

ПУБЛИЧНО-ПРАВОВЫЕ НАУКИ

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ

УДК 349.2

doi: 10.26907/2541-7738.2022.4.18-24

ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЯ: ПОСТАНОВКА ВОПРОСА

Л.С. Кириллова

Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, 420008, Россия

Аннотация

Статья посвящена постановке вопроса о возможности выделения такой категории, как гарантии прав работодателя. Отсутствие в нормативном определении понятия «гарантии» (ст. 164 ТК РФ) указания на работодателя не означает, что реализация им своих правомочий не обеспечена правовыми способами и средствами. В качестве одной из групп гарантий прав работодателя названы обязанности работника, поскольку осуществление субъективного права невозможно без корреспондирующей обязанности. Другой важной гарантией прав работодателя является принцип запрета на злоупотребление правом, который помогает обходить случаи «трудового экстремизма» со стороны работников. Кроме того, в контексте правовых гарантий рассмотрены способы реализации работодателем своих прав. Указано, что в тех случаях, когда работодатель не наделен свободой выбора способа реализации права, его интересы обеспечиваются за счет свободы действий внутри доступного способа. В свою очередь, свобода действий внутри способа также обеспечена правовыми гарантиями, которые выражаются как в корреспондирующих обязанностях работника, так и в частных гарантиях, носящих зачастую процедурный характер.

Ключевые слова: работодатель, трудовые права, гарантии трудовых прав, «хозяйская» власть, способы осуществления трудовых прав

Статья 164 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определяет гарантии как средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных *работникам* прав в области социально-трудовых отношений. Статья 1 ТК РФ в качестве целей трудового законодательства также провозглашает установление государственных гарантий трудовых прав и свобод *граждан*. Подобная ориентация законодателя исключительно на работника при определении гарантий понятна: во-первых, работник, будучи экономически зависимым от работодателя, нуждается в повышенной правовой защите; во-вторых, осуществление работником большинства своих прав прямо или косвенно зависит от работодателя, и необходимы дополнительные правовые средства как для обеспечения исполнения работодателем

своих обязанностей, так и для восстановления нарушенного права работника в случае, если обязанность исполнена не будет.

Ориентация только на работника при определении гарантий проявляется в отечественной науке трудового права с советских времен. Так, В.Н. Скобелкин, рассматривая юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих, определял их как «средства, способы и условия, с помощью которых в социалистическом обществе обеспечивается реальное осуществление предоставленных гражданам демократических прав и свобод (курсив наш. – Л.К.)» [1, с. 10]. А.Я. Петров, анализируя нормативное определение гарантий, пишет, что «гарантии в сфере трудового права – это способы реализации трудовых прав *работников* (курсив наш. – Л.К.), использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и трудовом договоре» [2, с. 67].

Означает ли отсутствие упоминания в ст. 164 ТК РФ работодателя, что его правовой статус лишен правовых механизмов, которые обеспечивали бы реализацию им своих прав? Представляется, что нет, тем более что трудовое законодательство имеет целью защиту прав и интересов обеих сторон трудового отношения.

Как писал В.П. Грибанов, право не только предоставляет субъектам определенные субъективные права, но и обеспечивает их реальное осуществление посредством установленных в законе правовых гарантий их реальности [3, с. 24]. Иными словами, гарантированность – необходимое условие осуществления субъективных прав.

Принадлежащие работодателю права имеют общую цель: работодатель осуществляет их в первую очередь в интересах своей производственной деятельности. Для этого он наделен правом принимать локальные нормативные акты (а значит, устанавливать внутренний трудовой распорядок с учетом интересов производства); заключать трудовые договоры, имея при этом право отказа в приеме на работу; расторгать трудовые договоры с работниками, в том числе в случае их несоответствия занимаемой должности; в одностороннем порядке изменять условия трудового договора с работником при изменении организационных или технологических условий труда.

Подтверждение сказанному можно видеть в ключевых актах судебной практики. Так, в п. 10 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (далее – ПП) указывается, что работодатель *в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом* самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). А Конституционный суд РФ, например, в своем Постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П не нашел оснований для признания п. 2 ст. 278 ТК РФ не соответствующим Конституции РФ, поскольку собственник имущества организации наделяется конкретными правомочиями, позволяющими ему *в целях достижения максимальной эффективности экономической деятельности и рационального использования имущества* самостоятельно, под свою ответственность назначать (выбирать) руководителя (см. (ПК)).

На основании вышесказанного можно сделать следующее заключение: от обеспеченности субъективных прав работодателя как стороны трудового отношения зависит эффективность его деятельности как участника хозяйственного оборота. Он заинтересован в получении прибыли, повышении качества выполняемой работы, увеличении объемов производства, и предоставляемые ему в рамках трудовых отношений права являются инструментом, обеспечивающим достижение названных показателей.

Почему в таком случае, как правило, речь не идет о гарантиях трудовых прав работодателя? Ответ, на наш взгляд, кроется в самой природе предоставленных ему правомочий. Субъективные права работодателя соответствуют трем элементам его хозяйской власти: диспозитивной, дисциплинарной и нормативной. «Хозяин 1) располагает наемными рабочими силами, направляя их своими приказами соответственно с нуждами обслуживаемого предприятия, 2) реагирует в известных пределах и известным образом на нарушение ими должного порядка в предприятии, 3) дополняет и определяет этот порядок, осуществляя в установленных формах социальную автономию предприятия» [4, с. 486].

Реализация названных возможностей «подкреплена» корреспондирующими обязанностями работника соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, бережно относиться к имуществу работодателя и т. д. Вместе с тем закрепления юридической обязанности недостаточно для гарантирования субъективного права. Выше было отмечено, что работнику как слабой стороне в трудовом правоотношении нужны законодательные механизмы, которые помогали бы ему в осуществлении своих прав и понуждали работодателя к исполнению обязанностей. В то же время работодатель сам обладает эффективным инструментом для обеспечения своих интересов – возможностью привлечения работника, не исполняющего обязанности, к дисциплинарной ответственности: «Применяя к работникам дисциплинарные взыскания, работодатель защищает свои права как сторона этого правоотношения» [5, с. 406].

Но только лишь дисциплинарная власть не может обеспечить все интересы работодателя. Так, дисциплинарные взыскания вряд ли помогут в борьбе с «трудовым экстремизмом». Под ним понимают случаи недобросовестного поведения работников, которые, пользуясь положением слабой стороны, злоупотребляют правами и, к примеру, пытаются взыскать с работодателя денежные суммы. Подобное поведение может стать преградой в осуществлении работодателем ряда своих прав (например, права на расторжение трудового договора).

На данный момент гарантией для работодателя в случаях «трудового экстремизма» может стать применение судами принципа запрета на злоупотребление правом. Об этом говорит п. 27 ПП, в котором указано, что «при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться *общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом* (курсив наш. – Л.К.), в том числе и со стороны самих работников». Отдельно Пленум Верховного суда РФ подчеркивает, что «при установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе... поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника».

Возьмем пример из судебной практики. Работник отсутствовал на работе по причине болезни, но не сообщил об этом работодателю, отказался дать объяснения и не предоставил листок временной нетрудоспособности. Был уволен за прогул и обжаловал увольнение в суде. Суд пришел к выводу, что со стороны истца имело место злоупотребление правом, выразившееся в несообщении работодателю о нетрудоспособности и в непредоставлении листка нетрудоспособности. В удовлетворении иска было отказано (АОМ).

Рассмотренный случай иллюстрирует давно обсуждаемую проблему – отсутствие обязанности работника сообщать работодателю о своей временной нетрудоспособности или, например, об использовании «донорских дней». Е.М. Офман отмечает, что ситуация, когда работник вправе предоставлять определенные сведения по своему усмотрению и только в случаях, когда данные сведения необходимы в связи с трудовыми отношениями, может порождать злоупотребление правом. В результате работодатель не может планировать производственно-трудовые процессы, так как планирование напрямую зависит от того, предоставил ли работник ему необходимую информацию или нет [6, с. 107–111].

На наш взгляд, более целесообразным было бы такое положение дел, при котором работник заранее сообщал работодателю о намерении использовать свое право во избежание срыва производственного процесса и иных возможных негативных для работодателя последствий. Подобные меры не только станут гарантией соблюдения прав работодателя, но и будут способствовать достижению одной из главных задач трудового законодательства – обеспечению согласования интересов сторон трудовых отношений.

В контексте обозначенной проблемы актуален еще один нерешенный трудовым законодательством вопрос – действия работодателя в случае длительного отсутствия работника на работе без указания причин. В таких ситуациях работодатель до сих пор оказывается «беспомощным», так как нет способа уволить отсутствующего работника без риска нарушить нормы ТК РФ.

Помимо обязанностей работника и принципа запрета на злоупотребление правом важной гарантией прав работодателя может стать способ их реализации.

В некоторых случаях у работодателя имеется возможность выбора такого способа. Например, нормотворческие полномочия работодатель может осуществлять в двух формах: 1) посредством заключения коллективных договоров и соглашений или 2) посредством разработки и принятия локальных нормативных актов. Альтернативой коллективному договору или локальным нормативным актам может стать включение нужного условия в трудовой договор (так, ст. 152, 153 ТК РФ позволяют установить конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни как в коллективном договоре, так и в локальном нормативном акте или трудовом договоре).

Возможность выбора способа реализации права представляется важной с позиции интересов работодателя. Так, при заключении коллективного договора либо трудового договора или внесении в них изменений требуется обязательное согласие другой стороны, в то время как принятие и изменение локального нормативного акта совершается работодателем самостоятельно или при участии представительного органа работников. Соответственно, локальные

нормативные акты могут более действенно отразить волю и интересы работодателя при установлении условий труда.

Отметим также, что конкретизация норм в таких сферах, как рабочее время, время отдыха, дисциплина труда и т. п., осуществляется преимущественно путем принятия локальных нормативных актов. Законодатель исключил необходимость обязательного получения согласия работника при регулировании отношений, от которых зависит производственная деятельность работодателя (например, ст. 103 ТК РФ – график сменности; ст. 123 ТК РФ – график отпусков), презюмируя приоритетность в обозначенной сфере интересов организации.

Свои диспозитивные и дисциплинарные полномочия работодатель может реализовать в рамках индивидуально-договорной и правоприменительной деятельности. Но, в отличие от вышеописанных, осуществление этих полномочий не предоставляет работодателю возможности произвольного выбора способа их реализации (так, ст. 125 ТК РФ позволяет отозвать работника из отпуска только с его согласия). При этом работодатель может обладать свободой действий внутри доступного способа (например, проводя мероприятия по сокращению численности или штата работников работодатель с учетом своих интересов и установленного законом минимального срока может решить, за какой период уведомлять работников).

Помимо общих гарантий в виде корреспондирующих обязанностей работника и возможности работодателя по применению дисциплинарных взысканий, в качестве частных гарантий, которые раскрываются внутри каждого из указанных способов правореализации, можно назвать:

- возможность для работодателя принять локальный нормативный или правоприменительный акт даже в случае несогласия представительного органа работников (процедура «учета мнения», ст. 372–373 ТК РФ);

- возможность для работодателя получить от работника информацию, влияющую на правоприменительное решение (например, письменное объяснение работника, ст. 193 ТК РФ);

- сохранение трудовых отношений в течение срока уведомления (например, ст. 80 ТК РФ) и др.

Таким образом, отсутствие в дефиниции гарантий трудовых прав указания на работодателя не означает, что осуществление им своих прав лишено гарантирующих способов и средств. Одной из групп гарантий выступают корреспондирующие правам обязанности работника, исполнение которых обеспечено дисциплинарной властью работодателя. Но только дисциплинарных полномочий не всегда бывает достаточно для поддержания производственных интересов. Не менее важной гарантией прав работодателя является применение судами при разрешении трудовых споров принципа запрета на злоупотребление правом, который позволяет работодателю бороться с проявлениями «трудового экстремизма». Еще одной гарантией прав работодателя можно считать предоставленную возможность выбора способа реализации права или возможность определять свои действия в рамках доступного способа. Подобная вариативность служит гарантией эффективной производственной деятельности работодателя. Работодатель владеет средствами производства, предоставляет работникам работу, осуществляет функции организатора трудового процесса, и для

этого ему необходима возможность выбора наиболее оптимальных способов реализации своей кадровой политики.

Источники

- ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.
- ПП – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС Гарант. – URL: <https://base.garant.ru/12134976/>, свободный.
- ПК – Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона “Об акционерных обществах” в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации. – URL: <https://legalacts.ru/doc/postanovlenie-konstitutsionnogo-sudarf-ot-15032005-n/>, свободный.
- АОМ – Апелляционное определение Московского городского суда от 02.02.2016 по делу № 33-1787/2016 // СПС КонсультантПлюс.

Литература

1. *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. – М.: Юрид. лит., 1969. – 184 с.
2. *Петров А.Я.* Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журн. Высш. шк. экономики. – 2013. – № 4. – С. 62–76.
3. *Грибанов В.П.* Осуществление и защита гражданских прав. – М.: Статут, 2001. – 411 с.
4. *Таль Л.С.* Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: Статут, 2006. – 539 с.
5. Права работодателей в трудовых отношениях / О.В. Абрамова, И.В. Занданова, Т.Ю. Коршунова; под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. – М.: Эксмо, 2009. – 480 с.
6. *Офман Е.М.* Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: Дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2006. – 189 с.

Поступила в редакцию
23.05.2022

Кириллова Лариса Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса

Казанский (Приволжский) федеральный университет
ул. Кремлёвская, д. 18, г. Казань, 420008, Россия
E-mail: larisakira@bk.ru

ORIGINAL ARTICLE

doi: 10.26907/2541-7738.2022.4.18-24

Guarantees of the Employer's Rights: Exploring the Problem*L.S. Kirillova**Kazan Federal University, Kazan, 420008 Russia*E-mail: *larisakira@bk.ru*

Received May 23, 2022

Abstract

This article considers the problem of identifying guarantees of the rights of the employer as a separate category. In its normative definition, the concept of guarantee (Art. 164 of the Labor Code of the Russian Federation) has been lacking any reference to the employer, but this does not mean that the employer's powers can be exercised without compliance with the legal resources and means. Here, the employee's responsibilities are dubbed as a group of guarantees of the rights of the employer because the exercise of a subjective right demands a corresponding obligation. Another important guarantee of the rights of the employer is the principle of prohibiting any abuse of the right, which helps to quell "labor extremism" by employees. In the context of legal guarantees, ways for the employer to exercise their rights are discussed. The results obtained show that in cases where the employer is not endowed with the freedom to choose the method for exercising the right, their interests are ensured at the expense of the freedom of behavior within this method. In turn, the freedom of behavior within the method is also secured by legal guarantees, i.e., by the corresponding responsibilities of the employee and by private guarantees, often of a procedural nature.

Keywords: employer, labor rights, guarantees of labor rights, "master" power, ways of exercising labor rights

References

1. Skobelkin V.N. *Yuridicheskie garantii trudovykh prav rabochikh i sluzhashchikh* [Legal Guarantees of Labor Rights of Workers and Employees]. Moscow, Yurid. Lit., 1969. 184 p. (In Russian)
2. Petrov A.Ya. Guarantees and compensations: Problems of Russian labor law theory. *Pravo. Zhurnal Vysshei Shkoly Ekonomiki*, 2013, no. 4, pp. 62–76. (In Russian)
3. Griбанov V.P. *Osushchestvlenie i zashchita grazhdanskikh prav* [Enjoyment and Protection of Civil Rights]. Moscow, Statut, 2001. 411 p. (In Russian)
4. Tal' L.S. *Trudovoi dogovor: Tsivilisticheskoe issledovanie* [Labor Contract: A Civilistic Study]. Moscow, Statut, 2006. 539 p. (In Russian)
5. Abramova O.V., Zandanova I.V., Korshunova T.Yu. *Prava rabotodatelei v trudovykh otnosheniyakh* [The Rights of Employers in Labor Relations]. Nurtdinova A.F., Chikanova L.A. (Eds.). Moscow, Eksmo, 2009. 480 p. (In Russian)
6. Ofman E.M. Abuse of the right by the participants of labor relations. *Cand. Law Diss.* Yekaterinburg, 2006. 189 p. (In Russian)

Для цитирования: Кириллова Л.С. Гарантии прав работодателя: постановка вопроса // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. – 2022. – Т. 164, кн. 4. – С. 18–24. – doi: 10.26907/2541-7738.2022.4.18-24.

For citation: Kirillova L.S. Guarantees of the employer's rights: Exploring the problem. *Uchenye Zapiski Kazanskogo Universiteta. Seriya Gumanitarnye Nauki*, 2022, vol. 164, no. 4, pp. 18–24. doi: 10.26907/2541-7738.2022.4.18-24. (In Russian)