

Соотношение государственного и договорного регулирования некоторых гарантий трудовых прав работников в Беларуси и России

Аннотация

В статье с использованием сравнительно-правового метода исследования рассматриваются вопросы соотношения государственного установления гарантий для реализации некоторых трудовых прав работников и их количественного содержания, определяемого на договорном уровне. Делается вывод о необходимости законодательного закрепления минимального количественного значения конкретных гарантий для обеспечения цели их предоставления, реальности защиты прав работников.

Ключевые слова: *реформирование трудового законодательства, установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей, гарантии трудовых прав.*

В настоящее время к числу наиболее обсуждаемых проблем в области трудовых отношений как в Беларуси, так и России, без сомнений относятся различные аспекты реформирования трудового законодательства¹: от вопросов политики *flexicurity* до кардинального изменения действующих трудовых кодексов обоих государств. Указанные общественные настроения связаны с многочисленными социально-экономическими причинами, в числе которых преодоление кризисных явлений в экономике, построение инновационного производства. Однако лейтмотивом большинства публикаций и круглых столов, посвященных этой тематике, является обоснование необходимости такой модернизации трудового права², суть которой – придание нормам данной

¹ См. например, Коршунова Т.Ю. Реформирование трудового законодательства // Журнал росс. права. – 2011. - №8. – С. 5-19; Хохлов Е.Б. Направления совершенствования трудового законодательства// Журнал росс. права. – 2011. - № 9. – С. 13-18; Томашевский К.Л. Анализ изменений отдельных институтов Трудового кодекса Республики Беларусь // Юрист. – 2011. - № 3. – С. 87-90; Мотина Е.В. Тенденции развития функций трудового права в Республике Беларусь // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. - № 4. – С.55-61.

² Давулис Т. Либерализация трудового права в Литве: желания и возможности // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ): материалы седьмой междунар. науч.-практ. конф. (Москва, МГЮА, 25-28.05.2011) / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. - С. 279.

отрасли права большей гибкости, в т.ч. отмена императивных норм, снижение имеющихся стандартов правового регулирования наемного труда.

Подобные тенденции свойственны и другим странам. Так, нельзя обойти вниманием явление прекаризации (от англ. precarious и латинского precarium — сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке) трудового права в некоторых зарубежных государствах. Этот термин разъясняется следующим образом. Прекаризация — это правовая дерегуляция трудовых отношений и одновременный демонтаж социальных гарантий, направленные на повышение интенсивности труда и увеличение принуждения к труду³. Превращение ранее гарантированных трудовых отношений в существенно негарантированные включает такие виды занятости, как подрядная работа, трудовой контракт на ограниченный срок, занятость на неполное рабочее время при малых или вообще отсутствующих социальных гарантиях⁴, мнимо самостоятельный труд, работа по вызову и т.д.

Осознавая объективно существующие предпосылки для появления описанного подхода к регулированию трудовых отношений, а также тот факт, что любое законодательство должно учитывать обстоятельства, которые обеспечивают динамику соответствующих отношений, обратимся к иному направлению реформирования трудового законодательства: обеспечение трудовых прав, гарантированных законодательством, в свете проблемы соотношения договора и законодательства о труде.

С учетом одной из основных задач отрасли трудового права — установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей (ст. 2 ТК Беларуси, ст. 1 ТК РФ) — при подготовке трудовых кодексов Беларуси и РФ предполагалось усилить договорную составляющую метода трудового права, предоставив широкие права сторонам трудового и социально-партнерских договоров (соглашений) по установлению взаимных

³ <http://ru.wikipedia.org/wiki/Прекаризация> - Дата доступа: 17.02.2012.

⁴ Поражают масштабы суицидов среди работников ввиду низкого уровня оплаты труда. (См. статью «Китайским сборщикам iPhone подняли зарплату из-за суицидов» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://news.open.by/it/74096> - Дата доступа: 26.02.2012.

прав и обязанностей. Напомним, что коллективные договоры, соглашения и трудовой договор названы в ст. 7 ТК Беларуси (см. также ст. 9 ТК РФ) в качестве источников регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений. Результатом этого стало наличие в кодексах обоих государств диспозитивных норм, конкретное содержание которых должно быть сформировано сторонами соответствующих отношений. Обратим внимание, что в трудовом праве отсутствуют нормы, определяющие соотношение договора и законодательства, подобные п. 3 ст. 391, ст. 392 Гражданского кодекса Республики Беларусь. Поэтому на практике отдельные гарантии трудовых прав оказались лишены реального содержания в силу отсутствия в них минимальных количественных показателей, обязательных в случае пробельности коллективного договора, соглашения, трудового договора. В силу этого они либо не могут быть реализованы, либо при их применении могут быть нарушены права сторон договора (например, принцип равной оплаты за труд равной ценности). Анализ имеющихся неэффективных норм позволяет сформулировать следующую проблему – наличие абстрактных гарантий трудовых прав.

Приведем некоторые примеры.

В ч. 2 ст. 67 ТК Беларуси предусмотрено, что во внебюджетных организациях размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются нанимателем по соглашению с работником.

Каковы критерии определения конкретной доплаты – не ясно. В идеале это должны быть такие же показатели, которые учитываются при определении заработной платы работника: сложность, количество, качество работы, условия труда и квалификация работника (см. ст. 57 ТК Беларуси). Однако на практике размер доплаты зависит лишь от усмотрения нанимателя.

Схожим образом сформулирована норма ч. 3 ст. 68 ТК Беларуси, определяющая условия оплаты труда при временном замещении:

«Условия и порядок оплаты труда при временном замеществе в иных (*т.е. внебюджетных* – Е.М.) организациях устанавливаются нанимателем и предусматриваются в коллективных договорах, соглашениях».

К числу таких абстрактных гарантий можно отнести и оплату труда работников в период освоения нового производства (продукции) (ч. 5 ст. 71 ТК Беларуси).

Как отмечается в российской научной литературе, к нормам с абстрактными гарантиями можно отнести ст. 168, 168¹, 325 ТК РФ⁵.

В связи с тем, что законодатель отдает на усмотрение сторон социального партнерства решение вопроса о гарантированности некоторых трудовых прав, отметим, что одним из принципов социального партнерства является добровольность принятия обязательств (п. 4 ст. 353 ТК Беларуси), а содержание коллективного договора (соглашения) определяется сами сторонами с учетом их компетенции (ст. 360, 364 ТК Беларуси; ст. 41, 46 ТК РФ). Поэтому предписание законодателя об установлении в коллективном договоре, например, размера оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции), можно рассматривать как предписание осуществить такое регулирование. Присоединяясь к выраженному в литературе⁶ мнению, подчеркнем, что такой подход противоречит принципу добровольности заключения коллективного договора.

Известно, что трудовой кодекс закрепляет минимальные стандарты правового регулирования общественного труда, являясь «нравственным императивом бизнеса». Поэтому полагаем, что если гарантия необходима, то законодатель должен закрепить и ее минимальное количественное выражение. Исходя из принципа *in favorem* стороны трудового договора или социально-партнерских соглашений вправе эту гарантию усилить. Если же гарантия лишена реального содержания, то обязывать указанные стороны к ее наполнению законодатель не может.

⁵ Нуртдинова А.Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журнал рос. права. – 2011. - № 10. – С.71.

⁶ Там же. С. 71.

В связи с рассматриваемой проблемой обратим внимание на норму ст. 259 ТК Беларуси. Указанная статья предоставляет право собственнику имущества организации или уполномоченному им органу расторгнуть трудовой договор с руководителем организации до истечения срока его действия в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации. В таком случае собственник имущества организации или уполномоченный им орган обязан выплатить руководителю организации компенсацию за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, *определяемом трудовым договором* (выделено нами – Е.М.). Цель закрепления этой нормы в ТК Беларуси - усиление договорных начал в правовом регулировании наемного труда руководителя организации. Отметим, что на практике для лица, претендующего на должность руководителя, бывает затруднительно договориться о включении в трудовой договор наиболее выгодных для себя условий по обстоятельствам объективного и субъективного характера, таким как конкуренция на рынке труда, характер и цели деятельности юридического лица, его организационно-правовая форма⁷.

Как справедливо указывается в литературе, определение в трудовом договоре размера компенсации нельзя считать юридическим фактом, входящим в основание увольнения по п. 2 ст. 257 ТК Беларуси⁸. Таким фактом является лишь решение собственника имущества организации⁹. На практике существует несколько проблем применения данного основания увольнения. Во-первых, когда трудовой договор не предусматривает конкретный размер компенсации; во-вторых, когда размер такой компенсации явно противоречит ее целям¹⁰ (как несоразмерно большая, так и ничтожно малая сумма компенсации).

⁷ См. <http://www.ksrf.ru/Decision/Pages/default.aspx> - Дата доступа: 17.02.2012.

⁸ Курылева О.С. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации: коллизии закона и правоприменительной практики // Юрист. – 2002. - № 3. - С. 83-86.

⁹ Иная точка зрения изложена В.В. Подгрушей в статье «Проблемные вопросы трудовых отношений с руководителями организаций» // Кадровик. Управление персоналом. - 2003. - № 10. - С. 20 – 26.

¹⁰ Такая цель – это максимально компенсировать увольняемому лицу неблагоприятные последствия, вызванные потерей работы.

В п. 48 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29.03.2001 № 2 указано: «Судам следует иметь в виду, что действие ст. 259 ТК распространяется на отношения по расторжению трудовых договоров с руководителями организаций после вступления в силу ТК, то есть с 1 января 2000 г., при условии установления в трудовом договоре (контракте) размера компенсации за досрочное его расторжение и при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя». Разделяя обозначенную в литературе позицию¹¹, полагаем, что часть разъяснения Пленума относительно возможности увольнения руководителя организации по инициативе собственника имущества организации при отсутствии виновных действий лишь при установлении в трудовом договоре размера компенсации противоречит закону. Возможность прекращения трудового договора по этому основанию зависит от решения собственника имущества, а не от усмотрения сторон.

Характерно, что Конституционный Суд РФ (далее – КС РФ) своим постановлением от 15.03.2005 № 3-П¹² признал противоречащей Конституции РФ ст. 279 ТК РФ, предусматривающей выплату компенсации руководителю организации, которого увольняют в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ, в размере, определяемом в трудовом договоре (основание, аналогичное п. 2 ст. 257, ст. 259 ТК Беларуси). КС РФ указал, что предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем организации предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы, от возможного произвола и дискриминации. «Досрочное расторжение с руководителем организации трудового договора требует предоставления ему

¹¹ Курылева О.С. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации: коллизии закона и правоприменительной практики // Юрист. – 2002. – № 3. – С. 84; Томашевский К.Л., Войтик А.А. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах. – Минск: Дикта, 2003. – С.131.

¹² <http://www.ksrf.ru/Decision/Pages/default.aspx> - Дата доступа: 17.02.2012.

повышенной компенсации, а ее минимальный размер должен быть сопоставим с выплатами, предусмотренными действующим законодательством для сходных ситуаций расторжения трудового договора с руководителем организации по не зависящим от него обстоятельствам, и... не может быть меньше, чем при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации (ст. 181 ТК РФ)».

В настоящее время норма указной статьи ТК РФ предусматривает минимальную сумму компенсации, равной трехкратному среднемесячному заработку, подлежащему выплате руководителю организации, если в трудовом договоре не определен более высокий размер.

Очевидно, что сложившаяся в Республике Беларусь негативная практика применения нормы ст. 257 ТК противоречит целям законодательного закрепления данного правомочия собственника имущества организации по достижению максимальной эффективности экономической деятельности организации, и в то же время не гарантирует защиту прав ее руководителя. В связи с этим полагаем целесообразным воспринять положительный опыт РФ в решении данного вопроса, указав в норме ст. 259 ТК Беларуси аналогичный размер минимальной суммы компенсации¹³.

Таким образом, правоприменительная практика свидетельствует о необходимости нормативного регулирования соотношения договора и законодательства о труде. Такое регулирование должно учитывать принцип улучшения правового положения работника, наличие большого количества локальных норм и особенностей их принятия¹⁴.

В связи с изложенным, полагаем необходимым внести изменения в действующий ТК Беларуси, устанавливая минимальный размер рассмотренных

¹³ Характерно, что в ст. 48 ТК Беларуси определено, что при расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества новый собственник обязан выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

¹⁴ Курылева О.С. Коллизии нормативного и индивидуально-договорного регулирования труда // Теория и практика реализации субъективных прав физических и юридических лиц: материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 06.-07.12. 2001 / Бел. гос. ун-т; отв. ред. И.Н. Колядко. – Минск, 2003. – С.232.

гарантий. Такое законодательное закрепление минимального количественного значения конкретных гарантий обеспечит цель их предоставления, реальность защиты прав работников в случае пробельности трудового договора, социально-партнерских договоров (соглашений) в соответствующей части, создаст ориентир в локальном правотворчестве для сторон данных договоров с учетом целей предоставляемых законом гарантий.