К вопросу об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений: сущность, значение и пределы реализации

ГЛОТОВА Ирина Александровна, заместитель начальника правового управления, доцент кафедры конституционного права и муниципального права Института права Челябинского государственного университета, кандидат юридических наук
454001, Россия, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, 129
E-mail: glotova.i.a@mail.ru

В статье рассматриваются отдельные аспекты индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

Цель исследования — выявление динамики изменения характера и механизма регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также анализ сущности индивидуально-договорного регулирования указанных отношений.

Применены различные методы исследования из числа общенаучных, такие как диалектика, анализ и синтез, абстрагирование и конкретизация, сравнение и др.

Приводится разграничение категорий индивидуализации и конкретизации как средств юридической техники с отражением их взаимосвязи. Даны примеры расширения сферы присутствия черт индивидуально-договорного регулирования в трудовых отношениях. Отмечается значительный перевес в сторону проявления индивидуально-договорного регулирования в трудовых отношениях с рядом категорий работников, к которым относятся лица, работающие у работодателей — физических лиц. При этом оценивается законодательное усиление роли трудового договора в отношениях с работодателями. Соответственно, значение трудового договора состоит в особом регулирующем характере самого трудового правоотношения применительно к фактическим общественным отношениям. В таком понимании правоотношение выступает как активная составляющая механизма правового регулирования, которая наполняется определенным содержанием субъектами права с учетом конкретных жизненных обстоятельств.

Сделан вывод, что элементы индивидуально-договорного регулирования, включая индивидуализацию как его средство, должны сохраняться с учетом определенных требований и пределов в целях недопущения неблагоприятных последствий для сторон в виде нарушения баланса прав и интересов, ущемления прав одной из сторон — работника.

Ключевые слова: трудовой договор, закон, автономия, индивидуализация, регулирование.

On Issue of Individual Treaty Regulation in Employment Relation: Essence, Value and Limits of Realization

I. A. GLOTOVA, deputy head of the Law Department, associate professor at the Department of constitutional and municipal law of the Law Institute of the Chelyabinsk State University, candidate of legal sciences

129, Bratiev Kashirinyh st., Chelyabinsk, Russia, 454001
E-mail: glotova.i.a@mail.ru

Some aspects of individual treaty regulation in employment relation are considered in the article.

The aim is to identify dynamics of changing in essence and framework regulation of employment and other linked relation, as well as analyzes of individual treaty regulation essence of specified relations.

Different scientific research methods, such as dialectic, analyzes and synthesis, abstraction and concretization are applied in the article.

Sharing such categories as individualization of treaty conditions and concretization as a means of juridical technique with reflecting its correlation are given in the article. Examples include expansion of individual treaty regulation in different areas of employment relations. The major bias towards individual treaty regulation in employment relation with some category of employees is noted in the article. They include individuals employed by persons. At the same time, the legislative strengthening of the role of the employment contract in relations with employers is evaluated. Thus, the meaning of an employment contract consists in the special regulating nature of the employment relationship in

relation to the actual social relations. In this sense, the legal relationship acts as an active component of the mechanism of legal regulation, which is filled with a certain content of subjects of law, taking into account specific circumstances of life.

Individual treaty regulation in employment relation should be maintained with meeting the requirements and limits in order to avoid adverse impact for the parties such as violation of balance in rights and interests, disempowerment of employee's right.

Keywords: employment agreement, law, autonomy, individualization, regulation.

DOI: 10.12737/art_2018_9_8

Процесс смещения центра тяжести от государственного регулирования к договорному, равно как изучение индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений начались еще до принятия Трудового кодекса РФ 2001 г. Сегодня все большее значение в регулировании трудовых отношений приобретает индивидуально-договорное регулирование как одна из характеристик метода трудового права.

В литературе даются различные определения понятия «индивидуально-договорное регулирование».

Так, А. Ф. Нуртдинова пишет, что «сфера индивидуально-договорного регулирования, устанавливаемая прямым законодательным разрешением, представляет собой совокупность элементов трудовых и тесно связанных с ними отношений, непосредственно влияющих на уровень жизни и зависящих от характера, содержания труда, личностных и деловых качеств работника»¹. В указанной характеристике отсутствует указание на работодателя как на другую сторону договорного процесса на индивидуальном уровне.

При этом в литературе отмечается некоторое смещение индивидуального регулирования трудовых отношений с категорией индивидуализации. Так, Р. Н. Рахматуллина определяет индивидуальное правовое регулирование общественных отношений через процесс индивидуализации трудового правового

статуса сторон трудового договора, который осуществляется на основе реализации норм права, в том числе допускающих усмотрение субъектов права, с помощью индивидуальных правовых актов, которые обладают специфическими признаками. К тому же автор отмечает, что индивидуальные акты, осуществляющие регулирование трудовых отношений, реализуют общую функцию — индивидуализацию трудового правового статуса сторон трудового договора².

Представляется, что категории «индивидуально-договорное регулирование» и «индивидуализация» не тождественны. Индивидуализацию следует рассматривать как процесс уточнения норм права и приспособления их применительно к персонифицированным трудовым отношениям, характеризующийся установлением, изменением прав и обязанностей сторон трудового договора, его условий. Индивидуально-договорное регулирование представляет собой одну из характеристик метода правового регулирования трудовых отношений, т. е. носит более общий генерализирующий характер.

Профессор Н. И. Дивеева отмечает ограниченность существовавших определений индивидуально-договорного регулирования и связывает это с недооценкой роли отдельного человека, в том числе в правовой сфере. Автор рассматривает индивидуально-договорное регулирование как формализованную в инди-

¹ Нуртдинова А. Ф. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1991. С. 9.

² См.: Рахматуллина Р. Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2011. С. 14.

видуальных правовых актах правомерную деятельность работника и работодателя (иногда при посредстве юрисдикционных и контрольно-надзорных органов) по нормированию субъективных трудовых прав и обязанностей на основе свободного усмотрения субъектов такой деятельности в границах существующего правопорядка³.

В работах советского периода были сделаны попытки объяснения механизма индивидуализации через конкретизацию сторонами отдельного трудового правоотношения тех норм права, которые не получили надлежащей детализации на законодательном уровне. Нам видится необходимость разграничения конкретизации и индивидуализации как самостоятельных процессов, определения их собственного объекта.

Конкретизация норм права рассматривается как самостоятельное правовое явление, характеризующее деятельность правотворческих и правоприменительных органов, а также работодателя по дополнительной регламентации и детализации норм, носящих общий характер, в целях повышения эффективности норм и совершенствования правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Исходя из определения, конкретизация может осуществляться как на уровне законодательства, так и в рамках правоприменения, при этом ее результаты характеризуются нормативностью и распространением на определенный круг лиц, начиная от всех граждан РФ (законодательный уровень), заканчивая работниками отдельной организации (локальный уровень). Индивидуализация же реализуется применительно к конкретным сторонам трудового правоотношения.

Таким образом, индивидуализация — еще один способ наряду с конкретизацией по дополнительной регламентации трудовых отношений на уровне конкретных единичных субъектов трудового права — сторон трудового правоотношения. Конкретизация выступает как звено между процессами нормативного и индивидуального способов регулирования. Другими словами, общие нормы конкретизируются законодателем, правоприменителем, работодателем, что дает основу для их непосредственного использования в индивидуально-договорном процессе. Также результаты конкретизации могут послужить основой для дальнейшей их индивидуализации в отдельном правоотношении при условии соблюдения общих нормативных предписаний.

Индивидуализация несомненно положительное явление в современном обществе, где центральное место постепенно занимает договор. Действие субъектов права на основе договора, отражающего все возможные ситуации, возникающие в ходе их совместной деятельности, способствует минимизации количества споров, неурегулированности. Практика заключения полноценных трудовых договоров — шаг на пути ухода от формальности их заключения.

При этом в процессе перевода зачастую абстрактных нормативных предписаний в правоотношение должны соблюдаться пределы свободы «договоренности», не допускающие ухудшение положения сторон по сравнению с установленным законодательным регулированием. Однако общего правила не всегда достаточно для надлежащего сдерживания усмотрения сторон договора. Так, Н. Н. Семенюта справедливо пишет: «При индивидуально-договорном регулировании усмотрение сторон трудового договора ограничено минимумом законодательно закрепленных социально-трудовых гарантий и прав, которые необходимо предоставляются работ-

³ См.: Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2008. С. 10—19.

нику, как экономически слабой стороне трудовых отношений»⁴. Иногда общие правовые нормы толкуются сторонами трудового договора не в соответствии со смыслом, заложенным законодателем, что влечет такую их реализацию в процессе индивидуализации, которая ухудшает положение одной из сторон, как правило работника.

Так, судебным решением был признан незаконным приказ «О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска совместителям» МБУЗ «Норильская стоматологическая поликлиника», которым установлен запрет на предоставление совместителям ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. При издании акта реализации права работодатель руководствовался ч. 1 ст. 287 ТК РФ, где закреплено, что гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы. Суд указал, что не была учтена ст. 321 ТК РФ, являющаяся по отношению к указанной статье специальной нормой, согласно которой совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный отпуск за работу в указанных районах и местностях предоставляется на общих основаниях, т. е. соответственно 24 и 16 календарных дней⁵.

Другим случаем изменения законодательно установленных норм в

процессе индивидуализации стал отказ работодателя в связи с производственной необходимостью предоставить дополнительный выходной день без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, работающего в районах Крайнего Севера и имеющего ребенка в возрасте до 16 лет. Суд, удовлетворяя требования работника, указал, что данное право работодателя должно быть обеспечено учетом мнения работодателя для его реализации: «дополнительный выходной день предоставляется при соблюдении определенных условий, а именно: письменного заявления работника, наличия ребенка в возрасте до 16 лет. Иных условий для предоставления указанной государственной гарантии ст. 319 ТК РФ не содержит»⁶.

Таким образом, недопустимым является снижение гарантий, предусмотренных ТК РФ, и включение таких гарантий в индивидуальный трудовой договор. К тому же при возникновении коллизии положений индивидуального трудового договора и положений коллективного договора, локального нормативного акта приоритет должен иметь трудовой договор как непосредственный регулятор трудовых отношений работодателя с конкретным работником. Так, если условие об испытательном сроке содержится в коллективном договоре, локальном нормативном акте, действующих в организации или у индивидуального предпринимателя, а в трудовом договоре отсутствует, то работник считается принятым без испытания, исходя из положений ст. 70 ТК РФ, условие об испытании может устанавливаться только по соглашению сторон и подлежит фиксации в трудовом договоре, за исключением случаев фактического допущения к работе, при которой требуется письменное соглашение об установлении

⁴ Семенюта Н. Н. Договорное регулирование трудовых отношений // Материалы XIX научной конференции юридического факультета ОмГУ. Омск, 1995. С. 88.

⁵ См. Обзор Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом ВС РФ 26 февраля 2014 г.

⁶ Там же. С. 33.

испытания до начала выполнения работы. Именно трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу с испытательным сроком⁷.

Индивидуализация затрагивает сегодня практически все институты трудового права. В значительной степени индивидуализация характерна институту оплаты труда. «Свойственная для организации заработной платы на предприятиях в настоящее время свобода инициативы в обеспечении ее связи с отношением к труду, с индивидуальными и коллективными результатами создает необходимую гибкость и динамичность системы, усиливает стимулирующий ее фактор»⁸.

В литературе отмечается, что для некоторых профессий индивидуализация в оплате целесообразна и даже необходима, и называются следующие критерии работы: творческий характер выполняемой работы, невозможность установления ее регламента, прямое влияние работы на результаты деятельности предприятия в целом, наличие разрыва времени между затратами труда и его результатами, необходимость достижения определенных результатов в установленный период времени.

Главным требованием в индивидуализации оплаты труда, ее пределом должен являться принцип недопущения дискриминации. Как известно, дискриминация в оплате труда за труд равной ценности является наиболее распространенным ее проявлением. Во избежание указанного негативного явления необходимы четкая корреляция размера оплаты труда с индивидуаль-

ными результатами труда, а также учет действующих локальных нормативных актов в организации или у индивидуального предпринимателя.

Индивидуализация характерна и в отношении установления норм труда. Отмечается, что индивидуальные нормы больше отвечают интересам конкретного работника и работодателя: «Установление индивидуальных норм позволяет реализовать заинтересованность работника в содержании и объеме функций (работ), при которых обеспечивается наиболее полное и эффективное использование его рабочего времени при адекватной оплате труда. При этом удовлетворяется экономическая заинтересованность и работодателя, ибо адресное установление норм конкретному работнику предполагает возможное повышение уровня производительности труда и рационального использования средств труда»⁹.

В. Л. Гейхман отмечает вспомогательный характер индивидуализации, ее нацеленность на конкретизацию условий трудового договора. При этом указывает, что для отдельных категорий работников трудовой договор является более значимым регулятором, как, например, у руководителей организации (гл. 43 ТК РФ), лиц, работающих по совместительству (гл. 44 ТК РФ), работающих у работодателей — физических лиц (гл. 48 ТК РФ)¹⁰. Действительно, в отношении указанных категорий регулирование их труда происходит с учетом законодательной дифференциации, устанавливающей дополнительные льготы и ограничения, которые необходимо учитывать при индивидуализации поведения конкретных субъектов.

⁷ См. апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 2 октября 2012 г. по делу № 33-7221/2012.

⁸ Яковлев Р. А. Общие и индивидуальные условия оплаты труда в трудовом договоре // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте. 2011. № 3. С. 67.

⁹ Основы организации труда: экономические и правовые аспекты: практ. пособие / Л. М. Суетина, Ю. С. Суетин, М. В. Сытинская, В. И. Шкатулла. М., 2008. С. 254.

¹⁰ См.: Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В. Л. Гейхман. 9-е изд. М., 2013. С. 57.

Необходимо заметить, что этот перечень лиц пополняется не только категориями работников, закрепленными в разд. XII ТК РФ, но всеми работниками, с которыми заключен трудовой договор.

Так, по мнению авторов, автономия в виде индивидуально-договорного регулирования в отношении работодателей — физических лиц весьма значительна, но при этом данные работодатели не всегда спешат к ее реализации либо действуют вообще вне рамок правового поля¹¹.

При этом законодателем создаются дополнительные возможности для расширения сферы договорного регулирования. Таковой можно считать введение Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 348-ФЗ гл. 48¹ «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» ТК РФ. Данное нововведение позволяет работодателям отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, используя при этом инструменты механизма индивидуального договорного регулирования и включив в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами.

Но при этом само по себе усиление роли договорных отношений, полная передача всех вопросов регулирования труда сторонам может

привести в итоге к максимальному сближению трудового договора с гражданско-правовым договором, регулирующим выполнение работ или оказание услуг, где в действительности имеет место безоговорочная свобода сторон в выборе условий договора. От такого сближения в первую очередь пострадает работник.

Однако трудовое право имеет целью защиту наиболее слабой стороны трудовых отношений, а безграничное расширение договорных начал может привести в итоге к нивелированию роли трудового права как отрасли трудового права, чего допускать нельзя.

По верному замечанию Э. Н. Бондаренко, важнейшее значение имеет различие между трудовым договором и гражданско-правовым договором о труде. Это различие носит знаковый характер, потому что трудовой договор, отдельный от гражданско-правового договора о труде, символизирует самостоятельность отрасли трудового права. Поэтому, говоря о различиях этих договоров, мы подразумеваем самостоятельную отрасль — трудовое право¹².

Таким образом, расширение сферы индивидуального регулирования, вплетение его элементов в различные институты трудового права не должно носить неконтролируемый стихийный характер; необходимым является разработка и постоянный мониторинг средств — разумное ограничение самостоятельных решений в процессе индивидуализации поведения конкретных субъектов с целью не допустить ущемление прав наиболее слабой стороны — работника и в целом нарушение баланса интересов сторон.

¹¹ См.: Зайцева О. Б., Тулупова Ю. Г. Нетипичные работодатели в Российской Федерации: правовая природа и перспективы развития: монография. М., 2016.

¹² См.: Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М., 2015.

Библиографический список

- Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М., 2015.
Дивеева Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2008.

Зайцева О. Б., Тулупова Ю. Г. Нетипичные работодатели в Российской Федерации: правовая природа и перспективы развития: монография. М., 2016.

Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В. Л. Гейхман. 9-е изд. М., 2013.

Нуртдинова А. Ф. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений в условиях рыночной экономики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1991.

Основы организации труда: экономические и правовые аспекты: практ. пособие / Л. М. Суетина, Ю. С. Суетин, М. В. Сытинская, В. И. Шкатулла. М., 2008.

Рахматуллина Р. Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2011.

Семенюта Н. Н. Договорное регулирование трудовых отношений // Материалы XIX научной конференции юридического факультета ОмГУ. Омск, 1995.

Яковлев Р. А. Общие и индивидуальные условия оплаты труда в трудовом договоре // Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте. 2011. № 3.