

БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В НОРМАХ КОНСТИТУЦИОННОГО И ТРУДОВОГО ПРАВА

М. С. Сагандыков

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В статье рассматриваются проблемы, связанные с обеспечением баланса интересов работников и работодателей в трудовых отношениях. При обеспечении баланса интересов в трудовом праве необходимо учитывать особенности трудовых отношений, в которых работник находится в зависимом положении от работодателя. Средства удовлетворения интересов работников и работодателей не могут быть одинаковыми. Баланс интересов работников и работодателей непосредственно связан с необходимостью обеспечения дополнительных возможностей работникам.

Сделан вывод о том, что в законе требуется установить более четкие правила, регулирующие порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам в случаях, когда они должны определяться соглашением сторон либо локальными актами работодателя. Закон должен предусматривать минимальные гарантии, на которые может претендовать работник даже в случае отсутствия соответствующего соглашения с работодателем или необходимого локального нормативного акта.

Ключевые слова: Конституция РФ, трудовые отношения, баланс интересов, работник, работодатель.

Трудовое право, являясь частью частно-публичной отрасли, в соответствии с ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса РФ призвано обеспечивать права и законные интересы не только работников, но и работодателей.

Процессу реализации прав и свобод как работниками, так и работодателями свойственна автономия воли сторон, не такая большая, как в гражданском праве, но достаточная, чтобы появилась необходимость говорить об обеспечении баланса интересов сторон трудового договора.

Категория «баланс интересов» свойственна не только трудовому праву. Например, А. В. Минбалева называет баланс прав и законных интересов личности, общества и государства в качестве одного из принципов информационной деятельности [1, с. 82]. В свою очередь в процессе обеспечения баланса интересов в трудовом праве необходимо учитывать особенности субъектного состава и содержания трудовых отношений, в которых работник находится в зависимом положении от работодателя. В таком случае функцией трудового права должно быть компенсирование «неравного» положения работодателя и работника посредством усиленной защиты интересов последнего [2, с. 72]. В этой связи, на наш взгляд, актуальным является вопрос о

соотношении баланса интересов работников и работодателей с принципом юридического равенства в трудовом праве.

Обеспечение баланса интересов работников и работодателей не должно рассматриваться в контексте юридического равенства данных субъектов, о чем говорят некоторые авторы [4, с. 15–16]. Взаимное юридическое положение работника и работодателя характеризуется равенством при заключении и прекращении трудового договора и отношениями власти и подчинения в процессе труда [2, с. 27]. Выраженный в Конституции РФ принцип юридического равноправия должен применяться исключительно к однородным субъектам, которые в силу закона должны иметь равный набор субъективных прав и юридических обязанностей. Также данный принцип должен рассматриваться в контексте равенства этих субъектов перед законом и судом, то есть с позиции юридической ответственности.

По смыслу гл. 2 Конституции РФ принцип равноправия обращен прежде всего к гражданам, которые, будучи в одной и той же правовой ситуации, должны располагать равными правами, свободами, обязанностями и гарантиями. В таком значении принцип юридического равенства нужно рассматривать в отношении либо работников, либо работода-

телей, при этом ни в коем случае не сравнивая этих субъектов между собой, поскольку совокупность прав и обязанностей работников совершенно не такая, как у работодателей. В то же время применительно к трудовому отношению можно говорить о необходимости соответствия прав и обязанностей работников правам и обязанностям работодателя, что и является своеобразным балансом интересов сторон трудового договора. Но говорить о полной взаимозависимости прав работников и обязанностей работодателя не приходится. В ряде случаев корреспондирующие права работников и обязанности работодателей имеют разное юридическое наполнение, содержание, объем.

Так, в соответствии с абз. 4 ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. В свою очередь работодатель гарантирует работнику лишь равную оплату за труд равной ценности и выплату заработной платы в полном размере и в установленный срок. При практическом применении указанных положений складывается ситуация, при которой работодатель далеко не всегда учитывает, например, сложность и количество труда работника.

Например, в соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей) работнику производится доплата, но размер такой доплаты законом не установлен и должен определяться соглашением сторон. Зачастую, пользуясь этим, работодатель не осуществляет дополнительные выплаты работникам, ссылаясь на то, что такая выплата не предусмотрена соглашением сторон.

Несмотря на то, что законодатель провозглашает необходимость обеспечения интересов и работников, и работодателей, средства достижения этих целей не могут быть одинаковыми. Сказанное, в частности, подтверждается тем, что в нормах конституционного и трудового законодательства предусматривается различное сочетание принципов, направленных на обеспечение прав и законных интересов работников и работодателей.

Во-первых, положения Конституции РФ, воздействующие на отношения в сфере наемного труда, необходимо расценивать как гарантии прав работников, но не работодателей. Единственной конституционной нормой, не-

посредственно затрагивающей трудовые права работодателей, является положение ст. 30 Конституции РФ, определяющей право на объединение. Этим правом могут пользоваться и работодатели. Вместе с тем, очевидно, что данное право не может рассматриваться как основополагающее, а потому не приобретает характера правового принципа.

Во-вторых, основания и степень ограничения конституционных прав работников и работодателей не одинаковы. Как известно, ч. 3 ст. 55 Конституции РФ предусматривает возможность ограничения федеральным законом прав и свобод человека и гражданина в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Если ограничение прав работодателей может быть основано на защите как государственных, так и частных интересов, то в отношении работников, на наш взгляд, такая мера возможна только в первом случае. Например, право работодателя на возмещение ущерба, причиненного ему работником, ограничено в пользу последнего.

По сути, работодатель практически никогда не может претендовать на полное возмещение ущерба в случаях причинения ему значительного вреда, поскольку, по общему правилу, работник отвечает перед работодателем лишь в размере своего среднего месячного заработка, который зачастую меньше размера причиненного ущерба. Даже в тех ситуациях, когда законодатель разрешает взыскать с работника полную сумму ущерба, работодатель не всегда может быть удовлетворен, поскольку закон запрещает требовать с работника возмещения неполученных работодателем доходов.

Очевидно, что указанные правила привлечения работника к материальной ответственности введены в закон с целью защиты частных интересов работников, а не публичных интересов общества и государства.

В свою очередь любые ограничения прав и свобод работника могут быть обусловлены исключительно необходимостью защиты публичных интересов, но не частных интересов работодателя. Подобные выводы можно встретить во многих решениях Конституционного Суда РФ (см., например, Постановление Конституционного суда РФ от 17 мая 1995 г. № 5-п «По делу о проверке конститу-

ционности статьи 12 Закона СССР от 3 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой профсоюза летного состава Российской Федерации»).

Вместе с тем обеспечение баланса интересов работодателей и работников неминуемо ведет к некоторым ограничениям прав и интересов первых. Способствует этому постоянно возрастающая роль индивидуально-договорного метода регулирования трудовых отношений.

Конституционный Суд РФ нередко использует принцип обеспечения баланса интересов в качестве обоснования отступления от некоторых гарантий, предоставляемых работникам трудовым законодательством. Так, в Постановлении от 9 февраля 2012 г. № 2-П Конституционный Суд РФ указал, что предоставленные работнику гарантии «не должны нарушать баланс прав и законных интересов работников и работодателей как условие гармонизации трудовых отношений». В Определении Конституционного Суда от 17 июля 2014 г. № 1707-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» по вопросу о необходимости индексации заработной платы работников, в частности, сказано, что федеральный законодатель преследует цель не только обеспечить возможность получения работниками указанных гарантий, но и «защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения», соблюдая при этом баланс интересов сторон. Подобная позиция Конституционного Суда РФ позволяет работодателю ставить исполнение обязанности по индексации заработной платы в зависимости от финансовых результатов предприятия. Например, в Апелляционном определении Московского городского суда от 28 мая 2014 г. по делу № 33-15195/2014 отмечено, что тяжелое финансовое положение предприятия, недостижение необходимых экономических показателей свидетельствуют об отсутствии условий для индексации заработной платы работникам.

Баланс интересов работников и работода-

телей непосредственно связан с необходимостью обеспечения дополнительных возможностей работникам. В науке конституционного права и практике Конституционного Суда РФ не раз поднимались вопросы о правомерности установления в законодательстве, в том числе в трудовом, различного рода льгот, гарантий и компенсаций для отдельных категорий граждан.

Основой для предоставления гражданам социальной помощи является уровень экономического развития и финансового благополучия страны. Исходя из них, законодатель устанавливает условия и порядок предоставления гарантий, а также конкретные группы граждан, которым они адресованы [3, с. 91]. Но вопрос о том, насколько характер и размер предоставляемых государством льгот или гарантий соответствуют реальным потребностям определенных социальных групп и не нарушают конституционный принцип юридического равенства работников, а также сочетаются с необходимостью обеспечения баланса интересов сторон трудового отношения, остается актуальным.

Положительным примером решения вопроса и соблюдения баланса интересов работников и работодателей следует признать Определение Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации», в котором необходимость согласования с вышестоящим профсоюзом увольнения за нарушения трудовой дисциплины (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) руководителя первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, признана не соответствующей Конституции РФ. Позднее Федеральным законом от 28 июня 2014 г. № 199-ФЗ «О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» процедура согласования увольнения указанных членов первичных профсоюзных организаций по данному основанию была заменена на учет мнения вышестоящего профсоюза.

Вместе с тем в ряде случаев баланс интересов работников и работодателей смещается в пользу последних, что также вызывает некоторые вопросы.

Выше мы уже приводили пример, когда

работодатель не выплачивает работнику доплату за совмещение профессий, мотивируя это отсутствием соглашения сторон. Очевидно, что обусловленное необходимостью поддержания баланса интересов требование об установлении указанной выплаты по соглашению сторон не должно пониматься как возможность полного отказа от такой выплаты.

Конституционный Суд РФ также неоднократно рассматривал проблему обеспечения баланса интересов работников и работодателей в контексте выполнения работодателем своих обязательств перед работником. Одним из наиболее известных и значимых решений в этой области, на наш взгляд, является Постановление Конституционного Суда РФ от 9 февраля 2012 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И. Г. Труновой», в котором Суд признал, что размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в обязательном порядке должны быть установлены работодателями, не относящимися к бюджетной сфере, а работник в свою очередь имеет право требовать указанной оплаты независимо от выполнения работодателем обязанности по принятию соответствующего локального нормативного акта и содержания трудового договора.

Считаем, что с учетом особенностей трудового отношения, в котором работник под-

чинен экономической и организационной власти работодателя, требуется установить более четкие правила, регулирующие порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам в случаях, когда они должны определяться соглашением сторон либо локальными актами работодателя. Закон должен предусматривать минимальные гарантии, на которые может претендовать работник даже в случае отсутствия соответствующего соглашения с работодателем или необходимого локального нормативного акта. Подобный вывод содержится и в указанном в предыдущем абзаце решении Конституционного Суда РФ.

Литература

1. Минбалеев, А. В. Принципы информационного права / А. В. Минбалеев // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». – 2015. – Т. 15. – № 1. – С. 79–84.

2. Трудовое право России: учебник для вузов / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – М.: ООО «Юрайт-Издат», 2008. – 672 с.

3. Хохрякова, О. С. Социально-экономические права. Российская Федерация / О. С. Хохрякова // Конституционное право: Восточноевропейское обозрение. – 2003. – № 1 (42). – С. 90–95.

4. Штринева, Т. И. Современные принципы трудового права: автореферат дис. ... канд. юрид. наук / Т. И. Штринева. – СПб., 2001. – 25 с.

Сагандыков Михаил Сергеевич – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и социального права, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск.
E-mail: mss_lawyer@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 4 мая 2016 г.

THE BALANCE OF INTERESTS OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS IN THE NORMS OF CONSTITUTIONAL AND LABOR LAW

M. S. Sagandykov

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article deals with the issues related to the provision of balance of interests of employees and employers in labor relations. While providing the balance of interests in labor law, the peculiarities of labor relations, when the worker is in a dependent position from the employer, should be taken into account. The means for meeting the interests of employees and employers cannot be the same. The balance of interests of employees and employers is directly connected to the need to provide additional opportunities to the employees.

It is concluded that the law needs more clear rules that would govern the procedure of granting guarantees and compensations to employees in cases when they should be determined by the agreement of the parties or the local regulations of the employer. The law should provide minimum guarantees, which can be applied for by the employee even in the case of lack of the relevant agreement with the employer or required local regulations.

Keywords: *Constitution of the Russian Federation, labor relations, balance of interests, employee, employer.*

References

1. Minbaleev A. V. [Principles of information law]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya "Pravo" [Bulletin of the South Ural State University. Series Law]*, 2015, vol. 15, no. 1, pp. 79–84. (in Russ.)
2. Khokhlov E. B., Safonov V. A. *Trudovoe pravo Rossii [Labor Law of Russia]*. Moscow, 2008, 672 p.
3. Khokhryakova O. S. [Socio-economic rights. Russian Federation]. *Konstitutsionnoe pravo: Vostochnoevropeyskoe obozrenie [Constitutional law: Eastern European review]*, 2003, no. 1 (42), pp. 90–95. (in Russ.)
4. Shtrineva T. I. *Sovremennye printsipy trudovogo prava: avtoref. diss. ... kand. yurid. nauk [Modern principles of labor law. Author's abstract Diss. Kand. (Law)]*. St. Petersburg, 2001, 25 p.

Mikhail Sergeevich Sagandykov – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of Labor and Social Law Department, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. Email: mss_lawyer@mail.ru.

Received 4 May 2016.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Сагандыков, М. С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права / М. С. Сагандыков // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2016. – Т. 16, № 3. – С. 87–91. DOI: 10.14529/law160315.

FOR CITATION

Sagandykov M. S. The balance of interests of employees and employers in the norms of constitutional and labor law. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2016, vol. 16, no. 3, pp. 87–91. (in Russ.) DOI: 10.14529/law160315.