договор, а не административно-властные предписания. Проявление принципа свободы трудового договора можно найти в ст. 27 КЗоТ 1922 г.: «Трудовой договор есть соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение». Такой вывод можно сделать на основе слов «соглашение двух и более лиц», по моему мнению это означает, что стороны достигают согласованности по условиям трудового договора, а для того, чтобы достигнуть согласия, сторонам необходимо идти на взаимные уступки. Также проявление принципа свободы трудового договора можно найти в ст. 28 КЗоТ 1922 г.: «Условия трудового договора определяются соглашением сторон...», опять же это означает, что стороны должны достигнуть взаимной договоренности по условиям трудового договора.

Как уже говорилось, данный принцип не смог найти проявления в трудовом законодательстве, однако также нет и однозначного мнения касательно его места в системе институтов трудового права, имеются различные точки зрения касательно вопроса: «к какому институту трудового права относится свобода трудового договора?». Н. Г. Александров считал, что данный принцип относится только к институту трудового договора и выражался в добровольности поступления на работу, в свободе перехода на другую работу и свободе оставления работы по желанию рабочего и служащего, в допустимости перевода на другую постоянную работу только с согласия работника[1]. А.М. Бабицкий говорил о свободе трудового договоре вместе с ответственностью, поскольку считал, что любая свобода в качестве своего условия имеет ответственность[2]. Как мы видим, отсутствует единое мнение касательно поставленного вопроса, однако, правильным будет относить данный принцип к институту трудового договора, поскольку он является центральным в трудовом праве.

В теории науки трудовое право встречается большое количество названий для данного принципа: принцип добровольности трудового договора[3], принцип добровольного волеизъявления[4], договорный принцип, принцип свободы выбора места и рода деятельности

и т.д. Однако представляется, что название «свобода трудового договора» является наиболее подходящим, поскольку все вышеперечисленные названия являются проявлением принципа свободы трудового договора. Свобода трудового договора означает, что никто не может принуждать к заключению трудового договора, к выбору места и рода деятельности и в целом принуждать к осуществлению трудовой деятельности. Такого же мнения придерживается и Л. Ю. Бугров, когда говорит, что свобода трудового договора является проявлением основополагающего принципа трудового права «свобода труда»[5]. Аналогического мнения придерживается и В. Г. Сойфер, когда пишет, что «применительно к наемному труду свобода труда воплощается в трудовом договоре, допускающем свободное включение в него условий труда, выражающих, прежде всего, индивидуальные интересы и стремления конкретного человека»[6].

Бугров выделял прямое и косвенное действие обсуждаемого принципа. Под прямым действием подразумевается проявление принципа в правилах трудового договора, косвенное заключается во влиянии принципа на отношения, возникающие перед заключением трудового договора и после его прекращения. Получается, что данный принцип главным образом проявляется (1) непосредственно перед заключением трудового договора, (2) во время заключения трудового договора, (3) в период действия трудового договора, (4) во время прекращения действия трудового договора, (5) в течении определенного времени после прекращения действия трудового договора[7]. Для наглядности проявления данного принципа следует примерами подкрепить каждый из этапов действия принципа свободы трудового договора:

1. *Непосредственно перед заключением трудового договора*: человек может свободно выбирать род занятий и профессию. Это означает, что человек вправе решать, в какой сфере и на какой должности он хочет работать, и работодатель не может принудительно навязывать ему работу, которую работник не желает исполнять.

2. *Во время заключения трудового договора*: трудовой договор заключается на добровольной основе, без какого-либо принуждения одной из сторон. Также стороны трудового договора имеют право согласовывать его условия, включая права и обязанности, режим работы, оплату труда и иные условия.

3. *В период действия трудового договора*: стороны трудового договора могут изменить его условия при их взаимном согласии. Также работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на получение заработной платы, отсутствие какой-либо дискриминации, а также имеют право на отдых и защиту от безработицы.

4. *Во время прекращения действия трудового договора*: работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе с учетом требований трудового законодательства. Трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон, все-таки при обсуждении данного принципа следует его рассматривать как с точки зрения работника, так и с позиции работодателя.

5. *В течении определенного времени после прекращения действия трудового договора*: в данном случае имеет смысл говорить о так называемых соглашениях о неконкуренции. Этот вопрос не нашел отражения в российском законодательстве, однако Письмо Министерства труда и социальной защиты от 19.10.2017 № 14-2/В-942 позволяет сделать вывод, что подобные соглашения противоречат законодательству. Однако некоторые российские исследователи считают, что такие соглашения имеют право на легализацию, например Е. С. Швалева, С. Ю. Головина, К. Л. Томашевский и др., более того, такие соглашения существуют в некоторых странах: в Италии (ст. 2125, 2596 Гражданского кодекса), в Канаде. Но в Канаде соглашение должно быть ограничено по срокам, сфере деятельности и географическому охвату и эти ограничения должны быть четко определены и должны быть недвусмысленными. Данные критерии имеют огромное значение, потому что в против-

ном случае такой пункт соглашения может быть признан недействительным, как в деле *Shafroon v. KRG Insurance Brokers (Western) Inc.* ^[8], где Верховный суд Канады признал, что пункт трудового договора об ограничении конкуренции, содержащий неясное выражение «город Ванкувер», является недействительным и не подлежит принудительному исполнению). Также соглашения о неконкуренции предусмотрены в законодательстве Республики Беларусь, а именно в п. 5.6 Декрета Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 № 8 «О развитии цифровой экономики», однако имеет ограниченную сферу применения, только если третьи лица являются конкурентом резидента Парка высоких технологий. Трудовой законодательство Республики Казахстан также разрешает использования соглашения о неконкуренции^[9].

Свобода трудового договора, как свобода договора в гражданском праве не может иметь абсолютного характера. Свобода договора понимается в трех аспектах:

- 1) физические и юридические лица свободны в заключении договора;
- 2) стороны имеют право заключать договор как предусмотренный законодательством, так и не предусмотренный законами или иными правовыми актами;
- 3) стороны свободны в определении условий договора.

В гражданском праве свобода договора не носит абсолютного характера, это подтверждается ст. 421 и 422 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ). В них говорится, что стороны свободны в определении условий договора до тех пор, пока это не «предписано законом или иными правовыми актами»^[10]. А также ст. 422 ГК РФ говорит, что «Договор должен соответствовать обязательным для сторон правилам, установленным законом и иными правовыми актами (императивным нормам), действующим в момент его заключения»^[11]. Стоит учитывать, что гражданское право является частной отраслью права и все равно не свобода договора не носит абсолютного характера. Если же говорить о свободе трудового договора, то ограничения носят еще более яркий характер ограничений и на это есть несколько причин. Во-первых, трудовое право является частно-публичной отраслью права, что означает, оно должно быть направлено на оптимальное согласование интересов сторон трудовых правоотношений и защитить более слабую сторону трудового договора – работника. Во-вторых, если бы свобода трудового договора носила абсолютный характер, то вероятнее всего это привело бы «эффективному использованию материалов, повышению производительности труда, увеличению доходов населения»^[12], однако это следствием этого являлись бы различные заболевания работников, поскольку они выбирали бы трудиться большее время и были бы согласны на сокращение времени отдыха, но получали бы в таком случае более высокую заработную плату.

Свобода трудового договора достаточно спорное явление трудового права, поскольку государство то и дело, что ограничивает права одной из сторон трудовых правоотношений. Да и более того, само понятие трудовой договор возникло благодаря ограничению прав одной из сторон трудовых отношений – работодателя. В противном же случае существовал бы какой-то из гражданско-правовых договоров – договор подряда или договора возмездного оказания услуг или иной непоименованный в законе гражданско-правовой договор. Такого же мнения придерживается и А. В. Кручинина, когда писала, что без такого ограничения и до такого ограничения никакого трудового договора не существовало, ибо существовал гражданско-правовой договор личного найма и именно ограничение свободы, то есть ее отрицание позволило появиться трудовому договору, который несвободен^[13].

Следующим аргументом в пользу того, что свободы трудового договора не существует является изначальное неравенство сторон трудового договора уже на стадии его заключения. В качестве примера можно привести ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), в которой говорится, что необоснованный отказ в приеме на работу запрещает-

ся, но такой отказ является формальным. Причиной этому является правоприменительная практика, когда лицо считает, что оно подверглось дискриминации и в виду этого получило необоснованный отказ в приеме на работу, то оно может обратиться в суд за восстановлением нарушенных прав, возмещением материального вреда и компенсацией морального вреда, однако отсутствует норма, по которой работодателя суд смог бы обязать принять работника, подвергшегося дискриминации. Да и сумма компенсация, назначаемая судом потенциальному работнику очень мала и редко кто из них идет за восстановлением своих нарушенных прав в суд. Примерно похожая ситуация и в отношении инвалида, поступающего на работу в счет квоты, ведь согласно ч. 1 ст. 5.42 Кодекса об административных правонарушениях (КоАП) отказ работодателя в данной ситуации влечет для него штраф от 5 до 10 тысяч рублей. Ввиду такого незначительного штрафа работодатель предпочитает его заплатить, чем создавать специальные условия труда для соискателя с инвалидностью, ведь это повлечет для него гораздо большие финансовые потери.

Если говорить о свободе работника при заключении трудового договора, то сразу можно обратить внимание на ограничения, устанавливаемые законодателем по критерию пола, возраста, состояния здоровья, наличия (отсутствия) судимости и т.д. То есть законодатель ограничивает свободу трудового договора для работников, и не каждый человек может заниматься тем, чем действительно хочет, ведь ему следует подстраиваться под критерии и требования конкретной профессии, работы.

Таким образом можно сделать вывод, что в основном свобода трудового договора ограничивается именно для работника. На данном историческом периоде это особо не ощущается, поскольку отмечается, что сейчас очень низкий уровень безработицы и нехватка кадров и поэтому работник в какой-то мере может диктовать свои условия относительно оплаты труда, времени отдыха и т.д., но всего 10 лет назад была обратная ситуация и в условиях высокой конкуренции работникам было сложно найти работу, удовлетворяющую их потребностям. По моему мнению свобода трудового договора не может функционировать в трудовом праве, она возможна лишь при действительном равенстве сторон трудовым правоотношений, в противном случае одна сторона будет иметь возможность выбирать, по большей части это будет работодатель, понравившееся ей предложение, а другая сторона, то есть работник, будет вынуждена соглашаться на него за неимением другого выбора. А добиться равенства в условиях рынка труда практически невозможно, ведь всегда будет более экономически сильная сторона (работодатель), от которой будет зависима другая сторона, более слабая (работник).

Однако не стоит воспринимать отсутствие свободы трудового договора в понимании свободы договора из гражданского права в негативном ключе. А. В. Кручинин приводит следующие аргументы в пользу данного тезиса. Во-первых, «трудовое право генетически привязано к ограничениям и запретам на произвольное использование чужого труда, оно является правом запрета, правом гарантий, где генеральная идея – ограничение договорной свободы»[14] и, во-вторых, «задачей трудового права является такое ограничение договорной свободы, которое является разумным, обеспечивающим возможность использования чужого труда, не допуская при этом произвола, для того чтобы труд был достойным и выступал средством обеспечения достойного существования человека в том обществе, членом которого он является»[15].

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. Кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 31.10.2024) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301;
2. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 13.12.2024) // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 1;

3. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 "О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г." (вместе с "Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.") // СУ РСФСР", 1922, N 70, ст. 903;
 4. Советское трудовое право / под. ред. Н. Г. Александрова. М., 1972;
 5. Бабицкий А. М. Принципы свободы трудового договора в советском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. Юрид. Наук. М., 1983;
 6. Бегичев Б. К. Понятие трудового договора в советском трудовом праве (к проектам КЗоТ союзных республик) // Правоведение. 1961. № 1;
 7. Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. 2013;
 8. Кручинин А.В. Свобода трудового договора в свете юриспруденции интересов // Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: Материалы Всерос. науч.-практ. конф. Ижевск, 2008;
 9. Кручинин А. В. Методологические аспекты рассмотрения проблемы свободы труда и свободы трудового договора // Вестник удмуртского университета. 2015. № 1;
 10. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972;
 11. Русских Т. В. К вопросу о свободе трудового договора и ее ограничения // Вестник удмуртского университета. 2015. № 4;
 12. Сойфер В.Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении // Трудовое право. 2009. № 4;
 13. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (ред. от 01.01.2025) // «Казахстанская правда» от 25 ноября 2015 г. № 226 (28102);
 14. Декрет Президента Республики Беларусь № 8 «О развитии цифровой экономики» от 21.12.2017 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 27.12.2017. 1/17415;
 15. Shafron v. KRG Insurance Brokers (Western) Inc. URL: <https://www.lexisnexis.ca/documents/2009scc6.pdf>.
- [1] Советское трудовое право / под. ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 78;
 - [2] Бабицкий А. М. Принципы свободы трудового договора в советском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. Юрид. Наук. М., 1983. С.7;
 - [3] Бегичев Б. К. Понятие трудового договора в советском трудовом праве (к проектам КЗоТ союзных республик)// Правоведение. 1961. № 1. С. 38;
 - [4] Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972. С. 82;
 - [5] Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. 2013;
 - [6] Сойфер В.Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении // Трудовое право. 2009. № 4;
 - [7] Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. 2013. С. 202;
 - [8] Shafron v. KRG Insurance Brokers (Western) Inc. [электронный ресурс]. URL: <https://www.lexisnexis.ca/documents/2009scc6.pdf>;
 - [9] ст. 29 Трудового кодекса Республики Казахстан;
 - [10] ч. 1 ст. 421 Гражданского кодекса Российской Федерации;
 - [11] ч. 1 ст. 422 Гражданского кодекса Российской Федерации;
 - [12] Русских Т. В. К вопросу о свободе трудового договора и ее ограничения // Вестник удмуртского университета. 2015. № 4. С. 139;
 - [13] Кручинин А.В. Свобода трудового договора в свете юриспруденции интересов // Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: Материалы Всерос. науч.-практ. конф. Ижевск, 2008. С. 85;

- [14] Кручинин А. В. Методологические аспекты рассмотрения проблемы свободы труда и свободы трудового договора // Вестник удмуртского университета. 2015. № 1. С. 180;
- [15] Там же;