

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

Ситников Александр Анатольевич

Право работодателя на управление трудом: гарантии и ограничения

Научная специальность: 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

Диссертация на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Научный руководитель

Кандидат юридических наук, доцент

Сафонов Валерий Анатольевич

Санкт-Петербург, 2024

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Понятие и общая характеристика управления трудом	17
§1. Понятие управления трудом.....	17
§2. Работодатель как субъект управления трудом.....	47
§3. Понятие и содержание права на управление трудом	77
Глава 2. Гарантии и реализация права работодателя на управление трудом.....	83
§1. Понятие и виды гарантий прав	83
§2. Юридические гарантии права работодателя на управление трудом.....	92
§3. Современные проблемы реализации работодателем права на управление трудом.....	107
Глава 3. Ограничения права работодателя на управление трудом	139
§1. Понятие и основания ограничений права работодателя на управление трудом.....	139
§2. Пределы возможных ограничений права работодателя на управление трудом.....	149
§3. Принцип социального партнерства как ограничение права работодателя на управление трудом.....	201
Заключение.....	230
Список источников.....	235

Введение

Актуальность темы исследования. Любая не запрещенная законом экономическая деятельность неразрывно связана с обеспечивающей ее трудовой деятельностью. При этом осуществление процесса труда в рамках реализации экономической деятельности возможно как непосредственно самим лицом, являющимся субъектом экономической деятельности, так и другими лицами, когда субъекты экономической и трудовой деятельности не совпадают. Вместе с тем осуществление трудовой деятельности в интересах другого лица, являющегося субъектом экономической деятельности, направлено на обеспечение соответствующей экономической деятельности. Более того, трудовая деятельность является важнейшим фактором, определяющим стабильность и благополучие как отдельной личности, так и общества в целом. Возможность её полноценного осуществления важна как для работников, так и для работодателей.

Работник, реализуя свою способность к труду, утверждается как социально значимая личность и получает заработок, который является основным доходом для обеспечения полноценной жизни как его самого, так и членов его семьи. В свою очередь, работодатель является субъектом предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, для которого труд работников представляет собой один из важнейших факторов достижения целей своей деятельности. Их взаимодействие происходит в форме трудовых отношений, конститутивным элементом которых является наличие субординационной связи, где работодатель – субъект управления, а работник – подчиненное лицо. Это означает, что в поиске модели управления, соответствующей интересам каждой из сторон трудовых отношений, заинтересованы и работники, и работодатели. В свою очередь, определение оптимальной модели управления в трудовых отношениях невозможно без понимания содержательных элементов такого явления как «управление трудом». Данное обстоятельство обуславливает необходимость анализа природы этого

феномена в любую историческую эпоху, что предопределяет актуальность предмета настоящего исследования.

Динамичное развитие гражданского оборота, а также современные социальные и экономические вызовы во многом опережают процесс совершенствования трудового законодательства. Это приводит к тому, что сфера управления трудом становится во многом лишенной гибкости: работодатели оказываются неспособными оперативно изменить модель управления работниками, не нарушая их прав, подстраиваясь под происходящие социальные, политические и экономические изменения. Это негативно сказывается на состоянии всех общественных сфер, где реализовываются различные статусы членов социума, одновременно являющихся сторонами трудовых отношений. Вместе с тем понимание того, какие базисные юридические основания фактически являются источником управленческих полномочий работодателя, а какие – их ограничителем, и как общеправовые принципы и гарантии преломляются в рамках отрасли трудового права, даст верный вектор для определения правомерности тех или иных управленческих действий работодателя в условиях наличия пробелов трудового законодательства.

Вопросы управления трудом неоднократно становились предметом научных исследований и в настоящее время имеют достаточную теоретическую проработку. Однако в большинстве имеющихся работ процесс управления трудом проанализирован через призму публичной составляющей трудового права как отрасли. Недостаточное исследование феномена управления трудом в контексте его частноправовой природы, а также роли работодателя как единственного субъекта, обладающего так называемой «хозяйской властью», не способствуют развитию правовых концепций и подходов к вопросу о полномочиях по управлению трудом. Поэтому глубокий анализ отношений власти-подчинения, складывающихся между двумя частными субъектами, работодателем и работником, имеет как никогда высокую важность.

Все это объясняет актуальность изучения вопросов о природе, основаниях, ограничениях и допустимом содержании полномочий работодателя по

управлению трудом и разработки целостной концепции права работодателя на управление трудом подчиненных ему работников.

Степень разработанности темы исследования. В отечественной науке широко представлены исследования такого процесса как управление трудом. Однако большинство из них посвящены изучению возможностей использования работодателем данного ему законодателем инструментария по управлению своей организацией и взаимодействию с работниками. Значительная часть таких исследований была проведена в советский период и подвержена серьезному влиянию марксистско-ленинской идеологии, которая отрицала частный характер организации и управления трудом, отражала законодательство и практику управления хозяйством советского общества. Также имеются работы, направленные на изучение действия базовых конституционных принципов в рамках трудовых отношений в целях определения вектора конституционализации трудового законодательства. Значительное внимание уделено и индивидуальному регулированию трудовых отношений. Однако настоящее исследование ориентировано на анализ природы права работодателя на управление трудом, обоснование его частного характера и, исходя из этого, на определение допустимого спектра полномочий работодателя по управлению работниками, которым он обладает в силу своего объективного статуса субъекта управления трудом, а также на выявление юридических ограничителей данных полномочий.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе применения работодателем наемного труда работников для осуществления и достижения целей своей экономической деятельности.

Предметом исследования являются содержательные аспекты реализации работодателем полномочий по организации и управлению трудом.

Цель и задачи исследования. Целью настоящего исследования является уточнение научных представлений и выявление природы права на управление трудом, а также предложение на их основе вариантов решений практических

проблем, связанных с реализацией работодателем управленческих полномочий в сфере трудовых отношений.

Названная цель позволяет сформулировать следующие задачи исследования:

1. Определить объективные причины для существования феномена управления трудом, охарактеризовать особенности общественных отношений, в которых он присутствует, установить существенные признаки, которыми должен обладать субъект управления трудом.

2. Провести сравнение категорий «хозяйская власть» и «право на управление трудом», определить конститутивные признаки последнего.

3. Проанализировать, каким образом на современном этапе развития российской правовой системы легализована и гарантирована со стороны государства возможность работодателя реализовывать свои полномочия по управлению трудом работников.

4. Выявить юридические источники и основания ограничения права работодателя на управление трудом, а также возможные пределы ограничения управленческих полномочий последнего.

5. Сформулировать предложения и рекомендации по выработке оптимальной модели управления трудом работников в хозяйственной сфере работодателя.

Методологическую базу исследования составляют как общенаучные (анализ, синтез, аналогия, классификация), так и частно-научные методы. В числе последних стоит выделить историко-правовой (при рассмотрении вопроса об эволюции трудового законодательства, а также развитии взглядов на юридические аспекты управления трудом в дореволюционный, советский и современный периоды), формально-юридический (для дачи независимой от различных социальных факторов оценки качеств правовых текстов, а также для определения уровня юридической техники действующего законодательства) и системный (на примере обусловленности и зависимости ряда социальных и

экономических процессов от установленных законом гарантий прав работников и работодателей) методы.

Теоретическую базу исследования составляют труды ведущих учёных: С.С. Алексеева, Н.Г. Александрова, М.И. Бару, С.П. Басалаевой, Н.С. Бондаря, К.М. Варшавского, И.С. Войтинского, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, А.С. Горячева, А.В. Гребенщикова, К.Н. Гусова, Н.И. Дивеевой, В.М. Догадова, О.О. Зориной, Т.В. Иванкиной, К.Д. Крылова, В.В. Коробченко, А.В. Кузьменко, А.М. Куренного, В.М. Лебедева, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, Е.Н. Нургалиевой, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, Ю.В. Пенова, Ю.Н. Полетаева, М.С. Сагандыкова, В.И. Савича, В.А. Сафонова, Г.С. Скачковой, В.Н. Смирнова, Т.А. Сошниковой, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, К.Л. Томашевского, В.Н. Толкуновой, М.М. Харитонова, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова. К проблематике исследования близки темы диссертационных исследований С.П. Маврина на соискание степени доктора юридических наук «Управление трудом: теоретико-правовые аспекты» (1991 г.), Ю.В. Пенова на соискание степени кандидата юридических наук «Управление трудом в условиях многоукладной экономики: правовые проблемы» (2003 г.) и О.Ю. Богомоловой на соискание степени кандидата юридических наук «Современные правовые механизмы управления трудом на локальном уровне» (2019 г.), а также монография В.И. Савича «Управление трудом и трудовое право» (1986 г.).

Научная новизна исследования заключается, в частности в следующем. Во-первых, диссертантом предложен новый подход к определению оснований наличия у работодателя полномочий по управлению трудом, который можно назвать «деятельностным подходом». Данный подход предполагает, что обладание работодателем управленческими полномочиями обусловлено тем, что работодатель как субъект экономической деятельности и как лицо, осуществляющее организацию всех процессов внутри своей автономной хозяйственной сферы, принимает решение об осуществлении своей деятельности не посредством собственного труда, а с помощью использования способности к

труду привлеченных работников, что объективно возможно только посредством управления поведением работников исключительно со стороны субъекта, осуществляющего соответствующую экономическую деятельность, то есть работодателя.

Во-вторых, настоящее исследование посвящено обоснованию частной природы полномочий работодателя по организации и управлению трудом в контексте феномена «управления трудом» как элемента осуществления любого вида самостоятельной экономической деятельности, предполагающей использование для ее обеспечения способности к труду иных лиц.

В-третьих, настоящее исследование является первым, в рамках которого полномочия работодателя по управлению трудом рассмотрены с точки зрения права работодателя на управление трудом работников в контексте его гарантий и ограничений, в том числе и конституционных, а не как набор правомочий, составляющих содержание «хозяйской власти» работодателя.

Новизна исследования находит отражение в следующих положениях, выносимых на защиту:

1. Совершение любым лицом созидательных, по его мнению, действий (процесс труда), направленных на достижение конкретной цели, представляет собой осуществление таким лицом определенной деятельности и предопределяет возникновение у него статуса субъекта данной деятельности. Таким образом, ни одна деятельность невозможна вне процесса труда, который переводит эту деятельность из потенциальной в реальную. Субъект деятельности может осуществлять её посредством личного труда либо, используя способность к труду других людей.

Использование субъектом деятельности чужой способности к труду для осуществления своей деятельности порождает феномен управления трудом, подразумевающий отношения власти-подчинения между субъектом деятельности и носителями способности к труду, что обусловлено следующим. Любой субъект самостоятельной деятельности обладает автономной хозяйственной сферой, в рамках которой происходит самостоятельная организация всех процессов,

связанных с получением, использованием и потреблением благ, в том числе принятие решения об осуществлении деятельности, направленной на получение таких благ, посредством использования способности к труду других людей. Только субъект деятельности как её инициатор и организатор может знать, какой эффект он хочет достигнуть от использования чужой способности к труду. Поэтому только он является единственным лицом, которое знает, как нужно использовать чужую способность к труду применительно к его хозяйственной сфере, что возможно лишь посредством управления теми людьми, кому эта способность к труду принадлежит. Для этого их действия должны определяться волей субъекта деятельности.

Поэтому объективно присущая субъекту деятельности как лицу, обладающему автономной хозяйственной сферой, роль инициатора и организатора процесса труда, осуществляемого в рамках реализуемой деятельности с использованием чужой способности к труду, придает отношениям такого субъекта с привлеченными им обладателями способности к труду субординационный характер. В таких отношениях происходит реализация субъектом деятельности определенной власти, которая именуется хозяйской властью и существует независимо от факта легитимации государством указанных отношений.

Соответственно, основанием данной власти является организационно-хозяйственная автономия абсолютно любого субъекта деятельности, которая выражается в возможности последнего самостоятельно, исходя из собственных интересов, выбрать такой способ осуществления своей деятельности как посредством использования способности к труду других людей.

Сказанное говорит об объективном существовании власти субъекта деятельности в отношениях с носителями способности к труду, которая подлежит управлению со стороны субъекта деятельности, что предопределяет её частный характер.

2. Если процесс труда и цели, на достижение которых он направлен, являются правомерными, то правомерной является и представленная таким

целенаправленным трудом деятельность. В таком случае государство легитимирует:

1) осуществление субъектом данной деятельности, признавая за ним право на занятие такой деятельностью, не запрещая её законом, что презюмирует социально полезный характер такой деятельности;

2) потенциальную возможность использования субъектом социально полезной деятельности чужой способности к труду для осуществления данной деятельности, подтверждая за субъектом социально полезной деятельности право на управление трудом путем признания за ним статуса работодателя в сфере трудовых отношений (легитимация хозяйской власти), но вместе с тем устанавливая ограничения данного права, что выражается в нормативном регулировании трудовых отношений.

В связи с этим легитимными отношениями, строящимися по субординационной модели взаимодействия их сторон, где происходит управление трудом, являются отношения, входящие в предмет отрасли трудового права. Единственным лицом в таких отношениях, объективно обладающим статусом организатора процесса труда, а, значит, и властными полномочиями по управлению трудом, является работодатель как субъект социально полезной деятельности, осуществляющий её в целом или в части посредством использования способности к труду одного и более работников.

3. Предлагается авторское определение понятия «управление трудом». Управление трудом – это упорядочивающее воздействие работодателя на поведение как минимум одного работника, который реализует свою способность к труду в интересах работодателя на основе добровольного волеизъявления и за вознаграждение, выражающееся в организации работодателем процесса труда, обеспечении условий для исполнения работником своих обязанностей и правомерных указаний работодателя, а также реализации своих прав, посредством чего происходит осуществление работодателем своей социально полезной деятельности.

4. Предлагается авторское определение понятия «права на управление трудом». Право на управление трудом – это объективно необходимая и существующая в целях осуществления социально полезной деятельности возможность работодателя управлять действиями работников в конституционно допустимых пределах, не нарушающая установленные законом запреты и ограничения.

Праву на управление трудом присущи следующие характеристики:

а) имеет частный характер, то есть имманентно присуще исключительно работодателю как субъекту социально полезной деятельности, а не делегировано ему со стороны государства;

б) является субъективным правом лица, принявшего решение на осуществление трудовой деятельности, являющейся содержанием социально полезной деятельности, посредством привлеченных лиц, обладающих необходимой способностью к труду;

в) имеет внедоговорный характер, реализуется при заключении трудового договора хотя бы с одним работником;

г) является составным: его содержание составляют полномочия по установлению внутреннего порядка в сфере своей социально полезной деятельности путем локального регулирования, оперативного управления трудом и контроля за дисциплиной труда.

5. Основанием для ограничения права работодателя на управление трудом является необходимость обеспечения реализации конституционных принципов, прав и свобод иных лиц, реализуемых в рамках отношений, регулируемых трудовым правом.

Базовыми ограничителями права работодателя на управление трудом в трудовых отношениях с любым работником являются основополагающие принципы, а также права, составляющие конституционно-правовой статус работника, которые можно разделить на две группы:

1) Всегда имеющие приоритет перед правом работодателя – это конституционные принципы неприкосновенности жизни и охраны здоровья человека, достоинства личности, равенства всех перед законом и судом.

2) Права-принципы, ограничительное действие которых в отношении права работодателя не абсолютно – это конституционные принципы свободы труда и свободы объединения, нашедшего отраслевое отражение в принципе социального партнерства.

В случаях, когда работодатель вступает в трудовые отношения с рядом предусмотренных законом отдельных категорий работников, вторая группа прав-принципов будет дополняться иными составляющими конституционно-правового статуса данных категорий работников (например, защита семьи, материнства и детства, право на образование).

6. Одно из проявлений действия принципа социального партнерства заключается в добровольном допуске работодателем в сферу принятия решений по управлению трудом представителей работников, что фактически является самоограничением со стороны работодателя права на управление трудом в рамках социального партнерства.

Одним из проявлений такого самоограничения является добровольный отказ работодателя от реализации отдельных полномочий по управлению трудом, в том числе установление такого порядка их реализации, который исключает возможность самостоятельного (без участия субъектов, не являющихся органами управления работодателем) принятия работодателем тех или иных управленческих решений.

Работодатель при этом не может отказаться от реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий по управлению трудом, так как это влечет дефект его трудовой правосубъектности, приводящий к необоснованным ограничениям либо невозможности реализации права на осуществление экономической деятельности и обязанности по организации процесса труда.

Принимаемые работодателем ограничения не должны приводить к тому, что он лишался бы самостоятельности в реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий, то есть решение об осуществлении таких полномочий не должно предполагать их переход к лицам, которые не являются инициаторами и организаторами социально полезной деятельности. Такие ограничения допустимы, если работодатель не лишается возможности принять данное решение в том виде, в котором оно было инициировано им. В таком случае ограничение реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий работодателя нужно рассматривать как законное улучшение условий труда работников.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что комплекс полученных автором в ходе проведенного исследования результатов, теоретических выводов и положений вносит определенный вклад в систему научных знаний о природе и сущности полномочий работодателя по управлению трудом работников. Автором предложен и обоснован новый концептуальный взгляд на основание возникновения субординационной связи «работодатель-работник» в рамках трудовых отношений, основанный на признании первостепенного значения права любого лица на осуществление не запрещенной законом экономической деятельности.

Практическая значимость исследования состоит в том, что выводы и предложения диссертанта могут быть использованы при совершенствовании действующего законодательства, осуществлении коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и реализации иных форм социального партнерства, а также в практической деятельности работодателей с целью повышения ее социально-экономической эффективности.

Достоверность и обоснованность выводов, полученных в результате исследования, подтверждается использованием соответствующей методологии, изучением достаточного объема научной литературы, нормативной базы, а также оперированием эмпирическими данными, собранными в процессе работы над исследованием.

Апробация результатов диссертационного исследования была проведена на научно-практических конференциях:

- на Международной научно-практической конференции «Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия» (Вторые Гусовские чтения), время проведения: 29.06.2016 – 01.07.2016 г., тема доклада «Реализация работодателем права на принятие кадровых решений: некоторые проблемы»;

- на XVII Международной научно-практической конференции и XI Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» по теме «Обеспечение прав и свобод личности в современном мире», время проведения: 21.11.2016 – 24.11.2016 г., тема доклада «Соблюдение принципа достоинства личности работника при управлении трудом»;

- на Международной научной конференции «Труд и общество в реалиях XXI века», проводимой в рамках Санкт-Петербургского Международного форума труда 2017 г., время проведения: 16.03.2017 – 17.03.2017 г., тема доклада «Роль учредителя в процессе управления трудом работников организации»;

- на шестой Летней школе преподавателей трудового права и права социального обеспечения по теме «Пределы усмотрения сторон в договорном регулировании социально-трудовых отношений», время проведения: 22.06.2017 – 24.06.2017 г., тема доклада «Обоснованность и допустимость принятия работодателем некоторых управленческих решений»;

- на XVII Международной научно-практической конференции и XIII Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» по теме «Современное российское право: взаимодействие науки, нормотворчества и практики», время проведения: 21.11.2017 – 23.11.2017 г., тема доклада «Одностороннее удержание работодателем суммы размера материального ущерба как мера защиты права собственности»;

- на Международной научно-практической конференции «Экономическая функция трудового права: прошлое, настоящее, будущее» («Восьмые Пашковские чтения»), время проведения: 02.03.2018 – 03.03.2018 г., тема доклада

«Конституционные ограничения права работодателя на управление трудом. Некоторые аспекты»;

- на XIX Международной научно-практической конференции Юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и XV Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» на тему «Конституция Российской Федерации и современный правопорядок», время проведения: 27.11.2018 – 05.12.2018 г., тема доклада «Организационные обязанности работника»;

- на V Всероссийской научно-практической конференции «Толкование правовых актов (теоретико-правовой, конституционно-правовой, гражданско-правовой и трудо-правовой аспекты)», проводимой институтом «Таврическая академия» федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского», время проведения: 25.11.2021 г., тема доклада «Проблемы толкования нормы ч. 1 ст. 34 Конституции РФ как основания права работодателя на управление трудом»;

- на совместной XX Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) и XXII Международной научно-практической конференции Юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по теме «Роль права в обеспечении благополучия человека», время проведения: 23.11.2021 – 26.11.2021 г., тема доклада «Право работодателя на одностороннее изменение должностной инструкции работника в системе полномочий на управление трудом»;

- на Международной научно-практической конференции «Трудовое право и право социального обеспечения в условиях больших вызовов» (VII Гусовские чтения), время проведения: 03.06.2022 – 04.06.2022 г., тема доклада «Место оценки работодателем «неделовых» качеств работника в механизме управления трудом: возможность, проблемы, последствия»;

- на X Международной научно-практической конференции «Пашковские чтения» по теме «Роль работодателя в подготовке квалифицированных кадров», время проведения: 16.03.2023 г., тема доклада «Подготовка работников в контексте права на управление трудом».

Основные научные результаты диссертационного исследования нашли свое отражение в четырех опубликованных статьях в рецензируемых ВАК журналах:

- Ситников, А. А. Конституционные основания права работодателя на управление трудом / А. А. Ситников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – N 4. – С. 48-50.

- Ситников, А. А. Нетипичные для трудовой функции работников обязанности как средство управления трудом / А. А. Ситников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – N 2. – С. 14-16.

- Ситников, А. А. Отказ работодателя от реализации полномочий по управлению трудом в актах социального партнерства: конституционно-правовой анализ / А. А. Ситников // Российский юридический журнал. – 2021. – N 1. – С. 164-175.

- Ситников, А. А. Злоупотребление со стороны работодателя правом на управление трудом / А. А. Ситников // Сибирское юридическое обозрение. – 2021. – Том 18. – N 4. – С. 413-422.

Структура работы определяется целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трёх глав, включающих девять параграфов, заключения и списка источников.

Глава 1. Понятие и общая характеристика управления трудом

§1. Понятие управления трудом

Управление трудом – это частный случай управления как деятельности. Но даже простой лексический разбор данного понятия дает основания полагать, что перед нами комплексное и непростое явление. Так, в толковом словаре С.И. Ожегова значение глагола «управлять» определяется как «руководить, направлять деятельность, действия кого/чего-нибудь»¹, а под существительным «труд» понимается «целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей»². Таким образом, управление трудом является частным случаем деятельности определенного субъекта по руководству и упорядочиванию действий кого-либо, а именно: созидательной деятельности определенных людей. Это приводит нас к необходимости осуществления более глубокого анализа содержания указанных понятий. Начнем с ответа на вопрос, что такое «управление».

Систематизация и обобщение понятий входят в задачи философии, в нашем случае – философии управления, представляющей раздел философии, связанный с осмыслением, интерпретацией управленческих процессов и управленческого познания, исследующий сущность и значение управления; включающий гносеологические исследования науки об управлении, изучение логических, онтологических, этических и других оснований управленческой практики³.

Определений понятия «управление», выработанных представителями данного раздела философии, большое количество, но в их формулировках, как правило, выделяются одни и те же конститутивные признаки рассматриваемого явления.

¹ Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова [Электронный ресурс] // URL: <http://ozhegov.info/slovar/?q=%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8F%D1%82%D1%8C>. (дата обращения: 20.05.2021).

² Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова [Электронный ресурс] // URL: <http://ozhegov.info/slovar/?q=%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4> (дата обращения: 20.05.2021).

³ Новиков Д.А., Русяева Е.Ю. Философия управления // Вопросы философии. 2013. N 5. С. 23.

Например, Д.А. Новиков и Е.Ю. Русяева дают следующее достаточно простое, но очень точное с точки зрения существа процесса определение управления: «Управление – воздействие на управляемую систему с целью обеспечения требуемого её поведения»⁴. По мнению А.Г. Бутковского, управление – это «целенаправленное, специально организованное входное воздействие на объект для удержания его в заданном состоянии или в заданном режиме, несмотря на действие различных помех, возмущений и заданий»⁵. Сущностным признаком управления, по мнению В.С. Кирпичева, является целеполагание, сознательное воздействие субъекта управления на управляемую систему⁶. Также часто в качестве существенных отмечаются следующие аспекты управления: 1) управление есть процесс связи между управляющей системой и объектом управления на основе обмена информацией; 2) управление немислимо без налаженных информационных процессов; 3) управление – это воздействие на внешнюю среду, в условиях которой действует и развивается объект управления, и на сам объект, на процессы, которые в нем протекают; 4) управление всегда включает в себя процессы целеполагания, формирования целей управления и соответствующих целям критериев управления⁷. А все управленческие связи в сущности можно свести к двум: это либо субъект-объектная связь (если речь идет о техническом управлении механизмами), подразумевающая сознательное воздействие субъекта такого управления на материальные объекты действительности, либо субъект-субъектная связь, где управляющий – это субъект, заинтересованный в определенном поведении иного лица: субъекта, корректирующего, конструирующего свою деятельность в соответствии с волей управляющего (дальнейший наш анализ будет посвящен именно субъект-субъектной связи).

Таким образом, уже на уровне дефиниций можно выделить четыре конститутивных признака управления как процесса: 1) наличие внешнего

⁴ Там же, С. 20.

⁵ Бутковский А.Г. К методологии и философии кибернетики. Краткие тезисы. М., 2010. С. 80.

⁶ Кирпичев В.С. Социальное управление как наука и учебная дисциплина // Социальное управление. Курс лекций. М., 2000. С. 706–707.

⁷ Субетто А.И. Системогенетика и теория циклов. Ч. 1-2. М., 1994. С. 243.

субъекта управления по отношению к управляемому предмету или субъекту (подвергающемуся воздействию или подчинению); 2) сознательно-волевой характер воздействия субъекта управления; 3) целенаправленный характер воздействия субъекта управления; 4) нахождение управляемого предмета в том состоянии, либо принятие управляемым субъектом той модели действий, которые заданы субъектом управления.

Процесс управления является сознательным, целенаправленным, обращенным на управляемого воздействием, являющимся продуктом воли субъекта управления. Совпадение источника воли и субъекта, на который эта воля направлена, не представляет управления, а является простой реализацией собственных свойств и функций. Для феномена управления необходимо, чтобы источник воли и её адресат не совпадали. Этим обусловлено то, что субъект управления никогда не совпадает с управляемым субъектом.

В данном случае необходимо сделать одно важное замечание. В социальных науках существует такая категория как «самоуправление», под которой понимается «состояние, при котором субъект и объект управления совпадают, такой характер процессов объекта, являющегося условно замкнутой системой, при которых не происходит непосредственного контроля над ними – целеполагание осуществляется самим объектом сообразно своим свойствам, которые могут быть запрограммированы определённым образом при его создании»⁸. Представляется, что самоуправление не является управлением в истинном смысле этого понятия, так как в таком случае отсутствует субъект-субъектная связь между управляющим и управляемым, а то, что именуется управлением, фактически является самостоятельным осуществлением собственных действий их субъектом. Поэтому, на наш взгляд, исходя из существа процесса, управлением является только внешнее управление, когда субъект управления и управляемый субъект не совпадают.

⁸ КАРТАСЛОВ.РУ – карта слов и выражений русского языка [Электронный ресурс] // URL: <https://kartaslov.ru/%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0/%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5> (дата обращения: 20.02.2023).

Сознательно-волевой характер действий выражается в том, что субъект управления осознанно воздействует на управляемого, то есть воздействие не является рефлексивным. Волевые действия управляющего а priori подразумевают осознание оказания влияния на управляемого. Управлять невозможно без воли на управление, потому что управление подразумевает подчинение, а подчинение бессознательным со стороны субъекта управления быть не может. Целенаправленность заключается в том, что субъект управления, воздействуя на управляемого, преследует цель принятия последним состояния, желаемого субъектом управления. Воздействие без цели не будет управлением, а будет лишь причиной принятия ощутившим воздействие субъектом вынужденного, но самостоятельно определенного нового состояния.

В связи с этим для наличия феномена управления первичным является наличие воли внешнего субъекта управления на достижение должного поведения управляемого, которая может как в полной мере осознаваться управляемым, так и быть за пределами его осознания (скрытое манипулирование), но в любом случае будет приводить к желаемой управляющим модели поведения. Таким образом, можно говорить об отсутствии субъекта управления, а, значит, самого управления в двух случаях. Во-первых, когда источником побуждения к принятию какого-либо нового состояния является не человек, а объективно существующие процессы (физические, биологические, экономические и т.д.), в связи с тем, что разумом, волей и сознанием (составляющими, необходимыми для второго и третьего признаков управления) обладает лишь человек. Во-вторых, когда побуждающие к принятию нового состояния действия исходят от человека, но совершены им произвольно либо осознанно, но без цели повлиять на что- или кого-либо, то есть не должны были побудить объект/субъект воздействия принять необходимое состояние.

Четвертый конститутивный признак управления заключается в реализации цели воздействия субъекта управления. Это проявляется в желаемом изменении состояния того, на кого воздействие было направлено. Если это произошло, то акт

управления состоялся, если нет, то имело место лишь некоторая направленная на иные предмет или субъект активность несостоявшегося субъекта управления.

Несмотря на это, в рамках общеполитической трактовки управления можно встретить его разделение на два вида: стихийное и сознательное. При стихийном управлении управляющее воздействие на систему является усредненным результатом действия различных сил, часто противоречащих друг другу, таков, например, рынок – основной регулятор капиталистической экономики⁹. Под сознательным управлением понимается сознательное воздействие на объекты, процессы и их участников, осуществляемое в целях придания определенной направленности деятельности и получения желаемых результатов¹⁰, а раскрывается оно посредством деятельности людей, осуществляемой через специфические социальные институты (государство, партии и т.д.)¹¹.

Анализ конститутивных признаков управления позволяет говорить о некорректности термина «стихийное управление», по крайней мере, в том понимании, которое дает нам приведенный пример. В данном случае управление, называемое стихийным, либо лишено субъекта управления (если речь идет о действиях внешних сил), либо воздействие субъекта управления на управляемых является неосознанным или не имеющим цели изменить их состояние или поведение, то есть как минимум отсутствует один из конститутивных признаков управления.

Соответственно, то, что в некоторых источниках называется стихийным управлением – это не управление, а изменение деятельности так называемыми «управляемыми» под воздействием каких-либо внешних факторов, коих может быть целое множество. Составляя среду существования «управляемых», они могут изменяться, и сообразно их изменениям «управляемые» корректируют своё поведение, чтобы продолжать быть субъектами определенной деятельности.

⁹ Национальная политическая энциклопедия [Электронный ресурс] // URL: <http://politike.ru/termin/upravlenie.html> (дата обращения: 20.05.2021).

¹⁰ Сладкевич В.П. Чернявский А.Д. Современный менеджмент (в схемах): Опорный конспект лекций. 3-е изд., стереотип. Киев, 2003. С. 147-148.

¹¹ Маврин С.П. Управление трудом: Теоретико-правовые аспекты: автореф. дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. Л., 1991. С. 13.

Влияние этих факторов никак не зависит от наличия либо отсутствия «управляемых», их поведения. Это влияние происходит в силу простого существования данных факторов или каких-либо явлений, следствием которых объективно являются эти факторы. В то время как управленческая деятельность – это особый вид деятельности, который возможен лишь тогда, когда субъект управления сознательно приступает к осуществлению деятельности по управлению. Фактически в ситуации с так называемым «стихийным управлением», говоря об «управляемых», можно сказать, что речь идет не об управлении, а о происходящей под воздействием внешних факторов саморегуляции, под которой понимается свойство систем в результате реакций, компенсирующих влияние внешнего воздействия, сохранять внутреннюю стабильность на определённом, относительно постоянном уровне¹².

О стихийном управлении можно вести речь, но не в ситуации, когда субъект управления неосознанно осуществляет управленческую деятельность (что само по себе невозможно). А когда действия такого субъекта не подчинены одному плану и являются результатом его импульсивных, хаотичных решений, которые могут быть не связаны друг с другом и не подчинены одной цели. Однако и в такой ситуации мы имеем сознательно-волевой признак. Здесь нет лишь организационной составляющей, что влияет на эффективность управления, но никоим образом не ставит под сомнение его источник – волю субъекта управления.

В связи с изложенным управление – это всегда сознательный процесс влияния одного субъекта на предмет материального мира или другого субъекта, происходящий путем придания предмету состояния, необходимого субъекту управления, или донесения каким-либо образом его воли до управляемого субъекта, целью и следствием которого является принятие управляемым той

¹² КАРТАСЛОВ.РУ – карта слов и выражений русского языка [Электронный ресурс] // URL: <https://kartaslov.ru/%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0-%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0/%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5/%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%B3%D1%83%D0%BB%D1%8F%D1%86%D0%B8%D1%8F> (дата обращения: 20.05.2021).

поведенческой модели, которая необходима субъекту управления для достижения своих целей.

Интересующий нас в рамках проводимого исследования вид управления, строящийся по модели субъект-субъектной связи, представляет социальное управление. Предметом теории социального управления являются законы и принципы управления как социально-интеракционного явления, которые складываются в процессах установленной деятельности людей, осуществляемых в рамках соответствующих социальных систем (социальных институтов и организаций) в условиях повышения эффективности их деятельности¹³. Содержанием социального управления можно назвать отношения субординации и координации, упорядочения и согласования, то есть взаимодействия людей по поводу организации совместной деятельности, жизни, производства материальных благ, производства и воспроизводства самих себя как субъектов общественных изменений¹⁴.

Следует отметить, что социальному управлению как частному случаю управления присущи все ранее выделенные конститутивные признаки управления как явления. В связи с этим в целом можно согласиться с определением «социального управления», данным С.П. Мавриным: «Социальное управление – это сознательное, целенаправленное воздействие управляющих субъектов на управляемые субъекты (общество, коллектив, отдельную личность), реализуемое в условиях их демократического взаимодействия при выработке и принятии управленческих решений, а также учете и коррекции результатов осуществления в целях обеспечения должного функционирования социальных систем (субъектов)»¹⁵. Однако представляется, что воздействие управляющих субъектов на управляемых не всегда реализуется (и должно реализовываться) в условиях демократического взаимодействия, а, наоборот, именно авторитарная модель взаимодействия является преобладающей.

¹³ Мысин Н.В. Теория социального управления. СПб., 1998. С. 384.

¹⁴ Герасимов Б.Н., Чумак В.Г. Социальные технологии в управлении. Самара, 2014. С. 11.

¹⁵ Маврин С.П. Управление трудом: Теоретико-правовые аспекты: автореф. дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. Л., 1991. С. 14.

Теперь перейдем к анализу того, что представляет собой такое явление как труд. В то время как ещё С.Н. Булгаков отметил, что дать исчерпывающее понятие труда невозможно¹⁶, в научных кругах определение данного явления, как правило, в существе своем сужают до волевых взаимодействий человека с предметами окружающего мира с целью получения ресурсов или иных благ. В качестве примера приведем лишь некоторые из таких дефиниций.

Н.Г. Александров понимал под трудом процесс, совершающийся между человеком и природой, где в этом волевом отношении к природе человек руководствуется известными техническими правилами (нормами), которые вырабатываются в результате опыта и развития технических знаний¹⁷. Так, К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова указывают, что труд – это целесообразная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения материальных или духовных благ, именуемых продуктом труда (производства)¹⁸. По мнению В.М. Лебедева, труд – это целесообразная деятельность человека, направленная, во-первых, на использование природных ресурсов, во-вторых, на обработку уже овеществленной человеческой деятельности, приобретение и распределение товаров, в-третьих, на создание духовных (интеллектуальных) ценностей¹⁹.

Ученым, обобщившим и давшим комплексный критический анализ имеющимся представлениям о труде как философской, социальной и правовой категории и представившим свой авторский подход к данному явлению, является Е.Б. Хохлов. Выделяя существенные признаки труда, он фактически дает ему следующее определение: труд – это рациональная (опосредованная интеллектом и волей) деятельность человека, не являющаяся для последнего самодовлеющей целью, а являющаяся только средством для реализации находящихся вне ее целей в виде достижения какой-либо пользы²⁰. Достоинством настоящего определения

¹⁶ Булгаков С.Н. Философия хозяйства. Соч. в двух томах. М., 1993. Т. 1. С. 87-88.

¹⁷ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 5-6.

¹⁸ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебное пособие. М., 2004. С.8.

¹⁹ Трудовое право: учебник / под. ред. В.М. Лебедева. М., 2011. С. 16. (автор главы – В.М. Лебедев).

²⁰ Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право в 3 т. Т. I. СПб., 2013. С. 35.

является то, что его формулировка обобщает признаки труда как феномена человеческой деятельности в принципе.

В связи с тем, что труд – это рациональная и целенаправленная деятельность²¹, он присущ только человеческому индивидууму. Соответственно, субъектом труда может быть физическое лицо, которое обладает способностью осуществлять эту деятельность, то есть фактической способностью к труду. Е.Б. Хохлов под фактической способностью к труду понимает систему интеллектуальных и волевых факторов, которая обеспечивает человеку возможность, во-первых, осознавать смысл осуществляемых им действий (интеллектуальный момент), во-вторых, руководить ими (волевой момент) для достижения поставленной цели²². Представляется, что данную систему необходимо дополнить физиологическими факторами, которые обеспечивают человеку возможность физически совершать конкретные действия. Отсюда можно сделать два важных вывода. Первый: способность к труду неотделима от человека, на что неоднократно указывалось в научной литературе²³. Так, Е.Н. Нургалиева очень точно называет способность к труду исключительной собственностью человека, а право распоряжаться ей – его личным и неотчуждаемым правом²⁴. Второй: без интеллектуального и волевого моментов физическую активность человека нельзя назвать трудом, а без возможности физического совершения действий, определенных интеллектом и волей человека, невозможен сам труд (если речь идет о труде, подразумевающим физическую активность человека). Таким образом, субъектом труда может быть только человек, обладающий психическими и физическими качествами, которые позволяют ему по своей воле осуществлять определенную деятельность, содержание которой он осознает.

²¹ Поэтому в дальнейшем понятия «труд» и «трудовая деятельность» будут использоваться как синонимы.

²² Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 309 (автор главы – Е.Б. Хохлов).

²³ См., например, Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. Ярославль, 1913. С. 38; Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. Петроград., 1917. С. 246.

²⁴ Нургалиева Е.Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики (по материалам России и Казахстана): дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 1993. С. 163.

Следует отметить, что субъект труда не тождественен работнику как субъекту трудового права. Для получения данного статуса лицо должно обладать трудовой правосубъектностью, в основе которой лежат два условия: материальное и формальное²⁵. Обладание фактической способностью к труду является выполнением материального условия. Формальное же заключается в признании наличия способности физического лица к участию в трудовых правоотношениях со стороны внешнего правового авторитета (каковым в современных условиях является государство)²⁶.

Также, говоря о направленности труда на достижение определенной цели, мы касаемся социализации труда, представляющей процесс оказания влияния внешней социальной средой на соответствующую деятельность человека, в том числе осуществление её оценки. Таким образом, на сколько труд социализирован, можно судить по соответствию модели его осуществления господствующим об этом представлениям в обществе. Более того, для социума трудом будет только та деятельность, которая полезна для общества и направлена на достижение нравственных и разумных с точки зрения последнего целей. Как известно, общественное мнение изменчиво, а оценки общества не всегда справедливы, и решать в зависимости от этого, является ли деятельность человека трудом или нет, будет неверно. Поэтому следует согласиться с Е.Б. Хохловым, указавшим на то, что для характеристики деятельности субъекта как труда во внимание должна приниматься оценка этой деятельности самим субъектом, что не лишает общество права оценивать этот труд: «...если в глазах субъекта труда его деятельность рациональна, целеположена и полезна, эта деятельность, безусловно является трудом... Но этот труд может оцениваться обществом как а) ориентированный на достижение ничтожных и противоречащих нравственности целей, либо б) нерациональный (неэффективный), либо в) бесполезный или даже вредный для

²⁵ Фундаментальное исследование такой категории, как трудовая правосубъектность, было проведено О.Б. Зайцевой, что нашло отражение в ее докторской диссертации (см. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. М., 2008. 474 с.).

²⁶ Хохлов Е.Б. Глава 4, параграф 2 // Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 310.

социально значимых интересов»²⁷. Таким образом, если рассматривать труд как социальную категорию, то трудом являются и целенаправленные преступные действия, на которые затрачивается физическая энергия человека их совершающего, потому что как минимум этот человек, а в случаях наличия и его единомышленники, расценивают указанные действия как положительные. Важным в данной ситуации является оценка этого труда со стороны государства: легитимирует государство такие действия либо запрещает, признавая правонарушением. При этом такая оценка не влияет на статус действий человека как труда: легитимирует, значит указанные действия – труд, запрещает, значит действия человека статус труда потеряли. Легитимация данных действий со стороны государства может осуществляться двумя способами: 1) если с точки зрения государства данные действия имеют определенную важность для общества, то они становятся предметом регулятивных отраслей права, например, гражданского, трудового права (активная легитимация); 2) в случае нейтрального отношения к таким действиям государство хотя и не регулирует отношения, связанные с их реализацией, но и не запрещает, то есть фактически разрешает (пассивная легитимация). Отрицательная оценка таких действий со стороны государства выражается в их запрещении и делает их предметом охранительных отраслей права (уголовного и административного права).

Продолжая рассуждения о направленности труда, необходимо сказать о том, на что труд как деятельность может быть направлен, то есть об объектах труда. В связи с тем, что «феномен человеческого труда проявляет себя в обмене, в таком отношении, в котором человек выступает как субъект осознанного и волевого воздействия на некий объект в целях творческого изменения последнего»²⁸, то и объектами труда являются составляющие окружающего человека мира. Поэтому Е.Б. Хохлов выделяет три вида труда в зависимости от объекта труда: во-первых, труд человека над природой, во-вторых, труд человека

²⁷ Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право в 3 т. Т. I. СПб., 2013. С. 36.

²⁸ Хохлов Е.Б. Труд как философская и правовая категория // Российский ежегодник трудового права. N 3. СПб., 2008. С. 18.

над обществом (и другим человеком), в-третьих, труд человека над самим собой²⁹. Считаем верным дополнить предложенную классификацию четвертым видом труда: труд человека над созданными им же элементами окружающей среды. В условиях постиндустриального, информационного общества значительная часть работающих занята производством, хранением, переработкой и реализацией информации. И большинство усилий направлено на преобразование ранее созданных человеком систем, призванных обрабатывать эту информацию. Одновременно с этим, начавшиеся процессы цифровизации экономик также направлены на преобразование искусственно созданных элементов окружающей человека среды. Всё это делает обоснованным выделение четвертого вида труда.

Следует отметить, что правильное представление о спектре объектов труда имеет важное значение: истинность научных выводов, сделанных в рамках исследований труда как социальной и правовой категории, определяется, в том числе их универсальностью, то есть применимостью к любому виду труда. Как правило, в научных работах труд рассматривается исключительно через призму производства и экономики в промышленном смысле данных понятий. Мы предлагаем отойти от излишней «производительности» труда и в настоящей работе будем рассматривать его не только в качестве инструмента производства экономических благ, так как лишь производственной сферой использование чужого труда не ограничивается: труд применяется абсолютно во всех сферах жизни общества. При этом мы не отрицаем факт того, что именно производственная сфера, в наиболее узком понимании данного понятия, является основным «потребителем» чужого труда.

Теперь перейдем к анализу феномена управления трудом. Для верного понимания сути данного явления необходимо ответить на два вопроса: кто является субъектом управления трудом, соответственно, субъектом, организующим труд, и как происходит управление трудом?

Прежде всего необходимо определиться с фигурами субъекта труда и организатора труда, в связи с чем рассмотрим возможные ситуации. Первая

²⁹ Там же.

ситуация. Лицо, непосредственно реализующее свою способность к труду, одновременно может быть организатором своего труда, и в этом случае субъект труда совпадает с организатором труда. Вторая ситуация. Лицо, непосредственно реализующее свою способность к труду, добровольно инициирует и осуществляет процесс труда в силу своих экономических, социальных или творческих потребностей, но одновременно с этим оно не способно его организовать, поэтому организатором труда является другое лицо. В таком случае субъект труда и организатор труда – разные лица. Третья ситуация. Труд непосредственно реализующего свою способность к труду лица может быть инициирован иным лицом, обладающим юридической или фактической способностью организовать такой труд и заставить трудящегося его осуществлять. В таком случае имеет место феномен принудительного труда, при котором субъект труда и организатор труда – лица разные.

Так как принудительный труд не предполагает добровольность вступления в соответствующие отношения лица, реализующего свою способность к труду, в связи с чем представляет содержание специфических отношений, являющихся предметом отдельных отраслей права (например, труд заключенных), либо запрещен и представляет противоправное явление (например, рабский труд), он не входит в предмет проводимого исследования³⁰. Поэтому дальнейший анализ будет посвящен первым двум рассмотренным ситуациям.

Совпадение или несовпадение в одном лице субъекта труда и организатора труда было давно замечено в доктрине, что нашло отражение в разделении труда на самостоятельный и несамостоятельный³¹. Непосредственной основой для такого разделения является состояние воли, а также наличие интереса и его направленность у лица, осуществляющего трудовую деятельность³². Для

³⁰ Комплексное исследование феномена принудительного труда и проблем, связанных с ним, было проведено Н.В. Пугачевой (Глуховой): см. Глухова Н.В. Принцип запрета принудительного труда в системе средств правового регулирования трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2007. 169 с.

³¹ См., например, Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 9-10; Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.-Л., 1925. С. 11-12; Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования: монография. СПб., 2005. С. 88-89; Басалаева С.П. Правовая природа трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2004. С. 69.

³² Хохлов Е.Б. Труд как философская и правовая категория // Российский ежегодник трудового права. N 3. СПб. 2008. С. 26-27.

самостоятельного труда характерно то, что все основные аспекты трудовой деятельности определяются самим субъектом труда: момент начала и прекращения трудовой деятельности, её цели, количественные и качественные параметры результата труда, способы и средства его достижения. И наименование «самостоятельный» данный вид труда получил в связи с тем, что «воля субъекта [труда] определяет все аспекты его трудовой деятельности, точно так же, как и интерес охватывает все эти аспекты»³³.

Несамостоятельный же труд характеризуется тем, что трудовая деятельность подчинена воле и направлена на достижение интересов отличного от субъекта труда лица, и все основные параметры труда определяются этим лицом. Это верно отметил Е.Б. Хохлов: «Строго говоря, сама способность к труду, насколько она находит свое проявление вовне, т.е. в виде конкретной трудовой деятельности, не принадлежит работнику, и в этом смысле он не принадлежит самому себе... Что касается интереса, то его содержание имеет весьма своеобразный характер: он связан исключительно с вознаграждением за труд»³⁴. Поэтому в случае с несамостоятельным трудом «наряду с субъектом трудовой деятельности всегда предполагается лицо, которое принимает на себя функцию организации и управления этой деятельностью, и, таким образом, феномен несамостоятельного труда всегда предполагает наличие связи – отношения, которое складывается по поводу реализации человеком своей способности к труду»³⁵.

В связи с изложенным субъектом управления трудом может быть, как сам субъект труда, так и иное лицо. Проанализируем, в каких случаях мы имеем дело с тем или иным видом труда и, соответственно, различными субъектами управления трудом.

Следует согласиться с тем, что самостоятельность труда определяется в зависимости от того, чьей воле подчинена трудовая деятельность, и в чьих интересах она осуществляется. Однако данное утверждение требует уточнения.

³³ Там же, С. 27.

³⁴ Хохлов Е.Б. История труда и трудовое право в 3 т. Т. I. СПб., 2013. С. 39.

³⁵ Там же, С. 41.

Фактически интересы, исходя из которых трудовая деятельность осуществляется, представляют собой цели трудовой деятельности. А подчиненность трудовой деятельности воле какого-либо лица выражается в том, что именно это лицо определяет цели трудовой деятельности (что и делает труд несамостоятельным), при этом количественные и качественные параметры труда могут определяться другим лицом. В связи с этим встает вопрос, что понимать под целями труда?

При определении основных признаков труда и формулировании его определения было указано, что трудовая деятельность не является целью человека, а представляет собой средство для реализации находящихся вне ее целей в виде достижения какой-либо пользы. Иными словами, любой труд имеет результат, но цель труда не в простом достижении результата этого труда, а в получении пользы, извлечение которой становится возможно после получения результата труда. Исходя из того, что под деятельностью понимается «регулируемая сознанием целеустремленная активность субъекта, в ходе которой происходит достижение им поставленных целей»³⁶, то труд представляет собой деятельность в деятельности. С одной стороны, труд как деятельность – это активность человека, направленная на достижение результата труда. Но в то же время труд, включающий результат труда, является средством достижения иных целей, что по существу так же представляет собой деятельность. Поэтому труд является средством осуществления иной деятельности человека с целями, отличными от простого получения результата труда, но непосредственно с ним связанными (их реализация невозможна без наличия результата труда). Как очень точно отметил С.Н. Булгаков: «Признаком, устанавливающим хозяйственную деятельность, является наличие усилия, труда, направленного к определенной цели»³⁷. Следует указать, что достижение целей деятельности может быть одновременно опосредовано различными с точки зрения содержания и результатов видами труда. При этом, как и в ситуации с определением полезности труда, данная деятельность будет полезной, если она оценивается в качестве

³⁶ Учебное пособие Общая психология: психология личности [Электронный ресурс] // URL: <http://cito-web.yspu.org/link1/metod/met121/node71.html> (дата обращения: 05.04.2022).

³⁷ Булгаков С.Н. Философия хозяйства. М., 2009. С. 81.

таковой её субъектом, и последствия легитимации или запрета такой деятельности со стороны государства точно такие же, как и в случае легитимации или запрета того или иного труда.

Таким образом, занятие какой-либо хозяйственной (в широком смысле данного понятия) деятельностью невозможно без осуществления процесса труда (трудовой деятельности), который фактически является содержанием указанной деятельности, а его количество, качество и направленность полностью зависит от характеристик обеспечиваемой им деятельности. То есть производимый труд обуславливается параметрами осуществляемой деятельности.

Субъект деятельности может либо посредством личного труда сам совершать действия, направленные на осуществление данной деятельности и реализацию её целей, либо привлекать к данному процессу иных лиц, обладающих для этого необходимыми интеллектуальными и физическими навыками, то есть способностью к труду, которые добровольно соглашаются на это³⁸. В первом случае субъект деятельности одновременно является субъектом труда как содержательного элемента этой деятельности, поэтому осуществляемый в такой ситуации труд является самостоятельным трудом: один и тот же субъект определяет параметры хозяйственной деятельности, которая обуславливает цель трудовой деятельности, ключевые параметры труда, в том числе результат труда, и осуществляет эту трудовую деятельность. Здесь нет общественных отношений по управлению трудом, так как нет субъект-субъектной связи, где был бы управляющий и управляемый, соответственно, такой труд не является предметом правового регулирования (исключая ситуацию, когда деятельность субъекта труда является противоправной, что будет предметом отраслей административного и уголовного права). Поэтому такой труд не является объектом нашего исследования.

Привлечение иных лиц к процессу осуществления деятельности возможно двумя способами, выбор которых прямо зависит от цели привлечения,

³⁸ Фактически согласие иных лиц на применение своей способности к труду к чужой деятельности означает легитимацию этими лицами такой деятельности, то есть их оценку данной деятельности как полезной.

практической необходимости, в том числе экономической эффективности, а также фактической возможности реализации того или иного способа.

Первый способ строится по следующей модели. Субъект деятельности и субъект труда совпадают, но либо для целей деятельности, либо для полноценного осуществления труда, субъекту деятельности необходимо приобрести какой-то положительный эффект, получив который, он будет использовать его для достижения целей своей деятельности или для самостоятельного осуществления труда в рамках этой деятельности (это может быть и материальное благо, и результат интеллектуальной деятельности, и услуги, потребляемые в процессе их оказания и т.д.). Для этого он обращается к другим лицам, которые обеспечивают наличие у него такого эффекта, используя свою способность к труду. Таким образом, полезный эффект дает результат труда, произведенный привлеченным лицом. И субъект деятельности (он же субъект труда в рамках осуществляемой деятельности) в данной ситуации определяет лишь параметры результата труда, делая заказ на него лицу с соответствующей способностью к труду. Сам труд привлеченного лица как процесс получения полезного эффекта не интересен субъекту деятельности и не представляет для него ценности с точки зрения занятия своей деятельностью, и нет необходимости делать этот труд содержательным элементом осуществляемой деятельности, то есть процесс реализации привлеченным лицом своей способности к труду не является способом осуществления деятельности её субъектом. Субъект деятельности сам осуществляет эту деятельность, будучи субъектом труда в рамках этой деятельности, но для полноценной реализации её целей у него может возникнуть потребность в результатах труда, которые сам он создать не может. Поэтому субъект деятельности обращается за этим к лицам, которые могут предоставить ему такой результат труда. В то же время привлекаемый субъект труда, получив заказ на результат труда, сам определяет конечную цель своей трудовой деятельности, которая непосредственно связана с результатом труда³⁹, что придает этому труду статус самостоятельного. Поэтому, несмотря на то, что

³⁹ При этом привлекающее его лицо может задать количественные и качественные параметры результата труда.

здесь имеют место общественные отношения по поводу полезного эффекта (результата труда), который получается в результате применения чужого труда, это не отношения по использованию самого труда, а, значит, здесь нет и управления трудом. В случае легитимации такой деятельности со стороны государства, данные отношения составят предмет регулирования отрасли гражданского права.

При такой модели использования результата чужого труда субъект деятельности осуществляет ее непосредственно сам. Обращение к данной модели происходит в следующих случаях. Во-первых, если необходимость в получении полезного эффекта возникает у субъекта деятельности разово. Во-вторых, если есть постоянная или систематическая необходимость в получении такого полезного эффекта, но нет фактических возможностей обеспечить вовлечение привлеченных лиц в занятие своей деятельностью и организацию реализации привлеченным лицом своей способности к труду для получения полезного эффекта. То есть нет возможности увеличить количество субъектов труда (помимо себя) в рамках осуществляемой деятельности. В-третьих, если использующему чужой труд лицу для занятия своей деятельностью по каким-либо причинам (экономической целесообразности, по мотивам оценки эффективности и т.д.) не нужно вовлекать иных лиц в участие этой деятельностью (то есть делать их субъектам труда в рамках осуществляемой деятельности), используя сам процесс их труда с получением полезного эффекта в качестве одной из форм ведения своей деятельности.

Второй вариант привлечения к процессу осуществления деятельности её субъектом лиц, обладающих необходимой способностью к труду, строится на вовлечении последних в процесс осуществления этой деятельности посредством реализации ими своей способности к труду. В таком случае субъект деятельности является её инициатором и организатором, но не осуществляет её посредством собственных действий (собственного труда) полностью или в части, привлекая для этого других лиц. То есть в таком случае субъект деятельности и субъект труда, осуществляемого в рамках этой деятельности, либо не совпадают (когда

субъект деятельности процесс труда не осуществляет), либо помимо субъекта деятельности, который одновременно является и субъектом труда, появляются еще иные субъекты труда, которые не являются субъектами деятельности. Такая ситуация вызвана постоянной заинтересованностью и необходимостью получения полезного эффекта от совершающегося труда, нужного для реализации целей деятельности, и невозможностью либо нежеланием его самостоятельного осуществления субъектом деятельности. При такой модели субъект деятельности так же, как и в первом случае имеет интерес в получении полезного эффекта от труда привлеченных лиц, поэтому сам задает количественные и качественные параметры результата труда. Но помимо этого, в связи с тем, что здесь привлекаемые лица в той или иной мере вовлекаются в процесс осуществления деятельности (становясь субъектами труда, которые фактически являются исполнителями действий по осуществлению этой деятельности), именно её инициатор и организатор (субъект деятельности) определяет цели труда, связанные с результатом труда. Данный труд осуществляется в интересах субъекта деятельности: получение результатов труда направлено на достижение его целей, цель привлеченных лиц лишь в получении оплаты своего труда. Таким образом, несовпадение субъектов труда с субъектом деятельности делает труд привлеченных лиц несамостоятельным.

В связи с этим субъект деятельности заинтересован в самом факте постоянной реализации способности к труду привлеченными к её осуществлению лицами и возможности контролировать и оказывать влияние на процесс этой реализации. Поэтому ценным ресурсом для субъекта деятельности становится чужая способность к труду, в приобретении которой он и заинтересован. С точки зрения экономики, это возводит труд как реализацию человеком своей способности к труду в ранг одного из факторов производства.

Способность к труду – это свойство человека, а сам труд – это процесс, являющийся внешним проявлением реализации лицом своей способности к труду. Именно поэтому труд не отчуждается от человека, а лишь может использоваться другим лицом. Процесс пользования трудом будет выражаться вовне

выполнением привлеченным лицом поручений и заданий привлекающего на цели и в пользу последнего. Поэтому использовать труд можно только, влияя на волю человека, руководя им, его действиями. Исходя из ранее данного нами понятия труда, его понимание в качестве фактора производства можно определить, как использование физических и интеллектуальных способностей людей для получения от этого полезного эффекта, а само управление таким трудом – это управление определенной категорией людей либо одним человеком в целях достижения управляющим, являющимся инициатором какой-либо деятельности, определенных результатов и целей этой деятельности. Управление трудом очень хорошо характеризует утверждение Дона Е. Марша: «Менеджмент (управление) можно определить, как процесс достижения поставленных целей посредством использования труда людей. В него входят такие составляющие, как организация, руководство, искусство общения с людьми, способность ставить цели и находить средства для их достижения»⁴⁰.

Но почему именно в данных отношениях использование труда порождает феномен управления трудом? Объективная причина этого в следующем. Субъект деятельности всегда обладает организационной самостоятельностью, подразумевающей, во-первых, возможность самостоятельно принимать решение о начале осуществления деятельности, а, во-вторых, наличие автономной хозяйственной сферы, которая является областью организации хозяйственных процессов, обеспечивающей накопление, использование и потребление субъектом деятельности в своих интересах различных благ, в том числе получаемых в ходе осуществления деятельности. При этом, если деятельность как таковая влечет последствия, которые, как правило, влияют на внешние экономические процессы, а также на хозяйственные сферы других лиц, то процесс организации осуществления такой деятельности происходит именно в собственной, автономной хозяйственной сфере субъекта деятельности как единственного лица, ответственного за такую организацию, то есть объективно является

⁴⁰ Марш Дон Е. Современное управление. Энциклопедический справочник американской ассоциации управления. В 2 томах. Т. 1. М., 1997. С. 20.

внутриорганизационным действием субъекта деятельности в рамках своей автономной хозяйственной сферы. А организация своей хозяйственной сферы объективно невозможна без осуществления управления всеми происходящими внутри нее процессами, что можно назвать внутренним управлением в рамках своей хозяйственной сферы. Поэтому следствием автономии хозяйственной сферы субъекта деятельности является объективно существующая возможность последнего самостоятельно организовывать и управлять процессом осуществления деятельности, которая, как было указано ранее, включает в себя трудовую деятельность, так как кроме субъекта деятельности никто не определит, какой эффект и каким образом должен быть достигнут от его деятельности. Поэтому единственным лицом, которое может принять решение об использовании чужой способности к труду для осуществления своей деятельности, а также организовать и осуществлять процесс управления чужим трудом⁴¹, объективно, в силу автономности своей хозяйственной сферы, является субъект, осуществляющий эту деятельность. А, так как использование чужой способности к труду возможно только посредством управления деятельностью её обладателей, то статус субъекта деятельности, управляющего своей автономной хозяйственной сферой, объективно свидетельствует о необходимости организации действий привлекаемых к труду лиц (субъектов труда, выполняемого в рамках осуществляемой деятельности). Таким образом, они включаются в автономную хозяйственную сферу субъекта деятельности, где, по сути, становятся средством, с помощью которого субъектом осуществляется его деятельность. Чтобы это произошло, воля и действия таких субъектов труда должны определяться волей субъекта деятельности, что и представляет собой сущность управления⁴².

В связи с этим человек, соглашающийся на использование своей способности к труду в целях осуществления чужой деятельности, становится

⁴¹ Как внутриорганизационный процесс осуществления своей деятельности.

⁴² Ситников А.А. Конституционные основания права работодателя на управление трудом // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 4. С. 48.

управляемым со стороны субъекта этой деятельности, то есть фактически попадает под его власть. Это происходит независимо от того, правомерной или неправомерной является деятельность субъекта: для фактического возникновения властных отношений не важно правомерная или неправомерная деятельность осуществляется посредством использования чужой способности к труду, важно само наличие посредника (обладателя способности к труду) между субъектом деятельности и процессом осуществления этой деятельности. Эта власть возникает у организатора преступного сообщества, которому подчиняются выполняющие его указания другие криминальные элементы, обладающие способностью к своеобразному «труду», полезность которого разделяется крайне узким кругом лиц. Эта же власть и феномен управления трудом возникает в легальных трудовых отношениях между работодателем и работником, реализующим свою способность к труду. Еще Н.Г. Александров указывал на определяющее значение субординационной связи между работником и работодателем для квалификации отношений как трудовых: «Применение чужого труда, в отличие от гражданского обязательственного отношения между заказчиком и подрядчиком, есть отношение руководства-подчинения относительно исполнения работ; оно предполагает связь между людьми в форме дисциплины труда, которая составляет отличительный признак трудового правоотношения в узком смысле... Итак, главным отличительным признаком трудового правоотношения является включение трудящегося субъекта в личный состав предприятия (учреждения, хозяйства) и возникающее отсюда подчинение трудящегося внутреннему распорядку последнего»⁴³.

Власть – это категория социальная, существование которой не зависит от отношения к ней государства: от непризнания государством факта существования какой-либо власти эта власть не исчезнет. Разная оценка государством той или иной власти приводит к разным последствиям: 1) либо за властным субъектом признается право на реализацию такой власти, а отношения по реализации – правовому регулированию или фактическому признанию в виде отсутствия их

⁴³ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 135, 149.

запрета со стороны государства; 2) либо реализация такой власти запрещается государством и признается административным проступком или уголовным преступлением.

В связи с этим, если деятельность субъекта легитимируется государством и признается правомерной, то отношения между субъектом деятельности и обладателем способности к труду по использованию и управлению его трудом в целях занятия деятельностью субъекта (фактически отношения по реализации власти) подлежат правовому регулированию и входят в предмет отрасли трудового права⁴⁴. Это точно подметили В.И. Савич: «...управление трудом, как и всякое социальное управление, есть общественное отношение, которое, будучи урегулировано нормами права, становится правоотношением»⁴⁵, - а также А.С. Пашков: «...управление трудом сводится к управлению людьми (и их объединениями), выступающими в качестве субъектов различных общественных отношений, поэтому-то система управления трудом и подвергается правовому регулированию»⁴⁶. Но в таком случае речь уже идет не просто о фактической власти работодателя над работником, получившей вследствие проведенного Л.С. Талем монументального исследования природы трудовых отношений⁴⁷ название «хозяйской», которое крепко прижилось в научных кругах, а о признании со стороны государства за работодателем права на управление трудом работников⁴⁸.

Указав, что феномен управления как отношения власти-подчинения присущ только трудовым отношениям, отметим, почему процессы управления, которые можно встретить в общественных отношениях, входящих в предмет гражданского права, не являются полноценным управлением с точки зрения ранее выдвинутых критериев. Примером тому могут быть отношения, складывающиеся между

⁴⁴ О единой природе субординационной связи в отношениях между обладателями способностью к труду и частным субъектом деятельности, а также публичным субъектом деятельности (либо субъектом с публичным участием) будет сказано в следующем параграфе.

⁴⁵ Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986. С. 56.

⁴⁶ Пашков А.С. Трудовое право и система управления трудом // Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. Л., 1984. С. 6. Также о важности правового регулирования трудовых отношений см. Головина С.Ю. Роль трудового права в обеспечении экономического развития государства // Право, политика и экономика в современном мире: вызовы XXI века: Доклады исполнительного комитета к Десятой сессии Европейско-Азиатского правового конгресса. Екатеринбург: Изд. дом УрГЮУ, 2016. С. 77-80.

⁴⁷ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общие учения. Ярославль, 1913. 539 с.

⁴⁸ Подробнее о роли работодателя в управлении трудом, а также о праве на управление трудом будет сказано в следующих параграфах.

членами бригады при исполнении обязательств по договору бригадного подряда или между членами производственного кооператива: между указанными лицами может быть выстроенная иерархия, они взаимодействуют друг с другом, одни могут выполнять поручения других и т.д. Однако такое «управление» не является реализацией объективно существующей власти одних лиц над другими, так как в данном случае все лица суть субъекты деятельности и субъекты труда, осуществляемого в рамках этой деятельности. А складывающиеся отношения управления – это следствие саморегулирования таких субъектов деятельности: реализация самостоятельными субъектами обоюдного соглашения по поводу того, как они будут осуществлять их общую деятельность. Поэтому такое управление не является реализацией объективно существующей власти одного лица над другим (как в трудовых отношениях), а суть упорядочение взаимоотношений равнозначных субъектов деятельности.

Ранее было отмечено, что дать исчерпывающее определение понятию труда невозможно, а такую существенную характеристику труда как полезность определяет сам субъект труда. Однако, если мы говорим о правовом регулировании отношений по использованию чужого труда и о признании за субъектом деятельности права на управление трудом, то на основании изложенного можно сказать, что единственным субъектом, который определяет, какие действия являются трудом с точки зрения полезности, и какая деятельность, на осуществление которой чужой труд направлен, имеет статус полезной, является государство. А, так как существует презумпция того, что демократическое государство выражает волю большинства проживающего на его территории населения, то можно сказать, что государственная легитимация определенных видов труда и деятельности, представляет собой их оценку со стороны общества как социально полезных.

В связи с изложенным легитимное управление трудом присуще только субъекту не запрещенной законом деятельности, что и определяет её социально полезный характер. Критерий социальной полезности достигается лишь тем, что данная деятельность государством не запрещена, а тот факт, что данная

деятельность может расцениваться некоторыми лицами или даже социальными группами как социально вредная, во внимание принят быть не может. При этом правомерными должны быть и сама деятельность, и производимый труд как процесс достижения её целей⁴⁹.

Таким образом, для целей проводимого исследования в последующем под социально полезной деятельностью будет пониматься осуществляемый посредством трудовой деятельности и обеспечивающийся её результатами процесс достижения лицом поставленных целей в виде получения какого-либо блага, где трудовая деятельность и цели, на достижение которых она направлена, являются правомерными.

Хотя проблемы, касающиеся связи наличия феномена управления трудом со статусом работодателя как субъекта социально полезной деятельности, будут рассмотрены в следующем параграфе настоящей работы, в связи с изложенным возникает два взаимообусловленных вопроса, ответы на которые необходимо дать сейчас. Первый: зависит ли существование феномена управления трудом работников от фактического осуществления социально полезной деятельности её субъектом? Второй: связан ли статус субъекта социально полезной деятельности и феномен управления трудом с наличием возможности у такого субъекта самостоятельно осуществлять трудовую деятельность, которая обеспечивает осуществление социально полезной деятельности?

Как было отмечено ранее, роль управляющего чужим трудом является объективно присущей любому субъекту социально полезной деятельности как автономному хозяйствующему субъекту, который в силу своего статуса организатора всех процессов своей хозяйственной сфере знает, какие виды труда, когда и каким образом нужно производить для осуществления социально полезной деятельности. Поэтому статус управляемого, который получает каждый привлеченный обладатель определенной способности к труду, связан не с фактическим осуществлением социально полезной деятельности её субъектом, а с

⁴⁹ Критерии и процедуры отнесения деятельности к правомерной или неправомерной, а также феномен управляемого труда в процессе неправомерной деятельности не относятся к предмету настоящего исследования.

согласием привлекаемых лиц с тем, что только данный субъект может заниматься и организовывать социально полезную деятельность, осуществление которой планируется обеспечить применением их способностью к труду.

Таким образом, отвечая на первый вопрос, можно сказать, что для наличия феномена управления трудом субъекту социально полезной деятельности не нужно фактически осуществлять данную деятельность, достаточно, чтобы такой субъект обладал потенциальной возможностью начать осуществлять такую деятельность, иными словами он должен обладать правом на занятие такой деятельностью. Практическим примером, иллюстрирующим данный вывод, является юридическое лицо, которое фактически прекратило осуществление своей деятельности, но не было исключено из Единого государственного реестра юридических лиц, однако приняло решение о том, что начнет осуществление какой-либо деятельности после набора штата работников. В ситуации, когда между работниками и таким юридическим лицом будут заключены трудовые договоры, но последнее по каким-либо причинам не начнет осуществление деятельности, феномен управления трудом возникнет, так как соответствующие работники уже согласились с тем, что будут подчиняться данному юридическому лицу для целей осуществления социально полезной деятельности: работники должны быть готовы и должны приступить к выполнению своей трудовой функции, несмотря на то, когда социально полезная деятельность стала фактически осуществляться в контексте времени существования трудовых отношений.

Что касается ответа на второй вопрос, то статус субъекта социально полезной деятельности и феномен управления трудом не зависят от наличия у такого субъекта фактической возможности осуществлять трудовую деятельность. Это объясняется следующим. Как было указано ранее, самостоятельным трудом является личный труд, производимый субъектом социально полезной деятельности, обеспечивающий эту деятельность. То есть субъект социально полезной деятельности является субъектом этой деятельности и субъектом трудовой деятельности. Также при ответе на первый вопрос мы пришли к выводу

о том, что для получения статуса субъекта управления необходимо обладать статусом инициатора (может начать осуществлять деятельность) и организатора (является автономным хозяйственным субъектом) социально полезной деятельности, для чего необходимо обладать правом на занятие этой деятельностью. При этом физические характеристики лица, включая те, что препятствуют ему совершать какие-либо действия, не влияют на объем его правоспособности. Статус же субъекта трудовой деятельности обусловлен способностью человека к конкретному труду, которая, как правило, связана с физическими характеристиками человека. В связи с этим лицо может быть инициатором и организатором социально полезной деятельности, но при этом в связи с имеющимися физическими недостатками может быть лишено возможности осуществлять в трудовую деятельность, то есть самостоятельно, посредством своих действий, фактически не может осуществлять социально полезную деятельность. И в данном случае отсутствие возможности осуществлять трудовую деятельность компенсируется трудовой способностью привлеченных лиц, что придает субъекту, их привлекающему, полноценный статус субъекта социально полезной деятельности: он обладает правом на занятие этой деятельностью и благодаря чужому, несамостоятельному труду осуществляет социально полезную деятельность, опосредованно осуществляя деятельность трудовую (посредством действий привлеченных лиц). Таким образом, отношения по управлению трудом могут возникнуть именно вследствие того, что субъект социально полезной деятельности не может сам производить труд в обеспечение этой деятельности и привлекает для этого иных лиц.

Фактически ответ на второй поставленный вопрос демонстрирует всю важность управления чужим трудом и заинтересованность в возможности такового со стороны общества и государства, так как это позволяет полноценно реализовать весь инициативный, организационный и деятельностный потенциал субъекта экономической деятельности, на что в научной литературе неоднократно обращалось внимание.

Очень точно выразил значимость использования труда С.Н. Булгаков: «Хозяйство есть трудовая деятельность. Труд, и притом подневольный, отличает хозяйство. В этом смысле хозяйство можно определить как трудовую борьбу за жизнь и ее расширение, труд есть основа жизни, рассматриваемой с хозяйственной точки зрения»⁵⁰. Фактически эту же мысль, только определенным образом конкретизируя, повторяет П. Игнатовский: «...Труд не просто технологический рабочий процесс, это экономика, сфера отношений людей. А если учесть и овеществленный труд, то выходит, что труд – это действительно вся экономика, все производство... и потому управление производством, экономикой должно быть в первую очередь управлением трудом...»⁵¹. На комплексность понимания важности использования чужого труда также указывают выделенные С.П. Мавриным блоки характеристик, в составе дающие определение понятию «управление трудом»: а) осуществляемая в процессе хозяйствования разновидность социально-экономического управления, имеющая объектом человеческий фактор производства; б) общая производительная функция хозяйствующего субъекта, объективно вытекающая из коллективного процесса труда; в) социально-экономическое воздействие на субъектов труда в целях эффективного использования средств производства, оптимальной организации их взаимоотношений и удовлетворения потребностей общества⁵².

В развитие и расширение приведенных позиций отметим, что труд – это не только экономика и всё производство, но и вообще двигатель любой деятельности. Без возможности привлекать и использовать чужой труд реализация большей части всех предпринимательских (в широком смысле понятия) инициатив была бы невозможной. Поэтому под трудом в дальнейшем будет пониматься приводящий к определенным результатам процесс реализации человеком своих физических либо интеллектуальных способностей,

⁵⁰ Булгаков С.Н. *Философия хозяйства*. М., 2009. С. 81-82.

⁵¹ Игнатовский П. Труд и экономика // *Экономист*. 1995. N 11. С. 76.

⁵² Маврин С.П. *Управление трудом: Теоретико-правовые аспекты*: автореф. дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. Л., 1991. С. 14.

используемый другим лицом, для наиболее успешного занятия и достижения целей своей социально полезной деятельности.

В связи с необходимостью и крайней значимостью правового регулирования отношений между субъектом социально полезной деятельности и обладателем способности к труду по поводу ее использования в целях осуществления указанной деятельности они вошли в предмет отрасли трудового права. И предметом нашего исследования будут трудовые отношения, причем анализ будет направлен исключительно на их частную составляющую: реализацию отношений власти-подчинения между работодателем и подчиненными ему работниками. Анализ воздействия государственных органов на стороны отношений по применению несамостоятельного труда (публичная составляющая отрасли трудового права) останется за пределами нашего исследования, хотя роль государства в трудовых отношениях будет определена.

В связи с тем, что управление подразумевает под собой отношения власти-подчинения, а способность к труду – это свойство личности индивида, то это значит, что под властью находится личность работника. Данный тезис требует уточнения. Попадая под власть работодателя, работник остается лично-свободным: он вправе распоряжаться свободным временем по своему усмотрению, иметь политические и иные пристрастия, которые по общему правилу безразличны для работодателя и т.д. Зависимой от воли работодателя становится такая часть личности⁵³, как способность к труду, именно ей «управляет» работодатель, именно её за плату «предоставляет» работник. Поэтому под властью и управлением находится только часть личности работника, но личность человека неделима, в связи с чем верным будет употребление понятия «управление трудом», под которым и будет пониматься власть над способностью к труду работника.

Но почему работники соглашаются быть подчиненными (управляемыми) субъектами? Любой человек как существо биосоциальное имеет две важнейшие

⁵³ Условно используем данный термин для того, чтобы показать свободу личности работника как таковой и ограниченной в отношении использования трудовой способности.

потребности: поддержание своего физического существования и реализация себя как личности в обществе. Как известно, трудовая деятельность человека является одним из основных способов удовлетворения этих потребностей. Во-первых, труд приносит доход, который обеспечивает средства к существованию. Во-вторых, трудовая деятельность есть внешнее проявление социального статуса и реализация социальной роли человека. Очень точным в этом плане является утверждение Г.С. Скачковой, отметившей, что «труд людей есть основное условие существования и развития не только общества в целом, но и каждого члена общества в отдельности, являясь основой его жизнедеятельности и развития»⁵⁴. Но самостоятельный труд – это тоже трудовая деятельность, причем без какого-либо внешнего управления, и, казалось бы, такой труд должен быть более привлекательным чем управляемый. Однако самостоятельность имеет и обратную сторону: это и необходимость наличия собственной материально-технической базы, и дополнительная ответственность, и несение рисков нерентабельности начатого дела, и наличие административных барьеров со стороны государства, и т.д. Субъект самостоятельной трудовой деятельности также должен обладать организаторскими способностями, которые присущи далеко не каждому. В связи с этим большая часть российского населения предпочитает несамостоятельный труд самостоятельному, что подтверждается результатами опросов, опубликованных Всероссийским центром изучения общественного мнения: так, в октябре 2022 года на вопрос о желании стать предпринимателем только 23% опрошенных ответило «Хотел бы», 65% ответило «Не хотел бы», 2% затруднились ответить, оставшиеся 10% уже имели свое дело⁵⁵.

Таким образом, можно констатировать, что, с одной стороны, необходимость удовлетворения своих основных потребностей, а, с другой, нежелание, неумение или отсутствие возможности по различным причинам

⁵⁴ Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: Монография. М., 2003. С. 10.

⁵⁵ Результаты всероссийского опроса ВЦИОМ по вопросу: «Скажите, Вы хотите или не хотите открыть свое дело, стать предпринимателем?» [Электронный ресурс] // URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/poga-predprinimat-monitoring-1992-2022> (дата обращения: 01.03.2023).

организации самостоятельной трудовой деятельности являются причинами того, что работники соглашаются признавать воздействие чужой воли, которая управляет их трудом.

Основываясь на изложенном, можно дать следующее определение понятия «управление трудом». Управление трудом – это упорядочивающее воздействие субъекта социально полезной деятельности (властной стороны) на поведение как минимум одного человека, обладающего способностью к труду и реализующего эту способность в интересах властной стороны на основе добровольного волеизъявления и за вознаграждение (подчиненной стороны), выражающееся в организации властной стороной процесса труда, обеспечении условий для исполнения подчиненной стороной своих обязанностей и реализации ее прав, исполнении подчиненной стороной правомерных указаний властной, посредством чего происходит осуществление властной стороной своей социально полезной деятельности.

§2. Работодатель как субъект управления трудом

Трудовой кодекс РФ⁵⁶ (далее – «ТК РФ») в ст. 20 дает легальное определение и классификацию работодателей: это физическое лицо (индивидуальный предприниматель либо лицо, таковым не являющееся) или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником, а также иные субъекты в случаях, установленных законом, наделенные правом заключать трудовые договоры.

В науке трудового права значительное внимание уделено вопросу трудовой правосубъектности работодателя⁵⁷. Представляется верным такой же подход к

⁵⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. N 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. – N 1. ст. 3. (в ред. от 4 авг. 2023 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵⁷ См., например, Крутова Л.А. Работодатель как субъект трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2000. 206 с; Бойченко Т.А. Правовой статус работодателя: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.005. Томск, 2001. 183 с; Черных Н.В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2004. 180 с; Казакова Г.В. Проблемы трудовой правосубъектности работодателя: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2005. 170 с.

рассмотрению правосубъектности работодателя, который ранее использовался при разграничении субъекта труда и работника: через анализ материальных и формальных условий правосубъектности лица.

Вся совокупность материальных условий правосубъектности работодателя может быть описана одной формулой – это наличие у работодателя своей автономной хозяйственной сферы деятельности, той области, в которой бы разворачивалась трудовая деятельность наемного работника или в связи с которой она осуществлялась⁵⁸. Хозяйственная сфера предполагает наличие таких составляющих, как 1) имя работодателя, 2) цель, ради достижения которой создается данная сфера, 3) имущество, используемое для достижения хозяйственных целей, 4) наличие у работодателя организации, что предполагает его волеспособность и способность поддерживать внутренний правопорядок участников труда⁵⁹.

В качестве формальных условий правосубъектности работодателя выступают два условия: 1) указание нормативного акта, определяющего общие основания для признания правосубъектности работодателя, и 2) административный акт государства, констатирующий наличие трудовой правосубъектности у конкретного лица (акт государственной регистрации юридического лица и индивидуального предпринимателя или государственная регистрация заключенного работодателем-физическим лицом трудового договора)⁶⁰.

Встречающиеся же в научной литературе определения понятия «работодатель» свидетельствуют о том, что в доктрине нет кардинального различия мнений по поводу составляющих правосубъектности работодателя: многие из них прямо или косвенно указывают на то, что работодатель является субъектом гражданского права, участвующим в экономическом обороте для

⁵⁸ Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 401 (автор параграфа и главы – Е.Б. Хохлов).

⁵⁹ Там же, С. 401 – 404 (автор параграфа и главы – Е.Б. Хохлов).

⁶⁰ Трудовое право России: Учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2012. С. 113 (автор главы – Е.Б. Хохлов).

удовлетворения своих потребностей⁶¹. Так, например, О.Б. Зайцева отмечает, что работодатель представляет собой организационно-управленческую структуру, сформировавшуюся под влиянием исторических причин и базирующуюся на гражданской правосубъектности, которая имеет реальную возможность для вступления в трудовые правоотношения с физическими лицами⁶². В свою очередь, М.А. Драчук предлагает понимать под работодателем «физическое или юридическое лицо либо иную признаваемую государством организацию, которая принимает на работу граждан с целью использования их рабочей силы (деловых качеств) для достижения своих целей и удовлетворения экономических потребностей»⁶³.

Цель настоящего исследования не в рассмотрении всего спектра вопросов, связанных с правосубъектностью работодателя как таковой. Наша задача – определить, какая её составляющая является основанием наличия у работодателя статуса субъекта управления подчиненными ему работниками в рамках трудовых отношений. Поэтому отметим следующее.

Как видно из существующих в доктрине определений понятия «работодатель», под последним понимается лицо, которое использует чужую способность к труду для достижения определенных целей. Как было указано в первом параграфе, достижение цели посредством осуществления труда есть деятельность. Таким образом, работодатель – это всегда субъект деятельности, для осуществления которой он привлекает других людей, обладающих определенной способностью к труду (работников). Но, о чем также было сказано ранее, деятельность субъекта и её цель должны быть правомерными, чтобы быть легитимированными со стороны государства, соответственно, чтобы данные отношения стали предметом трудового права, а субъект деятельности приобрел статус работодателя. В связи с этим конститутивным для получения статуса работодателя является правомерность цели, ради которой создана хозяйственная

⁶¹ Что ещё раз подтверждает наше утверждение о том, что в настоящее время процессу труда и его применению придан исключительно производственный характер.

⁶² Зайцева О.Б. Субъекты трудового договора в свете изменений, внесенных в трудовой кодекс РФ: учебное пособие. Оренбург, 2006. С. 6.

⁶³ Драчук М.А. Юридический механизм управления несамостоятельным трудом. Омск, 2015. С. 185.

сфера, и правомерность потенциальной деятельности, направленной на достижение заявленной цели. В силу перманентно действующего принципа законности считаем, что данное условие входит в содержание первого вида формальных условий правосубъектности работодателя.

Таким образом, можно сделать три важных вывода. Во-первых, работодатель – это только субъект социально полезной деятельности⁶⁴, в связи с этим категории «хозяйская власть» и «право на управление трудом» не совпадают. Хозяйской властью обладают абсолютно все субъекты деятельности, которые привлекают для ее осуществления иных людей, независимо от того, правомерная эта деятельность или неправомерная, а право на управление трудом признается государством за субъектом социально полезной деятельности как следствие легитимации со стороны государства той власти, под которую попадают обладатели способности к труду.

Во-вторых, так как с позиции государства только отношения, входящие в предмет отрасли трудового права, предполагают управление чужим трудом, признание в сфере трудовых отношений за конкретным лицом статуса работодателя является признанием за таким лицом права на управление трудом. Но так как работодатель – это всегда субъект социально полезной деятельности, то признание статуса работодателя в сфере трудовых отношений возможно только за лицом, которое признано государством в качестве субъекта социально полезной деятельности, для чего может быть необходима легализация посредством государственной регистрации или иным способом, допускаемым для ведения деятельности в избранной социально полезной сфере, то есть деятельности основной, в рамках которой наемный труд является одним из средств ее осуществления. Таким образом, работодатель – это юридический статус конкретного субъекта социально полезной деятельности в сфере трудовых отношений, подтверждающий легитимацию его власти, которая возникнет и будет реализовываться в отношениях с привлеченным обладателем способности к

⁶⁴ Еще раз повторим вывод из первого параграфа настоящей работы: социально полезная деятельность суть правомерная деятельность.

труду, означающий признание за субъектом социально полезной деятельности права на управление трудом. Отсюда следует два важных взаимосвязанных вывода: 1) Если власть появляется в процессе опосредованного осуществления социально полезной деятельности, то для наличия права на управление трудом фактического осуществления социально полезной деятельности не нужно: право на управление трудом признается за лицом, отвечающим всем признакам субъекта социально полезной деятельности, но не обязательно в данный момент фактически осуществляющим её; 2) Фактическая возможность работодателя осуществлять действия по управлению трудом не влияет на наличие права на управление трудом: отсутствие такой возможности не лишает лицо права на занятие соответствующей деятельностью, то есть не лишает его статуса субъекта социально полезной деятельности, а, значит, не лишает права на управление трудом. Поэтому если субъект социально полезной деятельности изначально не имеет фактической возможности осуществлять действия по управлению трудом, он не будет лишен права на управление трудом (так как оно является составляющим его статуса субъекта деятельности), он лишь не сможет его реализовать. Если же субъект социально полезной деятельности нанял работников и начал реализацию права на управление трудом, но в дальнейшем утратил возможность совершать фактические действия по управлению трудом, но не потерял право на занятие социально полезной деятельностью, то, учитывая что статус субъекта управления трудом включает в себя не только права, но и комплекс обязанностей, вопрос совершения действий по управлению трудом может быть разрешен посредством использования механизмов представительства субъекта управления трудом⁶⁵.

В-третьих, работодатель является единственным субъектом управления трудом, так как в отношениях с работниками только он является субъектом,

⁶⁵ Так как настоящая работа направлена на анализ общих оснований наличия феномена управления трудом в трудовых отношениях, проблемы представительства работодателя в случае возникновения дефектов в его дееспособности рассматриваться не будут.

использующим способность к труду работников в целях осуществления своей социально полезной деятельности⁶⁶.

Наш анализ будет направлен на установление основания наличия у работодателя легитимированной со стороны государства власти в отношении работников. Отметим, что в научной литературе не используется термин «право на управление трудом», а широко употребляется понятие «хозяйская власть». Поэтому в дальнейшем при цитировании научных работ других авторов под хозяйской властью будет пониматься легитимированная государством хозяйская власть работодателя.

Фактически нами уже был начат анализ оснований власти работодателя над работниками, однако следует отметить, что данный вопрос ни раз становился предметом исследований отечественных и зарубежных ученых. Ещё В.М. Догадов указывал на три основных концепции к определению природы хозяйской власти: «а) правовой основой хозяйской власти является договорное соглашение между рабочим и работодателем (Каскель, Capitant, Планиоль и др.); б) правовую основу хозяйской власти образует право собственности работодателя на средства производства, являющееся возложенной на собственника общественно полезной функцией (Desroys du Roure и др.); в) хозяйская власть принадлежит работодателю в силу его социального положения (германисты, Ориу, проф. Таль и др.)»⁶⁷. В советский период времени получило распространение мнение о публичном характере власти работодателя, делегированной ему государством⁶⁸.

Определить истинную первопричину субординационного характера трудовых отношений помогают выводы, сделанные в первом параграфе настоящей работы. Как уже отмечалось, работодатель – это всегда субъект социально полезной деятельности, нуждающийся в использовании чужого труда для занятия такой деятельностью и достижения её целей. Во-первых,

⁶⁶ В настоящей работе не рассматриваются вопросы и проблемы множественности на стороне работодателя, так как по существу наличие такой множественности не опровергает сформулированного тезиса: субъект управления трудом – только работодатель. По вопросам множественности на стороне работодателя см. Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2010. 169 с.

⁶⁷ Догадов В.М. Правовое регулирование труда при капитализме. М., 1959. С. 50.

⁶⁸ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 48-49.

работодатель, обладая правом на занятие социально полезной деятельностью самостоятельно решает, начинать занятие социально полезной деятельностью или нет. Во-вторых, после принятия решения о занятии какой-либо социально полезной деятельностью, обладая организационной самостоятельностью, работодатель, начинает использовать труд работников для осуществления социально полезной деятельности. И только работодатель как субъект социально полезной деятельности вправе определять, как, когда и каким образом для осуществления социально полезной деятельности должна осуществляться деятельность трудовая, обеспечивающая осуществление деятельности социально полезной. Соответственно только работодатель определяет фигуры лиц, которые будут реализовывать свою способность к труду для осуществления его социально полезной деятельности, формируя коллектив работников, и осуществляет управление ими.

В связи с этим исключительно факт того, что работодатель – это организатор социально полезной деятельности, является, с одной стороны, причиной субординационного характера трудовых отношений и, с другой стороны, приводит к признанию за ним со стороны государства права на управление трудом. Поэтому потенциальная возможность занятия определенной деятельностью и организационная самостоятельность (один из аспектов которой выражается в возможности выбора формы осуществления трудовой деятельности для обеспечения социально полезной деятельности: своим трудом или трудом привлеченных лиц)⁶⁹ есть главное условие, во-первых, существования феномена управления трудом, а, во-вторых, условием обладания статусом работодателя.

Таким образом, феномен управления трудом вызван именно тем, что лицо, обладает статусом субъекта социально полезной деятельности, которому объективно присуща организующая составляющая, что выражается в полной организации процесса труда. Легитимация этого организующего субстрата процесса труда осуществляется государством в момент, который государство

⁶⁹ Организационная самостоятельность работодателя шире, чем просто принятие решение о найме иных лиц, обладающих необходимой способностью к труду, и состоит в самостоятельности определения структуры, принципов и форм управления и т.д.

связывает с приобретением лицом статуса субъекта социально полезной деятельности: в случае с юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями, а также рядом физических лиц, чья деятельность подлежит регистрации – в момент государственной регистрации, для всех остальных физических лиц – такая легитимация может быть пассивной, не требующей активных действий от государства, либо активной, когда такие действия требуются (например, эмансипация несовершеннолетнего) и происходит в момент наступления ряда юридических фактов либо совершения юридических актов, которые фактически обуславливают получение физическим лицом статуса субъекта социально полезной деятельности⁷⁰. Таким образом, одновременно с получением лицом статуса субъекта социально полезной деятельности происходит и легитимация государством права на управление трудом.

Интересно, что Л.С. Таль природу хозяйской власти видел в том, что она является элементом правовой организации предприятия: «Она [хозяйская власть] не субъективное право, не часть индивидуальной правовой сферы хозяина, а правовое положение, занимаемое им, как главою предприятия, по отношению к остальным лицам, входящим в состав данной социальной единицы. Насколько хозяин своею властью устанавливает порядок и определяет поведение лиц, занятых в предприятии, он проявляет не свою частную автономию, действует не как собственник, а как носитель автономии, присущей руководимому им предприятию»⁷¹. При этом, необходимо представлять, что Л.С. Таль понимал под предприятием: «Предприятие представляет собой авторитарно организованную ячейку хозяйствующего общества, имеющую свой особый внутренний порядок. Авторитарный характер организации сказывается в том, что люди, входящие в состав предприятия, не занимают в нем равного положения, что во главе его стоит хозяин, которому остальные должны повиноваться как носителю хозяйской власти»⁷².

⁷⁰ Категории таких физических лиц, а также момент легитимации со стороны государства их организующего субстрата указаны в ст. 20 ТК РФ.

⁷¹ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. М., Моск. науч. изд-во. 1918. С. 30

⁷² Там же, С. 23.

По мысли Л.С. Таля, хозяйская власть принадлежит руководителю предприятия (которое может быть и юридическим лицом) как лицу, фактически осуществляющему управление людьми, составляющими предприятие как социальную единицу. Но в таком случае хозяйская власть не субъективное право хозяина предприятия, а объективно присущая составляющая его правового статуса главы предприятия.

Предлагаемая нами деятельностная концепция, с одной стороны, фактически развивает концепцию Л.С. Таля, учитывая статусное основание наличия управленческих полномочий, а, с другой стороны, дает ответ на вопрос их субъектной принадлежности. Субъект социально полезной деятельности принимает решение о том, что обеспечиваться она будет не собственным трудом, а трудовой деятельностью привлеченных работников, которых он допускает в свою хозяйственную сферу, таким образом, формируется автономная социальная общность. Этой общностью руководит субъект социально полезной деятельности, что обусловлено его статусом инициатора деятельности (статусное основание управленческих полномочий). Но осуществление управленческих полномочий есть один из аспектов реализации его права на занятие социально полезной деятельностью, в рамках осуществления которой трудовая деятельность будет осуществляться отличными от субъекта социально полезной деятельности лицами, поэтому проявляющаяся в отношениях между работодателем и работником легитимированная хозяйская власть является реализацией субъективного права инициатора деятельности и частью его индивидуально правовой сферы. Субъектом социально полезной деятельности может быть, как физическое лицо, так и юридическое лицо, поэтому полномочия по управлению трудом, а, значит, и легитимированная хозяйская власть, принадлежат непосредственно им, а не их представителям, включая соответствующие исполнительные органы юридического лица. Так как настоящая работа посвящена исследованию базовых оснований феномена управления трудом, то вопросы

специфики трудовых отношений с руководителем организации⁷³, а также сравнение моделей правового регулирования данных отношений в настоящее время и во время жизни Л.С. Таля, нами рассматриваться не будут.

Теперь проанализируем все остальные подходы, используемые для решения вопроса об основаниях права работодателя на управление трудом.

Можно констатировать, что в научной литературе был и остается преобладающим подход, в соответствии с которым подчиненное состояние работника по отношению к работодателю вызвано экономической зависимостью работника. Ещё В.И. Савич указывал на то, что «управленческое отношение на предприятии, как и трудовое отношение в целом, представляет собой одно из проявлений отношения собственности на средства производства»⁷⁴. В свою очередь, Е.Н. Нурғалиева отмечает в своей диссертации, что «собственник, получая определенные блага материального характера, становится обладателем организационной функции, поскольку имеет частное право на орудия и средства производства, частную власть над другими, которая дается ему как некое благо, распределяемое между членами общества»⁷⁵. А.М. и М.В. Лушниковы в качестве основного признака трудового правоотношения выделяют несамостоятельность труда, в основе которого лежит экономическая зависимость работника от работодателя⁷⁶. Т.М. Пономарева и К.А. Романова пишут: «Трудовые отношения – это отношения власти и подчинения. В них проявляется «экономическое» господство одной стороны над другой»⁷⁷. А Е.С. Шукаева прямо указывает на то, что «предпосылкой хозяйской власти в её классическом

⁷³ Тем более, что к настоящему времени такие комплексные исследования уже проведены: см., например, Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2005. 197 с.

⁷⁴ Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986. С. 61.

⁷⁵ Нурғалиева Е.Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики (по материалам России и Казахстана): дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 1993. С. 35.

⁷⁶ Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: Монография. М., 2017. С. 216 (авторы главы – А.М. и М.В. Лушниковы).

⁷⁷ Пономарева Т.М., Романова К.А. Власть работодателя в рыночных условиях хозяйствования // Современные тенденции развития юридической науки: теория и правоприменительная практика: Материалы заочной международной научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов. Белгород, 2014. С. 100.

понимании является лишь экономическая несамостоятельность работника»⁷⁸. Назовем этот подход «имущественным».

Следует отметить, что на протяжении времени данный подход определенным образом преобразовывался. Во времена Л.С. Таля его суть заключалась в следующем. Работодатель является собственником всех факторов производства. Труд – это один из таких факторов, который так же приобретает себе «в собственность» работодатель. Но в силу неотделимости труда от работника собственность над трудом как фактором производства порождает власть над тем, кто этот труд производит. На современном этапе развития науки трудового права акценты имущественного подхода сместились в сторону наличия у работодателя определенного имущества и отсутствия такового у работников. Представить это можно следующим образом. Привлекая работников для производства в своем интересе определенных благ, работодатель допускает работников в свою хозяйственную сферу, где последние взаимодействуют с его имуществом. Поэтому, включаясь в хозяйственную сферу работодателя, работник использует орудия труда, принадлежащие работодателю, и вообще пользуется и взаимодействует исключительно с имуществом работодателя. В связи с этим только работодатель как собственник имущества определяет порядок его использования иными лицами, поэтому вправе управлять работниками.

Несмотря на свою распространенность, данный подход издавна подвергался критике. Так, еще Таль со ссылкой на Paul Bureau «Le contrat de travail»⁷⁹ указывал, что из права собственности на орудия производства ещё не вытекает право хозяина властвовать над рабочими и служащими, поэтому он критиковал исследователей, утверждавших, что предприниматель покупает рабочую силу и с этого момента он, в пределах закона и договора, распоряжается ею, наравне с орудиями производства и другими составными частями своего предприятия. В современных трудах указанная позиция также однозначного согласия не встречает: «Экономическая власть не является причиной власти юридической

⁷⁸ Шукаева Е.С. Экономическая зависимость работника как предпосылка хозяйской власти: характер и пределы // Вестник воронежского института ФСИН России. N 1. С. 97.

⁷⁹ Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006. С. 481.

(хозяйской). Она может быть основанием лишь для особого правового регулирования отношений с элементами такой власти, в число которых не входит хозяйская власть»⁸⁰.

Мы не согласны ни с представителями имущественного подхода, ни с его критиками. Начнем с того, что имущественный подход обладает рядом недостатков. Первый и самый существенный недостаток заключается в том, что он применим не ко всем случаям использования наемного труда, то есть не является универсальным. Подчиненное работодателю состояние работника (хоть и в различной степени) присуще абсолютно любой разновидности трудовых отношений, однако совершенно не всегда работник использует имущество работодателя в процессе выполнения трудовой функции, а есть случаи, когда работником используется личное имущество, что напрямую допускается Трудовым кодексом. Так, норма ч. 2 ст. 312.6 ТК РФ говорит о том, что дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства⁸¹. Ярким примером этому будут востребованные в последнее время IT-специалисты. У работодателя может быть два таких работника, один из которых работает в офисе и использует компьютерную технику работодателя, а второй работает, находясь в своей квартире, и использует свое личное имущество, при этом оба могут выполнять одну и ту же трудовую функцию, и оба находятся в подчиненном по отношению к работодателю состоянии. В противном случае мы имели бы ситуацию, когда тождественные по содержанию и характеру трудовые отношения в одном случае обременены субординационной составляющей, а в другом нет, чего в принципе быть не может. При этом, если в ситуации использовании недистанционным

⁸⁰ Коншаков В.М. Хозяйская власть работодателя: конституционно-правовые аспекты // Журнал правовых и экономических исследований. 2014. N 2. С. 45.

⁸¹ Для подробного анализа отношений по использованию работодателем имущества дистанционных работников см., например, Скачкова Г.С. Дистанционный труд: некоторые вопросы практики применения // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. N 3. С. 28-31; Томашевский К.Л. Дистанционная (удаленная) работа в трудовом законодательстве стран ЕАЭС в период пандемии // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. N 2. С. 30-33.

работником личного имущества при осуществлении трудовой функции критики приведенного аргумента могли бы возразить, что в таком случае имущество передается от работника работодателю, и формально работодатель передает в пользование работнику уже временно принадлежащее ему имущество. То в ситуации с дистанционными работниками работник даже формально не передает работодателю свое личное имущество, поэтому в процессе выполнения трудовой функции использует именно личное, принадлежащее ему имущество⁸².

Во-вторых, если допустить, что несамостоятельность труда и подчиненность работника обусловлены правом собственности⁸³ работодателя на средства производства, то почему такой несамостоятельности и подчиненности не возникает в подрядных отношениях и отношениях по оказанию услуг, когда при выполнении работ по договору подряда и при оказании услуг по одноименному договору подрядчик и исполнитель используют имущество заказчика?⁸⁴ И если в ситуации с подрядом представители имущественного подхода еще могут сказать, что в данном случае имеются отношения по поводу результата труда, а не по поводу «живого труда», то в случае с возмездным оказанием услуг данный аргумент также не срабатывает. Соответственно, если до конца придерживаться идеальной модели имущественного подхода, то и в указанных отношениях подряда и возмездного оказания услуг подрядчик и исполнитель должны попасть под власть заказчика, однако этого не происходит.

В-третьих, так как отношения власти-подчинения между работодателем и работником – это одна из главных особенностей трудовых отношений, отделяющих их от гражданско-правовых, то эта субординационная составляющая

⁸² Следует отметить, что норма ст. 188 ТК РФ не требует оформления передачи имущества от недистанционного работника работодателю, поэтому и в таком случае работник может получать компенсацию за использование при выполнении трудовой функции именно своего имущества.

⁸³ Как здесь, так и в последующем, право собственности мы будем понимать не только в его буквальном значении, но также под ним будут подразумеваться все возможные вещные права. В связи с этим в дальнейшем под собственником мы будем понимать и лиц, обладающих имуществом на любом законном праве помимо собственности.

⁸⁴ Норма п. 1 ст. 704 ГК РФ является диспозитивной и дает право предусмотреть в договоре подряда, что работы будут выполняться посредством использования материалов и средств заказчика. Норма п. 1 ст. 783 ГК РФ предусматривает правило, в соответствии с которым к отношениям, вытекающим из договора возмездного оказания услуг, применяются положения о подряде, если это не противоречит существу отношений и особенностям регулирования возмездного оказания услуг. Очевидно, что п. 1 ст. 704 ГК РФ применим и к отношениям по возмездному оказанию услуг.

присуща трудовому отношению с самого его возникновения, то есть с момента вступления в силу трудового договора (об этом речь пойдет дальше). В связи с этим по логике имущественного подхода на момент вступления трудового договора в силу работодатель должен быть собственником какого-либо имущества, которое он впоследствии должен передать работнику, которое последний будет использовать при выполнении трудовой функции, и только в таком случае можно говорить о наличии властной составляющей в трудовом отношении. Эта логика порочна, так как у работодателя может не быть такого имущества на дату вступления трудового договора в силу, а отношения власти-подчинения между работодателем и работником все равно возникают.

На это представители имущественного подхода могли бы выдвинуть два аргумента, якобы доказывающих невозможность возникновения ситуации, когда работодатель не обладает имуществом на дату возникновения трудового отношения. Первый заключается в том, что работодатель – это всегда субъект гражданско-правовых отношений, обладающий имуществом, которое обеспечивает его реальную деликтоспособность, в том числе, в трудовых отношениях, что является необходимой составляющей трудовой правосубъектности работодателя. Второй аргумент состоит в том, что без наличия обособленного имущества работодатель не сможет оплачивать труд привлеченных работников, а трудовые отношения имеют исключительно возмездный характер.

Последовательно разберем эти аргументы. Что касается первого, то не вызывает сомнения и не оспаривается нами, что деликтоспособность является неотъемлемой составляющей правосубъектности работодателя. Однако, во-первых, несмотря на то, что работодатель – это субъект гражданского права, гарантирует ли это во всех случаях реальное наличие у него какого-либо имущества, которое могло бы стать основанием субординационной составляющей трудовых отношений? Вынуждены констатировать, что нет, не гарантирует. Об имущественной гарантии и условно реальной деликтоспособности с точки зрения обращения взысканий на имущество мы можем говорить лишь применительно к

хозяйственным обществам, так как законом установлена обязанность по обеспечению наличия минимального уставного капитала при их создании и на протяжении всего периода деятельности⁸⁵. Однако аналогичных требований не предъявляется к индивидуальным предпринимателям: для государственной регистрации в качестве такового и начала ведения предпринимательской деятельности не нужно обладать установленным на уровне закона имущественным минимумом, который бы обеспечивал требования кредиторов. И тем более нет никаких гарантий реального наличия имущества у работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. Во-вторых, пользуясь логикой имущественного подхода, ответьте на вопрос, будет ли наличие уставного капитала у хозяйственного общества или наличие у работодателя-физического лица (будь то предприниматель или нет) какого-либо имущества, которое по своему функционалу не связано с выполнением работниками своих трудовых обязанностей, основанием для возникновения субординационной составляющей? Нет, потому что работник в таком случае не пользуется чужими факторами производства.

Что касается второго аргумента, то выплата заработной платы является исполнением работодателем своей обязанности по оплате труда работника в рамках уже заключенного и действующего трудового договора. Это значит, что с момента заключения трудового договора до момента первой выплаты заработной платы работник выполняет трудовую функцию по действующему трудовому договору и находился под управлением работодателя. В связи с этим неисполнение работодателем данной обязанности никаким образом не меняет субординационный характер отношений, существующих между ним и работником, а является лишь нарушением со стороны работодателя своей договорной обязанности. Часть 2 ст. 142 ТК РФ позволяет работнику приостановить работу на весь период времени до выплаты задержанной суммы заработной платы, однако данная норма фактически предусматривает одну из форм самозащиты прав работников, являясь мерой реагирования на нарушение

⁸⁵ Ст. 66.2 Гражданского кодекса Российской Федерации.

договорной обязанности работодателя, что полностью соответствует возмездному характеру трудовых отношений и не может рассматриваться как подтверждение корректности имущественного подхода по вопросу субординационной составляющей трудовых отношений. Более того, работник может и не приостановить работу при наличии задолженности по оплате труда со стороны работодателя, и будет, как и прежде, находиться под управлением последнего. Все это демонстрирует, что своевременная оплата труда работников является условием полноценной реализации работодателем права на управление трудом, но никак не связывает источник власти работодателя с имущественной составляющей его статуса.

Что касается критики имущественного подхода в связи с привязкой права на управление трудом к полномочиям работодателя как собственника, то отметим следующее. Несогласные с указанной позицией, во-первых, видят здесь распространение власти собственника на работников (что воспринимается через призму низведения работника до объекта труда), а, во-вторых, под властью собственника они понимают только экономическую власть. Но это показывает лишь неверную интерпретацию данного положения.

Работодатель использует имущество для ведения социально полезной деятельности и определяет порядок его использования, исходя из того, как он занимается своей деятельностью. Именно будучи организатором деятельности и правомерным обладателем своего имущества, работодатель определяет, как им управлять для достижения целей социально-полезной деятельности: решает, кому в пользование оно будет передано, и как тот, кому оно передано, будет им пользоваться. Поэтому на работника распространяется не экономическая власть собственника, а организующая власть субъекта социально полезной деятельности. Заключая трудовой договор, работник соглашается с тем, что в дальнейшем он будет соблюдать установленный работодателем порядок пользования имуществом, в том числе выполнять данные ему законные распоряжения, исходя из того, что только работодатель знает, каким образом отдельно взятый работник и трудовой коллектив в целом должен использовать его имущество для наиболее

эффективного осуществления социально-полезной деятельности. Таким образом, на собственность распространяется экономическая власть, на работника (в силу соглашения) – юридическая, что еще раз показывает, что работник не сводится до объекта труда либо средств труда.

Итак, изложенное демонстрирует, несостоятельность имущественного подхода в вопросе определения основания права на управление трудом: имущество работодателя не является причиной властного статуса последнего. Несмотря на это, нельзя преуменьшать значение имущественной составляющей в трудовых отношениях (но не в отношениях власти-подчинения!).

Во-первых, имущество используется работодателем для исполнения перед работником своих договорных обязательств в виде выплаты заработной платы. Поэтому в данном случае имущество выполняет функцию обеспечения исполнения работодателем договорных обязательств.

Во-вторых, имущество работодателя используется работниками при выполнении своих трудовых функций. Так как посредством труда работников осуществляется социально полезная деятельность, то необходимость использования какого-либо имущества при осуществлении труда говорит о невозможности осуществления социально полезной деятельности без такого имущества. Поэтому здесь имущество выполняет функцию обеспечения процесса осуществления работодателем социально полезной деятельности.

В-третьих, имущество может быть объектом приложения труда работников. Работодатель может посредством труда работников владеть, пользоваться и распоряжаться своим имуществом. В таком случае работники фактически являются исполнителями решений работодателя по управлению его имуществом. В связи с этим может создаться ложное представление о том, что в таком случае основанием для возникновения субординационных отношений является право собственности на имущество работодателя. Да, в такой ситуации работники выполняют указания работодателя как собственника имущества, но привлекает он их для осуществления деятельности по содержанию этого имущества, то есть социально полезная деятельность работодателя заключается в обслуживании

этого имущества, а труд работников опосредует её осуществление. Именно это обуславливает возникновение субординационных отношений, а не факт наличия имущества в собственности работодателя, которое нужно обслуживать.

Второй и третий имущественные аспекты представляют одну из составляющих так называемой хозяйственной сферы работодателя, в которую включаются все работники. Во-первых, работники занимают место фактических исполнителей в процессе осуществления социально полезной деятельности работодателя. Во-вторых, чтобы быть таковыми, они должны находиться в месте осуществления этой деятельности и обладать ресурсами для её осуществления. Это приводит к нахождению работников на территории, подконтрольной работодателю с доступом к имуществу, ему принадлежащему. Обладание функциональной ролью исполнителя деятельности, а также допуск на территорию и к имуществу работодателя и есть включенность работников в хозяйственную сферу работодателя. В которой они могут взаимодействовать друг с другом по поводу своих функций либо использования имущества.

Следующим достаточно распространенным в науке подходом к определению основания возникновения хозяйской власти является подход, в соответствии с которым таким основанием является трудовой договор⁸⁶. Данный подход подвергался критике еще со стороны Л.С. Таля, который справедливо указывал на его один серьезный изъян. В соответствии с договорной концепцией хозяйской власти «весь внутренний порядок предприятия оказывается... ни чем иным, как содержанием договоров, заключенных его главою»⁸⁷. Однако договорная концепция не объясняет факт того, что работодатель может выступать самостоятельным источником управленческих решений, когда «порядок не является результатом общей воли, не создается соглашением сторон»⁸⁸.

⁸⁶ См., например, Зайцева О. Б. Исторический аспект трудовой правосубъектности как важнейшей категории трудового права // Рос. юрид. журн. 2006. N 4. С. 96-108.; Шукаева Е.С. Концепция хозяйской власти в отечественной школе трудового права // Актуальные проблемы российского права. 2015. N 10. М., С. 142-150.

⁸⁷ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. М., Моск. науч. изд-во. 1918. С. 19.

⁸⁸ Там же.

В связи с этим крайне важно определить роль трудового договора, которую он играет в вопросе управления трудом работников⁸⁹. Заключение трудового договора не порождает право на управление трудом, оно лишь создает необходимую предпосылку для того, чтобы работодатель мог его реализовать. Работодатель является организатором деятельности, ради которой он создает трудовой коллектив, способствующий достижению целей этой деятельности. Работники включаются в сферу деятельности работодателя на основании свободно заключаемого трудового договора либо свободного выбора трудовой деятельности по иным основаниям, что по своей сути дает возможность работодателю организовывать труд работников. Работники посредством трудового договора выражают свое согласие на подчинение организационной власти работодателя именно потому, что они заинтересованы в использовании их способности к труду, которая обеспечивает социально полезную деятельность иного лица, являющегося её инициатором. То есть, реализация управленческих полномочий работодателя в отношении конкретного работника, а не их появление, возможна благодаря заключаемому на добровольной основе, без какого-либо принуждения, трудовому договору. Таким образом, приняв решение быть организатором и осуществлять социально полезную деятельность, работодатель получает возможность сформировать трудовой коллектив в целях использования его для достижения целей деятельности (момент возникновения права на управление трудом⁹⁰), а посредством заключения трудового договора, в силу которого работники согласились распространить на себя власть работодателя, он переходит к стадии реализации права на управление трудом. В связи с этим представляется интересным подход к пониманию существа трудового договора как трудово-правовой сделки, предложенный Н.И. Дивеевой и Ф.К. Ногайлиевой, в соответствии с которым заключение трудового договора суть

⁸⁹ Для целей настоящей работы важно понять значение трудового договора лишь в контексте возникновения и существования управленческих полномочий работодателя. Фундаментальное исследование трудового договора как института права, в котором разрешается комплекс существующих в доктрине и на практике проблем, было проведено Н.И. Дивеевой: см. Дивеева Н.И. Роль договора в трудовом праве: теоретические аспекты: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Томск, 1998. 171 с.

⁹⁰ Подробнее о характеристиках права работодателя на управление трудом, в том числе моменте его возникновения, будет сказано во второй главе настоящей работы.

определение условий использования способности к труду работника, а подчинение работника хозяйской власти работодателя происходит при реализации трудового правоотношения⁹¹.

По сути заключение работником трудового договора является согласием на подчинение власти работодателя на согласованных между работником и работодателем условиях. Причем согласовываются именно условия использования способности к труду работника, а не содержание властных полномочий (нормативные, административно-диспозитивные, дисциплинарные)⁹². Если допустить обратное, то в ситуации с фактическим допущением работника до работы, в которой не отрицается наличие трудовых отношений, работодатель не мог бы реализовывать ни одно из управленческих полномочий, так как работник не признал их существование за работодателем путем указания об этом в тексте трудового договора. А если допустить, что фактическим допущением работника до работы презюмируется, что работник соглашается на применение в отношении него всех видов управленческих полномочий работодателя, то получается, что эти управленческие полномочия объективно существуют, независимо от заключенности и содержания трудового договора. Принципиальная возможность возникновения трудовых отношений, неотъемлемым признаком которых является наличие субординационной связи между их сторонами, путем фактического допущения работника до работы доказывает, что путем конклюдентных действий работник соглашается попасть под управление, то есть существующую власть работодателя. В такой ситуации возникают вопросы по поводу условий использования способности к труду работника, но не возникает вопросов о наличии у работодателя власти.

Теперь рассмотрим последний подход к пониманию оснований хозяйской власти, который был воспринят некоторыми современными авторами. Он базируется на том, что власть работодателя имеет публичный характер и является следствием делегирования государством публичных полномочий по управлению

⁹¹ Дивеева Н.И., Ногайлиева Ф.К. О сделках в трудовом праве и праве социального обеспечения // Ежегодник трудового права. 2023. N 13. С. 108-109.

⁹² Подробнее речь о них пойдет в следующем параграфе настоящей работы.

частному субъекту – работодателю. Так, М.А. Драчук утверждает следующее: «Независимо от того, какой именно используется термин – хозяйская, управленческая или работодательская власть, он не влияет на суть происходящего между работником и работодателем в процессе развития трудовых правоотношений. Подобное взаимное положение сторон трудового договора (при котором работник допускается в силу любых причин к определению технологии и / или вида результата своей работы) является основанием делегации государством работодателю большей части функций по управлению наемными работниками»⁹³.

Данный подход в настоящие дни представляется не совсем точным и является следствием восприятия современной доктриной трудового права советской модели наделения государством своими полномочиями лиц, формально являвшихся в то время работодателями⁹⁴, что было верно отмечено А.М. Куренным: «Десятилетиями в нашей стране в сфере труда преобладал именно публично-правовой аспект в регулировании этих отношений. ... То время характеризовалось господством публично-правового регулирования практически во всех сферах человеческой деятельности. Государство в одном лице выступало как законодатель и исполнитель законов, а в сфере труда к тому же оно было практически единственным работодателем»⁹⁵. Это привело к появлению тезисов и о публичном характере полномочий работодателя, и о присущих ему функциях регулятора трудовых отношений в рамках общего процесса регулирования всего спектра общественных отношений.

Прежде чем начать анализ специфики правового регулирования отношений по управлению трудом, существовавшей в советский период времени развития нашего государства, отметим, почему полномочия по управлению трудом в

⁹³ Драчук М.А. Юридический механизм управления самостоятельным трудом. Омск, 2015. С. 207.

⁹⁴ Подробный анализ правового регулирования труда в советский период времени провел Е.Б. Хохлов в своем фундаментальном трехтомном труде (см. Хохлов Е.Б. История правового регулирования хозяйства и труда в СССР. Учебное пособие. Том 1. 2021. 784 с; Хохлов Е.Б. История правового регулирования хозяйства и труда в СССР. Учебное пособие. Том 2. 2021. 256 с; Хохлов Е.Б. История правового регулирования хозяйства и труда в СССР. Учебное пособие. Том 3. 2021. 720 с.).

⁹⁵ Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений [Электронный ресурс] // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

принципе не могут быть по существу своему публичными в условиях общества, построенного на экономической самостоятельности, плюрализме и равенстве всех форм собственности. Разберем это с точки зрения двух позиций, которые могут иметь место при обосновании публичного характера полномочий по управлению трудом.

Первая позиция заключается в том, что управление работниками со стороны работодателей является составной частью государственного управления, а, значит, государство делегирует работодателям полномочия по управлению трудом. Однако, если это так, то отношения по управлению трудом суть административные, то есть являются общественными отношениями управленческого характера, в которых ввиду их прямой связи с государственно-управленческой деятельностью непосредственно выражается государственный (публичный) интерес, государственная управляющая воля⁹⁶. В конституционно-правовом смысле источником таких полномочий в демократическом государстве является народ, а их реализация направлена на достижение интересов всего общества. Таким образом, уже в самом процессе управления работниками должны реализовываться государственная воля и достигаться публичный интерес. Однако этого не происходит в ситуации с управлением трудом работников в естественных условиях, когда государство не вмешивается в хозяйственные процессы частных субъектов, принудительно не монополизует социально-экономическую сферу общества, а также не претендует на гегемонию в сфере реализации личных прав граждан⁹⁷.

В первом параграфе было указано, что причина наличия феномена управления в трудовых отношениях – в объективной необходимости субъекта социально полезной деятельности как автономной хозяйственной единицы организовывать и осуществлять управление всеми процессами, происходящими внутри своей хозяйственной сферы. Таким образом, управляя чужой

⁹⁶ Козлов Ю.М. Административное право: Учебник / Ю.М. Козлов. М. 2005. С. 6.

⁹⁷ Предметом настоящего исследования является анализ управления трудом в условиях взаимоотношений между обществом и государством, а также между отдельными членами общества, построенных на естественно-правовом подходе. Ситуация искусственного огосударствления социальных процессов, в том числе управления трудом как, например, при реализации политики военного коммунизма, требует отдельного исследования.

способностью к труду, субъект деятельности осуществляет внутреннее управление в рамках своей хозяйственной сферы, направленное на достижение своих интересов, в том числе целей своей деятельности, данная власть не является продуктом, созданным публичным образованием, её источник – в хозяйственной автономии любого субъекта социально полезной деятельности.

Вторая позиция может заключаться в следующем. Государство не делегирует абсолютно всем работодателям свои полномочия по управлению работниками, такое наделение публичными полномочиями присуще только в ситуациях, когда работодатель является либо публичным субъектом, либо лицом с участием публичного субъекта. Например, публично-правовая компания, созданная Российской Федерацией на основании федерального закона или указа Президента РФ и осуществляющая полномочия и функции публично-правового характера. В связи с этим может сложиться представление, что и полномочия по управлению трудом работников делегируются такому работодателю на основании публично-правового акта. Однако это ошибочное представление.

В первом параграфе было указано, что субъект социально полезной деятельности является инициатором такой деятельности. В ситуации с юридическими лицами данный тезис требует уточнения. Фактически инициатором деятельности такого юридического лица является его учредитель: именно учредитель определяет цели создания юридического лица, а также перечень уставной деятельности. Само юридическое лицо лишь фактически реализует ту деятельность, которую определил учредитель. Но, так как единственный участник либо общее собрание таких участников – это орган юридического лица, то условно можно говорить о том, что само юридическое лицо явилось инициатором своей деятельности. При этом абсолютно всегда любое юридическое лицо обладает организационной самостоятельностью и является автономным хозяйствующим субъектом, являющимся единственно ответственным за организацию всех процессов в своей внутренней хозяйственной сфере.

Поэтому, когда публичный субъект учреждает юридическое лицо, то о делегировании публичных полномочий можно говорить лишь в контексте наделения такого юридического лица статусом субъекта социально полезной деятельности, то есть фактически происходит делегирование права на занятие соответствующей социально полезной деятельностью, которое принадлежит исключительно публичному субъекту. В таком случае юридическое лицо действительно получает от публичного субъекта в порядке делегирования право на занятие социально полезной деятельностью, но такое делегирование не касается внутриорганизационных прав и обязанностей в рамках своей автономной хозяйственной сферы юридического лица. Юридическое лицо, обладая автономной хозяйственной сферой, которую хоть и использует для реализации публичной социально полезной деятельности, самостоятельно, исходя из своего статуса автономной хозяйственной единицы, определяет, как оно организует осуществление публичной деятельности⁹⁸, в том числе путем привлечения и использования способности к труду других людей, то есть управлению трудом. Поэтому в данном случае полномочия, которые представляют внутреннюю организацию своей автономной хозяйственной сферы, к которым, как было указано в первом параграфе, относятся полномочия по управлению трудом, не будут иметь публичный характер. Независимо от того, кто является учредителем субъекта социально полезной деятельности, частный или публичный субъект, полномочия по управлению трудом будут суть частными в том плане, что их наличие не будет следствием делегирования публичным субъектом, причина их наличия – в объективной роли субъекта социально полезной деятельности, обладающего автономией своей хозяйственной сферы, как организатора всех процессов, происходящих внутри нее.

Теперь проанализируем, почему в качестве наследия советской эпохи в доктрину трудового права перешел тезис о делегировании полномочий по

⁹⁸ Самостоятельность лица заключается именно в организации осуществления публичной социально полезной деятельности, что находит отражение в самостоятельности принятия тех или иных управленческих решений, что не отрицает и не противоречит тому, что перечень таких решений, а также порядок их принятия может быть регламентирован публичным субъектом.

управлению трудом со стороны государства. Советская социально-экономическая модель характеризовалась отсутствием за одним лишь незначительным исключением организационно-деятельностной самостоятельности частных лиц. Конституции СССР 1936 и 1977 годов провозглашали, что основа всей экономической системы – это социалистическая система хозяйства и социалистическая собственность на средства производства⁹⁹. Положения обеих Конституций признавали и наличие личной собственности граждан на ограниченный круг имущества¹⁰⁰, и даже право самостоятельного осуществления гражданами определенного спектра индивидуальной деятельности¹⁰¹. Однако осуществлять такую деятельность позволялось либо исключительно лично¹⁰², либо с привлечением лишь членов своих семей, но без эксплуатации труда других советских людей¹⁰³. Это, в свою очередь, означало, что фактическим монополистом на осуществление социально полезной деятельности, большая часть которой представляла экономическую деятельность, с привлечением труда работников было государство. Так, Е.Б. Хохлов точно замечает, что государство «становилось единым и единственным хозяйствующим субъектом, осуществляющим прямое государственное управление народохозяйственным комплексом в целом»¹⁰⁴, и в такой ситуации «государство является субъектом непосредственного управления трудом, непосредственным объектом этого управления становится работник как лицо реализующее свою способность к труду»¹⁰⁵.

Но государство привлекало работников к труду не прямо, а через специально созданные государственные предприятия и учреждения, которые, во-

⁹⁹ См. ст. 4 Конституции СССР 1936 г., ст. 10 Конституции СССР 1977 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁰⁰ См. ст. 10 Конституции СССР 1936 г., ст. 13 Конституции СССР 1977 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁰¹ См. ст. 9 Конституции СССР 1936 г., ст. 17 Конституции СССР 1977 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁰² См. ст. 9 Конституции СССР 1936 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁰³ См. ст. 14 Конституции СССР 1977 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁰⁴ Хохлов Е.Б. История правового регулирования хозяйства и труда в СССР : учебное пособие в 3 т. Том 1. Хозяйство и труд в условиях становления социалистического общества. М. 2021. С. 217.

¹⁰⁵ Там же, С. 218.

первых, были созданы государством для осуществления необходимой государству социально полезной деятельности, а, во-вторых, были наделены государственными средствами производства для осуществления этой деятельности. То есть, осуществляя заданную государством деятельность и владея этими средствами производства, государственные предприятия становились хоть и в очень ограниченной степени, но организационно-самостоятельными и экономически автономными хозяйственными единицами, осуществляющими непосредственное управление трудом работников, имея необходимость в систематическом использовании способности к труду для достижения поставленных государством целей. Это, в свою очередь, нашло свое отражение в нормативном регулировании советского периода времени: в качестве нанимателей рабочей силы названы предприятия, учреждения и организации¹⁰⁶.

В такой ситуации возможно было говорить о делегировании государством своих полномочий предприятиям, учреждениям и организациям (но полномочий субъекта социально полезной деятельности, в том числе реализующего полномочия собственника!), потому что, во-первых, они были автономными в социальном плане, так как осуществляли социально полезную деятельность, заданную им государством, а, во-вторых, государство выделяло им и закрепляло за ними часть своей собственности для необходимого обеспечения деятельности, для осуществления которой они были созданы. Это предполагало объективную необходимость наличия возможности организовывать работников, привлекаемых для использования их способности к труду. Но это было делегирование не публичных полномочий, а полномочий, присущих любой социально и экономически автономной единице, которой в данном случае являлось государство.

Изложенное демонстрирует нам единую природу и основания права на управление трудом работников, независимо от того, кому оно принадлежит и кем реализуется: государством или частным субъектом. Источником его не является

¹⁰⁶ См., например, ст.15 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

государственная власть, в том виде, как её понимают в публичных отраслях права. Право на управление трудом есть всегда следствие признания существующей независимо от публичного субъекта власти иного, обладающего автономной хозяйственной сферой субъекта, осуществляющего социально полезную деятельность посредством использования труда привлеченных лиц. В связи с этим право работодателя на управление трудом имеет частный характер. Еще Л.С. Таль называл хозяйскую власть институтом частного права¹⁰⁷.

Таким образом, государство как публичный субъект не является источником хозяйской власти работодателя, его роль в вопросах управления трудом заключается в легитимации хозяйской власти работодателя, то есть признания за ним права на управление трудом, и ограничение этого права. Данный вывод разделяется авторитетными представителями трудового права. «В современных условиях государственно-нормативное регулирование хозяйской власти осуществляется по двум направлениям: с одной стороны, государство посредством закона обеспечивает санкционирование, иными словами, легальную легитимацию хозяйской власти; с другой – осуществляет тем самым ограничение хозяйской власти, ее «оправдание»¹⁰⁸, - отмечает Е.Б. Хохлов. А Н.И. Дивеева указывает на то, что: «...трудовой правопорядок в условиях рыночной экономики можно трактовать как частнопубличной феномен. ... Государство в данной сфере общественных отношений лишь определяет правовые пределы (границы) власти работодателя, тем самым внося в нее элементы публичности»¹⁰⁹.

Это еще раз подтверждает, что работодатель является единственным субъектом управления трудом работников. Но предположим обратное: работодатель не является единственно возможным управляющим в сфере применения труда субъектом. Какова в таком случае альтернатива? Очевидно, что

¹⁰⁷ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. М., Моск. науч. изд-во. 1918. С. 30.

¹⁰⁸ Курс российского трудового права. В 3 т. Т.3: Трудовой договор [Электронный ресурс] / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2007. (автор главы – Е.Б. Хохлов) // URL: <https://www.livelib.ru/book/158895/readpart-kurs-rossijskogo-trudovogo-prava-tom-3-trudovoj-dogovor-evgenij-hohlov> (дата обращения: 01.03.2023).

¹⁰⁹ Дивеева Н.И., Старцев Н.Н. К вопросу о понятии дисциплины труда // Российский ежегодник трудового права. 2012. N 7. С. 350.

в данной ситуации можно говорить о кооперативном управлении, то есть самоуправлении коллектива работников. Но в таком случае, именно работники должны быть инициаторами социально полезной деятельности, а, соответственно, работники либо будут использовать свой труд, который будет самостоятельным, либо сами будут нанимать иных работников, а, значит, они сами становятся работодателем. Примером такой формы организации самоуправляющихся работников-предпринимателей может служить производственный кооператив¹¹⁰, под которым понимается добровольное объединение граждан на основе членства для совместной производственной или иной хозяйственной деятельности, основанной на их личном трудовом и ином участии.

Возможна также ситуация, при которой на связь работодатель-работники воздействует иной внешний субъект (например, публичный), и такое воздействие характеризуется вторжением в управленческие полномочия работодателя, то есть такой внешний субъект в какой-то мере также осуществляет управление работниками (не правовое регулирование трудовых отношений, а непосредственное управление!). Но такая модель возможна лишь в ситуации, когда работодатель не является организационно автономной единицей, в этом плане его самостоятельность на занятие какой-либо деятельностью ущербна, поэтому в такой модели организационная составляющая разделена между двумя субъектами: работодателем и кем-то еще. Но, во-первых, это ситуация не является естественной, а есть производный продукт определенного правового регулирования, а, во-вторых, и эта модель подтверждает, что главный отличительный признак, по которому мы определяем субъекта управления трудом, является организационно-деятельностный, а не какой-либо еще, в том числе имущественный. Примером такой модели может служить система управления трудом, сложившаяся в советский период времени. Как было указано ранее, формально субъектами, управляющими трудом работников, были администрации предприятий, но государство через ряд органов государственной

¹¹⁰ Самоуправление здесь будет при условии, что сам производственный кооператив как юридическое лицо не наймёт работников для целей своей деятельности.

власти также принимало участие в управлении трудом: например, Народный комиссариат труда в своих актах определял размеры заработной платы работников. И объясняется это тем, что именно государство было инициатором и организатором экономической и иной социально-полезной деятельности.

В настоящее время данная модель не может быть применима ко всем видам трудовых отношений. Как указывает Е.Н. Нургалиева: «Особенности эти [механизма управления трудом] выражаются в невозможности государственного управления трудом самостоятельно хозяйствующего субъекта (ибо это означало бы прямое вмешательство в его самоуправленческую деятельность), а также в исключении внешнего контроля за формами реализации людьми своей способности к труду»¹¹¹.

В условиях современности примером такой модели является система управления трудом в государственных и муниципальных учреждениях. Так, типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения утверждена Постановлением Правительства РФ¹¹². Соответственно, государство в лице Правительства РФ определяет условия заключения трудовых договоров с руководителями бюджетных учреждений, учредителем которых оно не является. Также Приказом Министерства иностранных дел РФ от 08.09.2010 N 15810¹¹³ был утвержден Порядок определения предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности федерального бюджетного учреждения, подведомственного Министерству иностранных дел РФ, превышение которого влечет расторжение трудового договора с руководителем федерального бюджетного учреждения по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В

¹¹¹ Нургалиева Е.Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики (по материалам России и Казахстана): дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 1993. С. 25.

¹¹² О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения [Электронный ресурс] : пост. Правительства РФ от 12 апр. 2013 г. N 329 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 22.04.2013, N 16, ст. 1958. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹¹³ Об утверждении Порядка определения предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности федерального бюджетного учреждения, подведомственного Министерству иностранных дел Российской Федерации, превышение которого влечет расторжение трудового договора с руководителем федерального бюджетного учреждения по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министерства иностранных дел Российской Федерации от 08 сент. 2010 N 15810 // Российская газета, N 234. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

соответствии с п. 7 данного Порядка на основании совместного предложения валютно-финансового департамента и департамента, курирующего соответствующее бюджетное учреждение, Министр иностранных дел РФ принимает решение о расторжении трудового договора с руководителем бюджетного учреждения.

Таким образом, только работодатель как субъект социально полезной деятельности является единственным субъектом управления несамостоятельным трудом. Именно это делает работодателя ответственным за управление трудом, что нужно понимать в двух смыслах. Во-первых, он является единственным субъектом, на котором лежит обязанность обеспечить за свой счет вводимых в свою хозяйственную сферу работников всеми материальными ресурсами, необходимыми для реализации ими своей трудовой способности (а последние обязаны соблюдать порядок пользования чужим имуществом). Во-вторых, работодатель является субъектом негативной ответственности за нарушение порядка использования и применения чужого труда, причем, как перед участниками трудовых и тесно связанных с ними отношений, так и перед государством в качестве субъекта, осуществляющего публичные функции.

Таким образом, мы пришли к ряду важных выводов. Право работодателя на управление трудом работников имеет частную природу и не является делегированием государством своих публичных полномочий частному субъекту. Само право на управление трудом может принадлежать только работодателю как субъекту социально полезной деятельности. Такие аспекты организационно-деятельностной самостоятельности, как право на занятие определенной деятельностью и право привлечь иных лиц для осуществления трудовой деятельности, обеспечивающей социально полезную деятельность, делает его субъектом управления чужим трудом.

§3. Понятие и содержание права на управление трудом

Ранее отмечалось, что право на управление трудом представляет юридическое оформление объективно существующей хозяйской власти субъекта социально полезной деятельности путем признания за ним статуса работодателя в сфере трудовых отношений. Поэтому рассмотрим, как данный субъект свою власть может реализовывать, иными словами, что является содержательной частью хозяйской власти, соответственно содержанием права на управление трудом.

В науке классификация видов хозяйской власти давно устоялась и представляет собой её разделение на три вида¹¹⁴. Данная классификация косвенно подтверждает состоятельность предлагаемого деятельностного подхода к праву на управление трудом, так как ей охватываются объективно необходимые субъекту социально полезной деятельности полномочия, которые нужны для полноценного осуществления социально полезной деятельности в ситуации, когда трудовую функцию в рамках этой деятельности выполняет не сам субъект деятельности, а привлеченные им лица. Когда субъект социально полезной деятельности не осуществляет самостоятельно трудовую деятельность в рамках социально полезной или по крайней мере является не единственным лицом, который применяет свой труд для обеспечения этой деятельности, он объективно нуждается, во-первых, в том, чтобы определять условия, способы и порядок осуществления трудовой деятельности привлеченными лицами, во-вторых, в возможности прямой корректировки действий лиц, непосредственно осуществляющих трудовую деятельность, в-третьих, в контроле и возможности реагирования на не соответствующее установленным условиям осуществление трудовой деятельности привлеченными лицами. Соответственно, властные решения субъекта социально полезной деятельности могут реализовывать полномочия по локальному нормотворчеству (нормативная власть), по

¹¹⁴ См., например, Галь Л.С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. М., Моск. науч. изд-во. 1918. С. 30-31; Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. М., 2004. С. 169.

оперативному управлению трудом (административно-диспозитивная власть) и по привлечению работников к дисциплинарной ответственности (дисциплинарная власть).

В науке административно-диспозитивную власть так же именуют директивной или распорядительной¹¹⁵. Считаем, что наименование «административно-диспозитивная власть» более соответствует существу тех полномочий, которые она в себя включает: «Административно-диспозитивная власть (или право дирекции) означает право работодателя осуществлять управление трудом работника (административный аспект), восполняя тем самым пробелы нормативного и индивидуально-договорного регулирования (диспозитивный аспект)»¹¹⁶. Отметим, что наличие диспозитивного аспекта еще раз подтверждает предлагаемую в настоящей работе концепцию права на управление трудом: только работодатель обладает полномочиями восполнять пробелы регулирования, так как цель этого – обеспечить надлежащее осуществление социально полезной деятельности, и никто кроме работодателя как инициатора такой деятельности, это сделать не вправе. Поэтому при дальнейшем анализе данные полномочия работодателя будут именоваться административно-диспозитивными.

Рядом ученых¹¹⁷ дисциплинарная власть рассматривается как разновидность административно-диспозитивной, так как первая является её логичным продолжением и по содержанию представляет собой те же оперативные решения только с определенной спецификой. Хотя с точки зрения содержания можно согласиться, как с объединением административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий работодателя, так и с их общим наименованием

¹¹⁵ См., например, Забрамная Е.Ю. Дисциплинарная ответственность: межотраслевой аспект и актуальные проблемы правового института [Электронный ресурс] // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. N 3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Курс российского трудового права. В 3 т. Т.3: Трудовой договор [Электронный ресурс] / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2007. (автор главы – Е.Б. Хохлов) // URL: <https://www.livelib.ru/book/158895/readpart-kurs-rossijskogo-trudovogo-prava-tom-3-trudovoj-dogovor-evgenij-hohlov> (дата обращения: 01.03.2023).

¹¹⁷ См., например, Пеню Ю.В. Управление трудом в условиях многоукладной экономики: правовые проблемы: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2003. С. 80.

распорядительно-дисциплинарной властью работодателя¹¹⁸, несмотря на это, между ними можно выделить и различие.

Анализ того, как может быть использован работодателем каждый из видов властных полномочий в рамках гарантированных пределов реализации права на управление трудом, будет сделан в третьей главе настоящей работы, а сейчас проведем их общее сравнение друг с другом.

Цель этих трех полномочий также не отличается: реализация их направлена на обеспечение эффективного занятия работодателем социально полезной деятельностью и дополнительно может быть также направлена на защиту имущества, наличие которого обеспечивает осуществление социально полезной деятельности. А вот механизм достижения данной цели при реализации этих полномочий различается. Следствием реализации нормативных полномочий работодателя является система локальных нормативных актов, которые устанавливают обязательные для работников правила, надлежащее выполнение которых призвано выстроить их в единый механизм, посредством которого работодатель ведет свою деятельность, либо правила, призванные в общем виде установить порядок пользования имуществом работодателя для обеспечения его сохранности. Следствием использования административно-диспозитивных полномочий является реализация работодателем правомочий по оперативному управлению трудом работников, посредством которых происходит контроль и управление ходом социально полезной деятельности работодателя. Можно сказать, что это «живая» реакция работодателя на те или иные встающие перед ним обстоятельства. Здесь нет нормотворчества, есть реализация права, в этом их кардинальное отличие от нормативных полномочий.

Различие между административно-диспозитивными и дисциплинарными полномочиями в следующем. Административно-диспозитивные полномочия можно назвать «реализационными», так как они воздействуют на работника как

¹¹⁸ Понятие распорядительно-дисциплинарной власти предложено Н.Г. Александровым в монументальном труде «Трудовое правоотношение». В аспекте дисциплины труда данное понятие было раскрыто В.Н. Смирновым в работе «Дисциплина труда в СССР», см. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. Л., 1972. С. 119.

на функциональную единицу¹¹⁹ в механизме осуществления социально полезной деятельности, посредством которой происходит реализация трудовой деятельности в рамках социально полезной: определяется степень вовлеченности работника в процесс труда, определяются его задачи, происходит отстранение, увольнение, прием работников. То есть в рамках реализации административно-диспозитивных полномочий осуществляется управление трудом как ресурсом, обеспечивающим осуществление социально полезной деятельности. А дисциплинарные полномочия обращены непосредственно к воздействию на сознание работников и их отношению к исполнению трудовых обязанностей, что в итоге должно обеспечить надлежащее соблюдение порядка в организации работодателя, установленного в рамках реализации нормативных полномочий, а также исполнение распоряжений работодателя в рамках оперативного управления трудом. Причем обеспечивается это путем негативного и позитивного стимулирования работников.

В своем абсолютном (неограниченном) виде хозяйская власть способна приводить к привлечению и использованию способности к труду работников любыми способами, что государство допустить не может, так как работодатель – частный субъект, со стороны которого всегда вероятна возможность злоупотребления своей властью. В связи с этим легитимация хозяйской власти субъекта социально полезной деятельности, а, значит, придание ей формы права на управление трудом происходит со стороны государства через определение обоснованных и справедливых пределов реализации властных полномочий работодателя по управлению трудом работников посредством законодательного регулирования¹²⁰. Поэтому право на управление трудом представляет собой принципиальную возможность управлять трудом работников в легализованных государством пределах и формах.

Иными словами, все те полномочия работодателя (по своему содержанию относящиеся к нормативным, административно-диспозитивным или

¹¹⁹ Естественно с учётом того, что работники – это живые люди, а не станки.

¹²⁰ Вопрос об основаниях и допустимых пределах ограничения права работодателя на управление трудом будет рассмотрен в третьей главе настоящей работы.

дисциплинарным), которые даны ему Трудовым кодексом или иными нормативными актами, как, например, принятие решения о сокращении численности работников, введение режима неполного рабочего времени, принятие локальных нормативных актов, изменение условий труда в одностороннем порядке и т.д., являются составными частями права работодателя на управление трудом, а их использование – примерами возможной реализации права на управление трудом. Такое ограничение права работодателя на управление трудом являет собой одно из проявлений социальной политики государства в её широком понимании¹²¹, так как фактически призвано содействовать достижению оптимального согласования интересов работника и работодателя¹²².

Таким образом, право на управление трудом подразумевает наличие системы конкретных управленческих полномочий, которые и будут составлять содержание этого права. То есть право на управление трудом по своему определению является составным, что также подтверждается практикой Конституционного Суда. При анализе тех или иных управленческих полномочий работодателя¹²³ Конституционный Суд указывал, что гарантированные ст. 8, ч. 1 ст. 34 и ч. 2 ст. 35 Конституции РФ¹²⁴ права подразумевают наличие у работодателя ряда конкретных правомочий, позволяющих ему принимать

¹²¹ Подробнее об этом см. Куренной А.М. Осознает ли государство реальную необходимость эффективного правового регулирования в сфере социальной политики? // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. N 4. С. 2-6; Скачкова Г.С. Социальная политика Российского государства и трудовое законодательство // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 4. С. 3-6; Томашевский К.Л. Понятие трудового права и ее реализации в Республике Беларусь // Юстиция Беларусі. 2011. N 11. С. 52-54.

¹²² Нурғалиева Е.Н. Трудовое право как форма реализации социальной политики Республики Казахстан [Электронный ресурс] // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 4. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹²³ Применительно к полномочиям по сокращению численности или штата см.: Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 N 3-П, Определения Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 г. N 201-О-П, от 24.02.2011 N 236-О-О, от 24.09.2012 N 1690-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Применительно к немотивированному одностороннему расторжению трудового договора с руководителем организации см.: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Применительно к праву работодателя в рамках ст.74 ТК РФ в одностороннем порядке изменять условия трудового договора см.: Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 N 1165-О-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». См. также, например, Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 года N 28-П, Определения Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 N 435-О, от 16.01.2007 N 160-О-П, от 15.01.2008 N 201-О-П, от 11.07.2006 N 213-О, от 04.11.2004 N 343-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹²⁴ О значении данных конституционных принципов для фактического наличия у работодателя права на управление трудом работников подробно будет сказано в следующей главе.

необходимые кадровые решения. В качестве примеров которых, как правило, высшая судебная инстанция приводит подбор, расстановку и увольнение персонала. В нормах трудового законодательства мы не найдем понятия «кадровое решение». Однако статья 22 ТК РФ закрепляет право работодателя заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами. Исходя из позиции Конституционного Суда, данное правомочие является основным элементом понятия «кадровые решения работодателя», выступающего составной частью механизма управления трудом.

В связи с этим под кадровыми решениями следует понимать конкретные не противоречащие закону действия, в которых реализуются хозяйская власть работодателя, а, значит, реализуются принадлежащие ему полномочия (права) по управлению трудом: определение численности работников, распределения объема выполняемой работы, необходимости перемещения, переводов, принятие решения о сокращении численности или штата работников и т.д. Таким образом, кадровое решение – это реализация конкретного полномочия (права) работодателя, которое является проявлением общего права работодателя на управление трудом (входит в его содержание).

Таким образом, право на управление трудом – объективно необходимая и существующая в целях осуществления социально полезной деятельности возможность работодателя как частного лица управлять действиями работников в конституционно допустимых пределах, не нарушающая установленные законом запреты и ограничения.

Глава 2. Гарантии и реализация права работодателя на управление трудом

§1. Понятие и виды гарантий прав

В первой главе был сделан вывод о том, что феномен управления трудом объективно присущ отношениям между субъектом социально полезной деятельности и лицами, которые привлекаются последним для осуществления трудовой деятельности в рамках и для целей осуществляемой социально полезной деятельности. Но порождает ли простое существование данного факта объективной реальности право на управление трудом у субъекта социально полезной деятельности, давая ему статус работодателя? Очевидно, что нет. В связи с этим встает вопрос о гарантиях наличия у субъекта социально полезной деятельности права на управление трудом. В связи с тем, что субъектом социально полезной деятельности являются либо физические лица, либо их объединения, в том числе юридические лица¹²⁵, необходимо разобраться с тем, что представляют собой гарантии наличия прав человека.

Толковый словарь В.И. Даля определяет значение слова «гарантия» как ручательство, поручительство, обеспечение, заверение обезопаска, безопасенье, а «гарантировать», соответственно, как обеспечить, ручаться, заверить, обезопасить¹²⁶. В связи с этим в литературе встречаются схожие по своему содержанию определения гарантий прав и свобод.

А.А. Уваров в своей работе пишет, что в широком смысле слова под гарантиями прав понимаются средства, при помощи которых обеспечивается реализация этих прав и свобод¹²⁷.

¹²⁵ На то, что юридические лица – это объединения физических лиц, неоднократно указывал Конституционный Суд РФ. См, например, Постановления Конституционного Суда РФ от 16.10.2020 N 42-П, от 14.04.2020 N 17-П [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹²⁶ Толковый словарь живого великорусского языка В.И. Даля [Электронный ресурс] // URL: <http://slovardalja.net/> (дата обращения: 22.07.2021).

¹²⁷ Уваров А.А. Конституционные основы обеспечения прав человека в Российской Федерации // Вестник ОГУ. N 3. 2005. С. 180.

Н.И. Лавриненко отмечает, что гарантии прав и свобод – это совокупность средств, способов и процедур, обеспечивающих возможность реализации физическим лицом принадлежащих ему прав и свобод¹²⁸.

Н.В. Витрук определил гарантии как условия и средства, которые обеспечивают фактическую реализацию прав и свобод и их надежную охрану¹²⁹.

Существует также мнение о том, что понятием «гарантии» охватывается вся совокупность объективных и субъективных факторов, которые направлены на полную реализацию и всестороннюю охрану прав и свобод, на устранение возможных причин и препятствий их неполного осуществления¹³⁰.

Перечисленные определения пригодны для применения, однако все они акцентируют внимание на том, что гарантии – это то, что помогает реализовать уже существующие права и свободы человека. Но ни одно из приведенных определений прямо не говорит, что гарантии создают фактическую обеспеченность лиц теми или иными правами, являясь при этом гарантом не только и не столько реализации прав, сколько их наличия у лица в принципе. Поэтому предлагаем своё определение понятий гарантий прав и свобод человека: «Гарантии прав и свобод человека – это совокупность созданных или обусловленных социумом условий и факторов, обеспечивающих реальное существование прав и свобод, полноценную возможность их реализации всеми членами общества, превентивную защиту от посягательств на них, а также действенную защиту в случае их нарушения».

Теперь обратимся к видам гарантий прав и свобод. Но для верного установления их спектра, необходимо понимать процесс появления прав, который тезисно можно описать следующим образом.

Все начинается с того, что между отдельными членами общества в какой-либо из сфер жизни складываются новые отношения. По мере их распространения данные отношения становятся предметом оценки всего общества, которое либо

¹²⁸ Лавриненко Н.И. Конституционные гарантии прав и свобод человека и гражданина // Юридический вестник Ростовского государственного экономического университета. N 36. 2005. С. 15.

¹²⁹ Витрук Н.В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе М., 1979. С. 194.

¹³⁰ Грудцына Л.Ю. Особенности конституционных гарантий реализации прав человека в России: на примере гражданского судопроизводства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. М., 2004. С.7.

одобряет их, либо порицает. Одобрение происходит, когда с точки зрения общества эти новые отношения являются полезными, порицание – когда они приносят вред. Одобрение складывающихся отношений между членами социума означает легитимацию обществом определенного типа социального устройства. После того, как определенный тип социального устройства легитимирован обществом, государство как субъект, обладающий публичной властью и действующий в интересах общественного большинства, должен его легализовать. Такая легализация имеет два уровня. Первый уровень подразумевает обеспечение принципиальной возможности существования общественных отношений, которые представляют собой содержание типа социального устройства. Юридически это происходит посредством признания за членами общества на конституционном уровне ряда прав и свобод, реализация которых делает возможным наличие определенных общественных отношений. На втором уровне должен быть определен и конкретизирован порядок реализации данных конституционных прав и свобод, а также должна быть создана система организационно правовых средств, обеспечивающих действительную реализацию данных общественных отношений. Юридически это происходит путем нормативного регулирования на всех уровнях ниже конституционного.

В связи с этим самой традиционной и наиболее часто выделяемой в научной литературе классификацией является разделение гарантий на социально-экономические, политические и юридические. Под социально-экономическими гарантиями понимаются уровень развитости и стабильность экономики государства, эффективность налоговой системы, наличие действенных социальных программ и т.д. В качестве политических, как правило, рассматривают демократический характер власти, политический режим, обеспечивающий политическую стабильность, высокий уровень политической культуры власти и граждан, а также развитость институтов гражданского общества. Данные виды гарантий также называют фактическими гарантиями¹³¹,

¹³¹ Уваров А.А. Конституционные основы обеспечения прав человека в Российской Федерации // Вестник ОГУ. N 3. 2005. С. 183.

подчеркивая их существование без необходимого для этого предварительного придания им дополнительной специальной формы (объективации), тем самым обособляя их от гарантий юридических, анализ которых будет произведен в дальнейшем.

С.А. Авакьян предложил следующую классификацию гарантий «осуществления и охраны основных прав и свобод, исполнения обязанностей человека и гражданина»¹³²:

- 1) Материальные гарантии;
- 2) Организационные гарантии;
- 3) Духовные гарантии;
- 4) Юридические гарантии.

Очевидно, что в данном случае социально-экономические гарантии имеют название «материальные», так как существо и тех, и других одинаковое. Организационные гарантии включают в себя политические, образуя блок средств, организующих все социальные процессы. С точки зрения роли легитимации со стороны социума той или иной модели отношений, верным является выделение духовных гарантий. Они являют собой моральный уровень развитости общества, от которого непосредственно зависит принятие или непринятие вновь складывающихся моделей отношений.

Р.П. Сипок предлагает двойную классификацию гарантий прав и свобод человека и гражданина. Во-первых, он разделяет данные гарантии на общие и специальные. К общим гарантиям он относит: экономические, социальные, политические и идеологические (духовные) гарантии. К специальным – правовые (юридические) гарантии. Во-вторых, он предлагает разделение всех гарантий прав и свобод человека и гражданина на «гарантии, обеспечивающие реализацию права» и «гарантии государственной защиты»¹³³. «Гарантии реализации направлены на использование гражданами своих прав, исполнение ими

¹³² Авакьян С.А. Конституционное право России: Учебный курс. В 2 т. Т. 1. М. 2005. С. 686-687.

¹³³ Сипок Р.П. Особенности конституционных гарантий реализации права и свобод человека и гражданина в России: на примере конституционного судопроизводства: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Челябинск, 2006. С. 14.

обязанностей и законности привлечения их к ответственности. Они создают условия для того, чтобы права и свободы человека и гражданина были воплощены в жизнь. Гарантии защиты действуют, как правило, в случае нарушения права, возникновения препятствий на пути его использования»¹³⁴, – заключает автор предложенной классификации.

Л.Ю. Грудцына так же поддерживает разделение гарантий на общие, под которыми понимается совокупность политических, идеологических и социально-экономических условий, делающих права граждан реальными, и специальные, которые составляют юридические гарантии¹³⁵.

Представляется некорректным разделение гарантий прав и свобод человека и гражданина на общие и специальные, которое является превалирующим в научной литературе, когда под специальными понимаются юридические гарантии. По своей сути гарантии прав и свобод человека и гражданина – это факторы и условия, которые, во-первых, создают материальную базу, которая сможет обеспечить наличие и реализуемость прав и свобод, причем под материальными в данном случае понимаются все существующие социальные условия, создающие базу для признания тех или иных прав. А, во-вторых, это факторы и условия, которые, с одной стороны, выражают признание государством тех или иных прав, в том числе, формулируя их содержание, а, с другой стороны, обязывают государство обеспечивать реализацию прав и запрещают их нарушение. В итоге, первая группа факторов отображает потенциал социума, показывающий, какие права и свободы должны быть, признаются и могут быть обеспечены, а вторая группа факторов оформляет признание этих прав и свобод. Вторая группа факторов – это и есть юридические гарантии, первая – все остальные, называемые в литературе «общими гарантиями». Как мы видим, это не соотношение общего и специального.

Что касается существующих определений юридических гарантий, то все они верно подчеркивают их главный признак: нормативную закреплённость.

¹³⁴ Там же, С. 13.

¹³⁵ Грудцына Л.Ю. Особенности конституционных гарантий реализации прав человека в России: на примере гражданского судопроизводства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. М., 2004. С. 7.

Однако существующие определения, как правило, формулируют существо юридических гарантий как гарантию реализации прав и свобод, однако не охватывают своим содержанием момент обладания правами. Так, в большинстве учебниках под юридическими гарантиями понимаются средства, основанные на предписаниях нормативных правовых актов, которые обеспечивают реализацию, а также защиту прав и свобод человека и гражданина¹³⁶.

Отталкиваясь от алгоритма появления прав и свобод, их гарантии можно разделить на две группы: гарантии легитимации и гарантии легализации. Первая группа обеспечивает легитимацию вновь складывающихся общественных отношений со стороны общества, вторая обеспечивает юридическое оформление прав, гарантирующих возможность вступления в эти отношения. К первой группе относятся социальные¹³⁷, экономические и политические гарантии, ко второй – юридические.

Социальные гарантии представляют собой социальную среду, внутреннее устройство общества, которое способствует развитию личности индивида, формирует менталитет общества и модель отношений в нем, тем самым косвенно обеспечивая «социальный настрой» на признание, уважение и соблюдение прав членов такого социума. К таким социальным факторам можно отнести социальную стратификацию и ее основания, уровень социальной мобильности в обществе, развитость социальных лифтов, возможность и существующие препятствия социализации личности, социальную стабильность. К социальным же гарантиям следует отнести культурный, нравственный уровень общества, его духовность, представления о морали, религиозные установки, преобладающие в обществе и т.д.

Под экономическими гарантиями следует понимать общее развитие экономических связей в обществе, поддерживающих его благосостояние в целом, а также материальный потенциал государства, обеспечивающий возможность

¹³⁶ См., например, Конституционное право России: Учебник. В 2 т. Т. 1 / Под ред. И.В. Мухачева. Ставрополь, 2007. С. 128; Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России / Учебник. 3-е изд. перераб. и доп. М., 2003. С. 585.

¹³⁷ Социальные в узком смысле, так как все перечисленные гарантии являются условиями и факторами, являющимися продуктом социума, как было указано ранее.

реализации тех или иных прав (как правило, связанных с социальным обеспечением физических лиц).

Политические гарантии – это деятельность институтов государственного управления и органов государственной власти, демонстрирующая характер связи между обществом и государством, эффективность их взаимодействия, открытость и доступность диалога с властью. Одной из важнейших политических гарантий прав и свобод является государственная идеология, фактически определяющая вектор развития, возможного признания и защиты прав и свобод. Здесь за рамками остается нормотворческая и правоприменительная деятельность государства. Мы умышленно сужаем понятие политических гарантий до государственной деятельности, так как, хоть государство и есть социальное детище, однако оно является фактором внешнего воздействия на социум, в то время как остальные общественные институты влияют на общество изнутри.

Под юридическими гарантиями прав и свобод следует понимать:

- во-первых, осуществляемое государством на конституционном уровне признание легитимированных обществом неотъемлемых прав и свобод человека (юридические гарантии, обеспечивающие первый этап легализации общественных отношений) и определение на всех иных уровнях нормативного регулирования форм, способов и порядка их реализации (юридические гарантии, определяющие порядок реализации легитимированных прав, обеспечивающие второй этап легализации общественных отношений).

- во-вторых, закрепление на конституционном и обеспечение на законодательном уровне возможности восстановления нарушенных прав посредством обращения потерпевших лиц в суд и к иным государственным, негосударственным и международным органам, учреждениям, организациям и должностным лицам, а также путем самозащиты нарушенных прав (юридические гарантии, обеспечивающие защиту и восстановление нарушенных прав).

Поэтому согласимся с Е.Н. Хазовым, который сформулировал понятие юридических гарантий как «признание и закрепление прав, свобод и обязанностей человека и гражданина в Конституции и других нормативных актах государства и

обеспечение их реализации всей правоохранительной деятельностью данного государства, общественно-политическими организациями, их должностными лицами и самой личностью»¹³⁸.

В связи с тем, что настоящая работа посвящена определению основания отношений власти-подчинения между работодателем и работником, наш анализ будет направлен на юридические гарантии, обеспечивающие принципиальное существование данных отношений, то есть оформляющих публичное признание легитимированных обществом отношений (первый этап легализации). А так как это происходит на конституционном уровне, то речь фактически пойдет о конституционных гарантиях права работодателя на управление трудом. Это не исключает того, что в ходе проводимого исследования в предмет нашего анализа попадет и нормативное регулирование уровня ниже конституционного, представляющее юридические гарантии, обеспечивающие реализацию права на управление трудом (второй этап легализации).

Мы будем отталкиваться от общего понятия юридических гарантий, определение которого было дано ранее. В связи с этим под конституционными гарантиями следует понимать нормы Конституции. Все нормы Конституции РФ можно разделить на нормы, говорящие о правах, свободах и обязанностях человека и гражданина и нормы, утверждающие основы государственного устройства и функционирования органов каждой из ветвей власти. В широком понимании все нормы Конституции РФ являются обеспечением правового статуса человека и гражданина, включая принципы и порядок их взаимодействия с публичной властью. Иными словами, в широком смысле конституционной гарантией прав и свобод является конституционно-правовой режим, под которым, как указывает М.М. Султыгов, понимается «установленный на основании норм конституционных актов и поддерживаемый при помощи правовых средств и методов порядок, складывающийся по поводу государственного устройства, организации государственной власти, взаимодействия между индивидом и

¹³⁸ Хазов Е.Н., Хазова В.Е. Юридические гарантии прав и свобод человека и гражданина и механизм их реализации // Вестник Московского университета МВД России. 2017. N 5. С. 120.

государством»¹³⁹. Но такой общий подход не подходит для целей настоящего исследования. Поэтому предлагаем использовать узкий подход к пониманию конституционных гарантии прав и свобод человека и гражданина.

Однако, даже используя узкий подход, было бы неверным ограничиться в рамках вопроса конституционных гарантий лишь нормами Конституции РФ, проигнорировав формулируемые в своих постановлениях правовые позиции Конституционного Суда РФ. Так, Е.В. Гриценко, анализируя основные направления деятельности по судебному конституционному контролю, в которых усматривается нормотворческое начало (осуществление абстрактного и казуального толкования Конституции, а также уяснение конституционного смысла отраслевых норм), отмечает следующее: «Оба названных направления судебной контрольной деятельности Конституционного Суда предполагают не просто выявление неявного, скрытого смысла нормы, но и выбор из нескольких возможных вариантов интерпретации какого-то одного. Осуществление этого выбора ведет к возникновению нормативной новизны»¹⁴⁰. Не вдаваясь в полемику, обладает ли *de facto* Конституционный Суд РФ нормотворческими полномочиями, нельзя отрицать, что интерпретация норм Конституции РФ и динамическое наполнение их новым смыслом так же представляет собой юридическую гарантию наличия прав и свобод конституционного уровня.

Таким образом, для целей проводимого исследования под юридическими гарантиями, обеспечивающими первый этап легализации легитимированных социумом общественных отношений (конституционными гарантиями) будут пониматься нормы Конституции РФ, которые признают за каждым человеком основополагающие права и свободы, а также акты Конституционного Суда РФ, содержащие правовые позиции по поводу содержания конституционных норм, реализация которых приводит к возникновению легитимированных обществом отношений, нормативное регулирование которых конкретизирует

¹³⁹ Султыгов М.М. Конституционно-правовой режим ограничения государственной власти: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01. СПб., 2005. С. 79.

¹⁴⁰ Гриценко Е.В. Пределы нормотворчества Конституционного Суда России // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 14. Вып. 2. 2012. С. 27.

основополагающие права и свободы путем установления комплекса прав и обязанностей сторон таких отношений.

§2. Юридические гарантии права работодателя на управление трудом

Ранее было указано, что основанием управления чужим трудом является возможность субъекта социально полезной деятельности реализовывать эту деятельность, самостоятельно не осуществляя в целях ее обеспечения необходимый труд, а привлекать для этого других лиц. Иными словами, в процессе реализации социально полезной деятельности опосредованно осуществлять трудовую деятельность в виде использования труда привлеченных лиц. В связи с этим юридическими гарантиями права работодателя на управление трудом должны быть нормы Конституции РФ, признающие за каждым частным субъектом право на осуществление социально полезной деятельности и самостоятельную её организацию, что, в том числе подразумевает право на выбор способа осуществления социально полезной деятельности.

В первой главе настоящей работы было указано, что социально полезная деятельность представляет собой процесс достижения посредством трудовой деятельности определенной пользы. Фактически само осуществление социально полезной деятельности – это труд, а возможность занятия каким-либо видом труда является одним из оснований социально полезной деятельности. Осуществление какого-либо труда является естественной потребностью и необходимым процессом для обеспечения нормальной жизнедеятельности любого человека как с точки зрения источника удовлетворения своих первичных потребностей, так и с точки зрения его личностной реализации. Поэтому можно констатировать, что естественным и присущим каждому от рождения является такое личное неимущественное право, как право на свободный выбор и занятие любой трудовой деятельностью. Фактически речь идет о свободе труда, под которой подразумевается, во-первых, право каждого принимать решение о реализации или об отказе от реализации своей способности к труду, во-вторых,

право самостоятельно определять область реализации своей способности к труду, в-третьих, право выбора реализовывать свою способность к труду самостоятельно в своем интересе либо в качестве наемного работника.

Конституция РФ провозглашает в части первой статьи 37 принцип свободы труда. Он сформулирован следующим образом: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». В связи с тем, что в соответствии с традиционным для юридической науки подходом право на труд и свободу труда относят ко второму поколению прав, а именно к социально-экономическим правам¹⁴¹, действие провозглашенного в части первой принципа свободы труда часто относят исключительно к сфере наемного, то есть несамостоятельного труда.

Но такой узкий подход неверен как с точки зрения содержания вопроса, так и с точки зрения формулировки нормы Конституции. Во-первых, понятием «труд» охватываются все виды созидательной деятельности человека, а сама необходимость и стремление к труду является естественной потребностью. Так, еще И.А. Ильин относил право на труд к части статуса личности как возможность «участвовать в жизни богосозданной ткани мира»¹⁴². Во-вторых, грамматическое толкование позволяет нам сказать, что текст нормы ч. 1 ст. 37 Конституции РФ буквально говорит о свободном распоряжении своей способностью к труду и свободном выборе рода деятельности. А мы уже говорили, что самостоятельное осуществление трудовой деятельности в своем интересе (самостоятельный труд) – это одна из форм реализации своей способности к труду. Поэтому подход к принципу свободы труда, рассматривающий её как гарантию занятия любой созидательной деятельностью как самостоятельной, так и подчиненной кому-либо, является верным и находит поддержку в научных кругах¹⁴³. Так, Т.А. Сошникова указывает, что принцип свободы труда включает в себя, во-первых, свободный для гражданина выбор – работать или не работать; во-вторых,

¹⁴¹ См., например, Алексеев С.С. Собрание сочинений: в 10 т. М., 2010. Т. 9. С. 123; Хертенхубер Х. Основные социальные права [Электронный ресурс] // Журнал конституционного правосудия. 2015. N 5. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁴² Ильин И.А. Путь к очевидности. М., 1993. С. 317–318.

¹⁴³ Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. N 4. 2007. С. 88.

свободный выбор рода деятельности и профессии; в-третьих, свободное использование своих способностей и имущества для любой экономической деятельности, творчества, преподавания; в-четвертых, конституционное запрещение принудительного труда¹⁴⁴.

Конституционный Суд РФ также поддерживает данную позицию, поэтому в своих решениях неоднократно указывал следующее: «Свобода труда проявляется, в частности, в имеющейся у гражданина возможности свободно распорядиться своими способностями к труду, то есть выбрать как род занятий, так и порядок оформления соответствующих отношений и определить, будет он ли осуществлять предпринимательскую деятельность, поступит на государственную службу, заключит трудовой договор либо предпочтет выполнять работы (оказывать услуги) на основании гражданско-правового договора. В случае избрания договорно-правовой формы он вправе по соглашению с лицом, предоставляющим работу, остановиться на той модели их взаимодействия, которая будет отвечать интересам их обоих, и определить, какой именно договор будет заключен – трудовой либо гражданско-правовой»¹⁴⁵. Отметим, что использование Конституционным Судом в таких решениях термина «предпринимательская» обозначает осуществление самостоятельного труда без вступления в договорные отношения. Верховный Суд РФ также обращался к определению содержания принципа свободы труда, где повторил сказанное Конституционным Судом РФ¹⁴⁶.

Но гарантирует ли наличие свободы труда возможность привлечения иных лиц для фактического осуществления этого труда в чужих целях? Очевидно, что нет. Свобода труда обеспечивает признание за лицом права на инициативу занятия трудовой деятельностью (самостоятельно выбрать вид и начать личное осуществление деятельности), но не гарантирует признание со стороны

¹⁴⁴ Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05. М., 2005. С. 27–28.

¹⁴⁵ Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 597-О-О. Также см. Определения Конституционного Суда РФ от 27.06.2017 N 1318-О, от 17.07.2014 N 1704-О, от 19.06.2012 N 1077-О, от 17.01.2012 года N 122-О-О, от 13.10.2009 N 1091-О-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁴⁶ Решение Верховного Суда РФ от 20.02.2013 НАКПИ12-1768 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

государства организационного потенциала личности, направленного на иных лиц: включить в связь «субъект-деятельность» иное лицо, путем использования труда которого будет осуществляться данная деятельность. Поэтому перед нами выстраивается следующая логическая связь. Любой человек обладает от рождения правом на труд, посредством которого осуществляется социально полезная деятельность. Как было указано в первой главе, осуществление социально полезной деятельности подразумевает у ее субъекта двух статусов: субъекта социально полезной деятельности и субъекта труда, посредством которого эта социально полезная деятельность осуществляется. А, в связи с тем, что конкретные виды труда представляют собой содержание социально полезной деятельности, то в зависимости от того, кто этот труд производит (субъект социально полезной деятельности или привлеченное лицо), можно сказать, что осуществление социально полезной деятельности имеет две формы: личное осуществление и опосредованное осуществление (используя труд привлеченных лиц). При этом, когда трудовая деятельность осуществляется привлеченными лицами, субъектом социально полезной деятельности все равно является лицо её инициировавшее и организующее. Свобода труда обеспечивает первую из них. В связи с этим необходимо определить, что обеспечивает право на привлечение и организацию чужого труда для опосредованного осуществления социально полезной деятельности?

Конституция РФ в части 1 ст. 8 провозглашает в качестве основ конституционного строя, а в части 1 ст. 34 формулирует и уточняет принцип, который в доктрине получил два названия: первое – свобода занятия экономической деятельностью, второе – право на предпринимательство, и звучит он следующим образом: «Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности»¹⁴⁷. Если сравнить формулировку данного

¹⁴⁷ Отметив, что принцип свободы экономической деятельности является основой конституционного строя, о чем свидетельствует ч. 1 ст. 8 Конституции РФ, при дальнейшем анализе данного принципа в контексте проблемы управления трудом, мы будем делать ссылки лишь на ч. 1 ст. 34 Конституции РФ, как на формально провозглашающую данный принцип в качестве личного права каждого.

принципа и содержательную характеристику свободы труда, то отличаются они лишь одним. И принцип свободы труда, и принцип свободы занятия экономической деятельностью предполагает, что лицо будет использовать свою способность к труду для осуществления какой-либо социально полезной деятельности, однако только часть 1 ст. 34 Конституции РФ признает за личностью право на всеобъемлющую организацию (в широком смысле слова) начатой деятельности. Такой вывод можно сделать в связи с тем, что ч. 1 ст. 34 Конституции РФ содержит термин «предпринимательская деятельность». Глагол «предпринимать» является синонимом к слову «организовывать», которое, в том числе означает учредить (учреждать), основать (основывать) путем привлечения общественных сил¹⁴⁸. Поэтому именно провозглашение в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ свободы занятия экономической деятельностью, иными словами права на предпринимательство, говорит о том, что государство признает за лицом право на опосредованное занятие выбранной лицом деятельностью путем привлечения иных лиц.

Данный вывод находит поддержку в конституционно-правовой доктрине. Так, Г.А. Гаджиев, не только указывает, что одним из составных элементов свободы предпринимательской деятельности является свобода быть нанимателем¹⁴⁹, но и более того, определяет основное содержание предпринимательской деятельности в качестве экономического творчества и инициативы: предприниматель с точки зрения конституционного права выполняет важные общественные функции, объединяя усилия людей в целях экономического развития, в связи с чем не вызывает сомнений тезис о том, что предпринимательская деятельность по смыслу ст.34 Конституции РФ – это важная общественно-полезная управленческая и творческая деятельность¹⁵⁰.

¹⁴⁸ Толковый словарь русского языка под ред. Д.Н. Ушакова [Электронный ресурс] // URL: <http://feb-web.ru/feb/ushakov/ush-abc/15/us284504.htm?cmd=0&istext=1> (дата обращения 01.09.2021).

¹⁴⁹ Гаджиев Г.А. Экономическая Конституция. Конституционные гарантии свободы предпринимательской (экономической) деятельности // Конституционный вестник. 2008. N 1(19). С. 250.

¹⁵⁰ Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / под ред. В.Д. Зорькина. 2-е изд. пересмотр. М., 2011. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (автор комментария к статье 34 Конституции – Г.А. Гаджиев).

Также и само государство заинтересовано в инициативно-деятельностной и организационной самостоятельности граждан. Ю.В. Пенев верно отмечает, что хозяйская власть юридически признана за работодателем ради успешного выполнения необходимых и целесообразных, с общественной точки зрения, функций¹⁵¹. Признание государством в Конституции РФ свободы занятия не запрещенной законом экономической деятельностью обеспечивает соответствующую дело-производительную активность, посредством которой будет обеспечиваться развитие государственной экономики. А несамостоятельный труд работников обеспечивает реализацию работодателем своего дело-организационного потенциала. Таким образом, государство заинтересовано в аккумуляции работодателем человеческих и материальных ресурсов для достижения публично-значимых целей посредством возможности работодателей выполнять свои задачи. Это значит, что провозглашение свободы экономической деятельности легитимирует возможный в ходе ее осуществления процесс найма работников и управление ими. А управление работниками фактически становится одним из важнейших средств обеспечения экономической свободы. Поэтому под принципом свободы предпринимательства понимается основная идея, позволяющая и гарантирующая физическим лицам и их объединениям свободно принимать решение об использовании имущества, капитала и средств производства в целях создания собственного бизнеса, а также свободно осуществлять организацию предпринимательской деятельности в любой сфере экономики¹⁵².

В свою очередь, нельзя согласиться с утверждением А.А. Малинина о том, что право на предпринимательскую деятельность вытекает и подразумевается из наличия права частной собственности на имущество и права на свободу труда¹⁵³.

¹⁵¹ Пенев Ю.В. Управление трудом в условиях многоукладной экономики: правовые проблемы: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2003. С. 72.

¹⁵² Вайпан В.А., Егорова М.А. Проблемы реализации принципов права в предпринимательской деятельности: монография, коллектив авторов [Электронный ресурс] / отв. ред. В.А. Вайпан, М.А. Егорова. М., 2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁵³ Малинин А.А. Право на свободу предпринимательской деятельности: понятие, содержание и проблемы реализации [Электронный ресурс] // Конституционное и муниципальное право. 2019. № 9. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Сама по себе свобода труда не предполагает организационный потенциал в отношении других лиц. Использование находящегося в частной собственности имущества для осуществления какой-либо деятельности так же не является основанием для возможности привлекать к труду третьих лиц, так как наличие имущества лишь материально обеспечивает возможность занятия социально-полезной деятельностью. Это очень хорошо видно на модели советского регулирования данного вопроса. Например, Конституция СССР 1977 года в статье 13 признавала за гражданами право личной собственности на определенный перечень имущества, а в статье 40 гарантировала право на труд. Однако ни о каком праве на предпринимательскую деятельность у советских граждан не могло идти речи, потому что, во-первых, статья 14 Конституции СССР 1977 года признавала возможным лишь труд, свободный от эксплуатации другим человеком, а право на труд было сформулировано как право на получение гарантированной работы, с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством. Мы видим, что для возможного занятия советскими гражданами предпринимательской деятельностью необходимо было признание за ними со стороны государства права на самостоятельное инициирование и организацию трудовой деятельности, то есть организационно-деятельностной самостоятельности, что в полной мере провозглашает ч. 1 ст. 34 Конституции РФ.

Одновременно советский этап развития нашего государства подтверждает приведенную в первом параграфе настоящей главы модель появления прав и гарантированности со стороны государства. Модель советского, социалистического общества не предполагала частной организационно-деятельностной инициативы, поэтому легитимации со стороны общества отношений по эксплуатации человека человеком произойти не могло. Также обществом не могла быть поддержана деятельность частного субъекта, направленная на иные, заданные не общественными интересами (фактически государственными) цели. Распад Советского Союза был обусловлен, в том числе отвержением обществом существующего социально-экономического устройства и принятием новой модели общественных отношений, где частная инициатива и

самостоятельная деятельность не только стала поощряться, но и получила статус двигателя социально-экономического прогресса. Это нашло свое отражение в нормах принятой Конституции РФ.

В первой главе настоящей работы было задано направление на отход от господствующего в науке трудового права вектора изучения трудовых правоотношений, проходящего через призму сферы промышленного производства и экономической деятельности. А область анализа была обозначена общими категориями, присущими любым сферам применения наемного труда, как связанными с производством и экономикой, так и не связанными с ними. Это вызвано необходимостью определить универсальные принципы, лежащие в основе управления трудом как таковым¹⁵⁴, независимо от того, какая деятельность осуществляется посредством него. В связи с этим необходимо отметить следующее. Не возникает возражений против того, что организационно-деятельностный потенциал работодателя, занимающегося производственной или иной коммерческой деятельностью, обеспечивается правом, провозглашенным в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ. Но как быть с работодателями, которые используют чужой труд не для осуществления экономической деятельности? Например, в случае привлечения работодателем-физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, работников для личного обслуживания? Является ли право, указанное в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ универсальной гарантией права на управление трудом?

Указанная норма Конституции РФ говорит о праве на занятие предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельностью. Данная формулировка позволяет сказать, что предпринимательская деятельность является разновидностью экономической деятельности. В связи с этим необходимо ответить на вопрос, относится ли не связанная с производством некоммерческая социально полезная деятельность либо к предпринимательской, либо к экономической деятельности?

¹⁵⁴ На важность данного вопроса неоднократно указывал А.М. Куренной: см., например, Куренной, А.М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений // Российское право: образование, практика, наука. 2020. N 4(118). С. 4-12.

Если данная деятельность направлена на самообеспечение субъекта деятельности определенными материальными благами, соответственно на их производство, то данная деятельность будет экономической, но только в рамках одной хозяйственной единицы – семьи. Такой подход разделяется и на доктринальном уровне. Так, И.В. Ершова, относя хозяйственную деятельность к одному из видов экономической деятельности, указывает, что «хозяйственная деятельность может осуществляться как с целью получения прибыли либо дохода, так и без таковой, а также она может вестись и для собственных нужд субъекта в целях обеспечения его потребностей без выхода на рынок»¹⁵⁵.

Но если обозначенная некоммерческая социально полезная деятельность не связана с производством экономических благ даже в рамках самой малой экономической единицы, то можно ли отнести её к предпринимательской? Проблему здесь вызывает определение предпринимательской деятельности, данное в п. 1 ст. 2 Гражданского кодекса РФ¹⁵⁶, под которой понимается самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг. Следует отметить, что деятельность, которую посредством работников осуществляет работодатель-физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не отвечает признакам предпринимательской деятельности, перечисленным в ГК РФ. Более того, как быть с огромным количеством некоммерческих организаций, использующих для осуществления своей деятельности труд привлеченных работников, ярким примером которых являются религиозные организации? Лишает ли отсутствие у этой деятельности цели извлечения прибыли статуса предпринимательской в смысле обоснованности привлечения наемного труда через призму ч. 1 ст. 34 Конституции РФ?

¹⁵⁵ Ершова И.В. Экономическая деятельность: понятие и соотношение со смежными категориями // Lex russica. 2016. № 9. С. 50.

¹⁵⁶ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 ноя. 1994 г. № 51-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1994. № 31. ст. 3301. (в ред. от 25 фев. 2022 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

На наш взгляд, в конституционном смысле предпринимательский аспект следует рассматривать шире, чем просто деятельность, направленную на извлечение прибыли и производство каких-либо материальных благ для рынка товаров и услуг, что а priori делает её разновидностью экономической деятельности. Это, в первую очередь, свойство какой-либо деятельности, следующее из конститутивных свойств предпринимательства, заключающихся в организационно-деятельностной самостоятельности. Данными свойствами могут обладать разные виды деятельности от коммерческой и сугубо производственной до некоммерческой. В связи с господствующей установкой о том, что предпринимательство – это только производство и коммерция, высказанная нами позиция может показаться противоречащей самой сути предпринимательской деятельности. Однако она полностью соотносится с теорией и историей развития предпринимательства. Так, Е.Ф. Чебреко отмечает следующее: «...нужно обратить внимание, что речь поначалу шла о предпринимательской деятельности как об общественном явлении и о его месте в общественных отношениях. И лишь с зарождением экономической теории и теории предпринимательства предприниматель стал рассматриваться как субъект экономических отношений, обособленный от неэкономических аспектов»¹⁵⁷. В качестве одного из примеров «некоммерческого предпринимательства» можно назвать активно развивающееся в настоящее время, особенно за рубежом, социальное предпринимательство, целью которого не стоит получение прибыли или иных экономических выгод. Так, широкий подход к социальному предпринимательству представлен в США, где социальные предприятия (Social Enterprise Alliance) занимаются защитой окружающей среды, обслуживанием инвалидов, осуществляют инновационную деятельность¹⁵⁸.

Таким образом, суть предпринимательства – в возможности инициировать социально полезную деятельность и организовать процесс её осуществления, в

¹⁵⁷ Чебреко Е.Ф. Основы предпринимательской деятельности. История предпринимательства: учебник и практикум для СПО. М., 2018. С. 23.

¹⁵⁸ Подробнее об этом см. Рубцова Н.В. Правовая природа предпринимательской деятельности: аксиологический подход // Журнал российского права. 2020. N 12. С. 66-78.

том числе через привлечение к осуществляемой в её рамках трудовой деятельности иных лиц (работников). То есть любую самостоятельно организованную деятельность субъекта, осуществление которой является реализацией какого-либо права субъекта, например, права на занятие экономической деятельностью при организации производства и продажи товаров, права на свободу совести и вероисповедания при создании религиозной организации и отправлении религиозных культов, право собственности при создании организации, осуществляющей деятельность по доверительному управлению этой собственностью, с представленной нами позиции можно назвать предпринимательской. Использование в таком ключе термина «предпринимательский» возможно только при анализе полноты его конституционного содержания, что ни в коем случае не посягает на применение данного термина в отраслевом, цивилистическом, понимании. Косвенно такой подход к пониманию характера самостоятельной деятельности подтверждается и судебной практикой. Это можно проиллюстрировать Постановлением Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 27 сентября 2006 г. № А56-57150/2005¹⁵⁹, но с одной оговоркой: в данном случае суд расширительным образом подходит к термину «экономическая деятельность», а не к характеристике «предпринимательская», что терминологически неверно, исходя из ранее изложенных аргументов, однако при этом итоговый вывод по поводу существа гарантируемой ч. 1 ст. 34 Конституции РФ деятельности совпадает с нашим. В указанном решении суд отметил, что в силу положений статьи 34 Конституции РФ и статьи 2 ГК РФ экономическая деятельность граждан и юридических лиц не может рассматриваться как тождественная предпринимательской деятельности соответствующих субъектов права, а должна трактоваться более широко, как совокупность систематически совершаемых действий, направленных на достижение определенного экономического и

¹⁵⁹ Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 27.11.2006 N А56-57150/2005 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

общественно полезного результата и не имеющих единственной целью извлечение прибыли.

Более того, если пойти от противного и допустить, что действующий правопорядок гарантирует лишь организационную самостоятельность только в экономической и коммерческой сферах, то это было бы свидетельством явного дискриминационного подхода к реализации прав личности, что проявлялось бы в ущемлении выбора формы осуществления некоммерческой социально полезной деятельности по сравнению с коммерческой, когда опосредованная форма осуществления присуща только последней.

В связи с изложенным норма ч. 1 ст. 34 Конституции РФ говорит о предпринимательской инициативе в широком смысле этого понятия, не ограничиваясь признаками, в последствии заданными Гражданским кодексом РФ. Предпринимательская деятельность может быть связана с извлечением экономических выгод, а может и не быть связанной с таковыми. Поэтому фактически норма ч. 1 ст. 34 Конституции РФ, как форма легализации общественных отношений на первом уровне, признает за лицами право на организацию и занятие любой социально полезной деятельностью¹⁶⁰. Следствием этого является легализация второго уровня: последующее нормативное регулирование на уровне законов, которое обеспечивает занятия такой деятельностью, независимо от того, имеет ли деятельность привлекающего чужой труд лица производственно-экономический характер. Частный пример этого – право на управление трудом.

Норма ч. 1 ст. 34 Конституции РФ является юридической гарантией (конституционного уровня) права на управление трудом. Есть ситуации, когда помимо этой нормы дополнительные правовые гарантии права на управление трудом с точки зрения занятия и организации деятельности несут ряд иных конституционных норм. Речь идет о ситуациях, когда та или иная деятельность или статус человека в связи с их важностью отдельно выделены в числе

¹⁶⁰ В связи с этим в дальнейшем мы будем называть право, провозглашенное в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ, правом (свободой) на занятие социально-полезной деятельностью.

конституционных прав личности, это, например, право свобода совести и свобода вероисповедания (ст. 28 Конституции РФ), право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы (ч. 1 ст. 30 Конституции РФ), когда речь идет о профсоюзах как работодателях, право иметь в частной собственности имущество и осуществлять триаду полномочий собственника (ч. 2 ст. 35 Конституции РФ), когда работодатель привлекает работников для управления своим имуществом и т.д. В таких случаях данные конституционные права будут дополнительной юридической гарантией права на управление трудом с точки зрения организационно-деятельностного аспекта как обеспечивающие саму возможность осуществления определенной деятельности.

Ранее было указано, что превалирующим в доктрине подходом к определению основания права на управление трудом, является имущественный подход. Поэтому отдельно подчеркнем в статусе субъекта управления трудом конституционное значение возможности обладания работодателем имуществом на праве собственности (и иных вещных правах, как производных от права собственности), которая гарантируется нормой ч. 2 ст. 35 Конституции РФ.

В первой главе было указано три функции имущественной составляющей работодателя. В целях непосредственного управления трудом значение имеют вторая (имущество обеспечивает процесс осуществления социально полезной деятельности) и третья (управление имуществом есть сама социально полезная деятельность). Для реализации второй функции работодатель передает в пользование работникам свое имущество, чтобы они могли осуществлять трудовую деятельность. Реализация третьей функции представляет собой осуществление работодателем триады полномочий собственника посредством использования труда работников. Ни в одном из этих случаев имущество не является основанием возникновения субординационных отношений между работодателем и работниками, но определяет цель принимаемых работодателем управленческих решений. Когда речь идет о третьей функции, то, как и при любой иной социально полезной деятельности, целью решений работодателя будет осуществление деятельности. Но когда речь идет о второй функции,

имущественная составляющая задает вторую возможную цель принятия работодателем управленческих решений: защита права собственности. Работники включаются в хозяйственную сферу работодателя, где используют его имущество, а, значит, могут причинить ему вред в процессе осуществления труда в рамках социально полезной деятельности. Соответственно, работодатель как собственник этого имущества должен иметь возможность обеспечить его сохранность. Изложенное приводит к очень важному выводу: все решения работодателя по управлению трудом могут быть направлены либо на эффективное осуществление социально полезной деятельности, либо на защиту своего имущества от неправомерных действий иных лиц, в том числе работников, которые непосредственно пользуются этим имуществом.

Таким образом, юридической гарантией права на управление трудом является признанная в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ свобода использования своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, которая содержит в себе возможность осуществления управления привлеченными лицами для организации и опосредованного осуществления любой социально полезной деятельности (когда трудовую деятельность в рамках социально полезной осуществляют отличные от субъекта социально полезной деятельности лица). Также в ряде случаев дополнительной юридической гарантией с точки зрения организации определенных видов деятельности выступают конституционные нормы, гарантирующие отдельные права и свободы личности, например, свобода совести и вероисповедания.

Провозглашение свободы занятия предпринимательской деятельностью в Конституции РФ подтверждает её естественный характер, а также объективное существование и обязывает государство воздерживаться от её нарушения и необоснованного ограничения. В связи с этим право работодателя на управление трудом объективно изначально имманентно присуще работодателю как субъекту социально полезной деятельности. Иными словами, оно находится в латентном состоянии у каждого субъекта социально полезной деятельности и становится

активным, когда такой субъект привлекает хотя бы одного наемного работника для опосредованного занятия указанной деятельностью. Поэтому, как было указано в первой главе, трудовой договор не является основанием возникновения права на управление трудом, а лишь оформляет фактическую и создает юридическую возможность его реализации.

Изложенное позволяет сказать, что на данном этапе своего развития общество легитимировало отношения по использованию одним частным субъектом труда другого частного субъекта, а государство признало за всеми частными субъектами возможность осуществления социально-полезной деятельности посредством использования труда других людей. Это нашло свое отражение в первом этапе легализации таких общественных отношений в виде ч. 1 ст. 34 Конституции РФ.

Но, как было указано в первой главе настоящей работы, во избежание случаев злоупотребления работодателем своей властью государство, осуществляя второй этап легализации данных отношений, устанавливает пределы реализации права на управление трудом посредством законодательного регулирования. В связи с чем Трудовой кодекс РФ и другие нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, с одной стороны, представляют собой второй этап легализации права работодателя на управление трудом, определяя механизм его реализации, а, с другой стороны, одновременно с этим фактически являются его ограничителем. Ограничениям права работодателя на управление трудом, в том числе на уровне норм Трудового кодекса, будет посвящена третья глава настоящей работы. Поэтому сейчас лишь укажем, каким образом ч. 1 ст. 34 Конституции РФ с точки зрения права работодателя на управление трудом находит свое отражение в нормах Трудового кодекса.

В первой главе настоящей работы было указано, что право работодателя на управление трудом состоит из определенного набора полномочий: нормативных, административно-диспозитивных и дисциплинарных, наличие которых является оптимальным для возможности опосредованного занятия работодателем социально-полезной деятельностью. Трудовой кодекс РФ не содержит статьи, где

было бы дано понятие «право на управление трудом» и раскрывалось его содержание. Но есть норма статьи 22 ТК РФ, где в числе основных перечисляются права работодателя, которые в системе образуют упомянутое триединство права на управление трудом (это перечисленные в статье 22 ТК РФ право на заключение, изменение и расторжение трудового договора; право поощрять и привлекать работников к дисциплинарной ответственности; право принимать локальные нормативные акты; право требовать от работников исполнения трудовых обязанностей). Именно эта норма ст. 22 ТК РФ являет собой пример второго этапа легализации права на управление трудом, определяя механизм его реализации работодателем.

§3. Современные проблемы реализации работодателем права на управление трудом

Теперь приступим к подробному анализу того, как может быть использован работодателем каждый из видов управленческих полномочий в рамках гарантированных пределов реализации права на управление трудом. И начнем наш анализ с нормативных полномочий.

Ещё Л.С. Таль указывал, что «из трудового договора вытекает обязанность нанимающегося согласовывать свое поведение с порядком, установленным работодателем (хозяином)»¹⁶¹. Как правило, в трудовых отношениях имеет место кооперированный труд, который верно определил Л.Я. Гинцбург в качестве труда нескольких или многих лиц¹⁶². Организация же кооперированного труда невозможна без установления правил осуществления трудовой деятельности. Работники, включенные в хозяйственную сферу работодателя, взаимодействуют друг с другом. Без какой-либо внешней направляющей силы вопрос их взаимодействия может стать предметом их собственной самоорганизации, что

¹⁶¹ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 97; Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ярославль, 1913. Ч. 1. С. 80.

¹⁶² Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. 1977. С. 38. Также о значении и последствиях кооперированного труда в современных условиях см. Гребенщиков А.В., Дивеева Н.И., Кузьменко А.В. Трудовые отношения с интернет-агрегатором: завтрашняя реальность? // Ежегодник трудового права. 2020. N 10. С. 53-66.

далеко не всегда будет отвечать интересам работодателя. Поэтому фактически работодателю объективно необходимо осуществлять нормотворчество в сфере труда, формы которого он в рамках закона выбирает самостоятельно.

Законодательно нормотворческие полномочия работодателя закреплены в ч. 1 ст. 8 ТК РФ, где также перечислены основные легальные признаки локального нормативного акта, из чего в научной литературе предлагается понимать под ним «правовой акт внутрикорпоративного характера, издаваемый работодателем в пределах его компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями»¹⁶³. Также заслуживает внимания авторское определение локального нормативного акта, данное К.Л. Томашевским, который провел фундаментальное исследование источников трудового права, включая локальные нормативные акты работодателя, что нашло отражение в ряде его работ¹⁶⁴: «...локальный нормативный (правовой) акт – принимаемый работодателем единолично, с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников документ, содержащий локальные нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения»¹⁶⁵. Плюс определения, данного К.Л. Томашевским в том, что в нем подчеркивается принадлежность нормативных полномочий исключительно работодателю, тем самым происходит разграничение локальных нормативных актов с актами социального партнерства, речь о которых пойдет в третьей главе настоящей работы.

Также интересной представляется новая концептуальная идея К.Л. Томашевского «о целесообразности использования в научном обороте и в

¹⁶³ Трудовое право России: Учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 8-е изд., перераб. и доп. М., 2018. С. 178-179 (авторы главы – В.В. Коробченко и В.А. Сафонов).

¹⁶⁴ См., например, Томашевский К.Л. Локальные нормативные акты о труде Беларуси, России и Украины // Юстыця Беларусі. 2011. N 4. С. 39-41; Томашевский К.Л. Локальные нормативные правовые акты как источники трудового права Беларуси, России и Украины: сравнительный аспект // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ): материалы VII Междунар. Науч.-практ. конф. / под. ред. К.Н. Гусова. М., 2011. С. 508-514; Томашевский К.Л. Локальные нормативные правовые акты в сфере труда: юридическая природа и определение // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. Наук.-практ. конф., Харків, 5-6 жовт. 2012 р. / за ред. В.В. Жернакова. Хайков: Право, 2012. С. 85-93.

¹⁶⁵ Томашевский К.Л. Системы источников трудового права государств-членов ЕАЭС: теория и практика: дис. ... док.. юрид. наук: 12.00.05. М., 2017. С. 231.

законодательстве более широкого родового понятия «локальный правовой акт», в которое входили бы принимаемые работодателем внутренние документы нескольких видов: локальные нормативные правовые акты (правила, положения и др.), локальные индивидуальные правовые акты (графики работ, сменности, отпусков) и локальные правовые акты смешанной природы»¹⁶⁶. Все эти акты работодателя составляют ядро внутреннего порядка в его организации, они обязательны для исполнения всеми работниками, которых они касаются. Процесс их создания и является реализацией нормативных полномочий права работодателя на управление трудом.

В связи с тем, что нормативные полномочия являются составной частью права работодателя на управление трудом, то принятие локальных нормативных актов – это право, а не обязанность работодателя¹⁶⁷, что периодически встречается в литературе¹⁶⁸. Локальными нормативными актами работодатель устанавливает комплекс трудовых прав и обязанностей работников, как связанных с выполнением трудовой функции, так и определяющих общий порядок поведения работников на территории работодателя, что в совокупности составляет определенный режим в организации работодателя, который представляет норматив дисциплины труда работников. Это вытекает из конституционной природы права работодателя на управление трудом и целей, на достижение которых могут быть направлены управленческие решения работодателя¹⁶⁹. Во-первых, работодатель вправе определять, как работники должны осуществлять свою трудовую функцию, чтобы это способствовало общему повышению

¹⁶⁶ Там же, С. 18-19.

¹⁶⁷ Положительным является тот факт, что судебная практика разделяет данный взгляд на нормативные полномочия работодателя. См., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2012 г. № 11-29540/12, Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда от 3 октября 2012 г. по делу № 33-2943, Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 8 августа 2012 г. по делу № 33-9917/2013, Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Алтай от 8 февраля 2012 г. по делу № 33-108, Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан от 17 ноября 2011 г., Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 21 июня 2013 г. по делу № 33-2330/2013 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁶⁸ См., например, Комментарий статей к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Сенигирева. М., 2006. С. 449.

¹⁶⁹ Подробнее об этом см. Ситников А.А. Нетипичные для трудовой функции работников обязанности как средство управления трудом // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 14-16.

эффективности социально полезной деятельности работодателя. Это происходит посредством установления обязательных для исполнения норм поведения в организации работодателя. Во-вторых, в локальных нормативных актах работодатель фактически может определить порядок использования своего имущества, чтобы наиболее эффективным образом вовлекать его в свою деятельность и предотвратить его порчу.

Исключением из общего правила о добровольности принятия или непринятия работодателем локальных нормативных актов являются установленные либо Трудовым кодексом РФ, либо иным законом случаи обязательного наличия у работодателя того или иного локального нормативного акта. Это вызвано определенными ограничениями права на управление трудом, о чем речь пойдет в следующей главе настоящей работы. Как указывает С.П. Маврин, это, во-первых, график ежегодных оплачиваемых отпусков, утверждаемый работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ)¹⁷⁰; во-вторых, документы организации, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников (п. 8 ч. 1 ст. 86 ТК РФ); в-третьих, инструкции для работников по охране их труда (ст. 212 ТК РФ)¹⁷¹. Как видно, обязательными для принятия являются локальные нормативные акты, которые обеспечивают гарантии и реализацию определенных конституционных прав работников. Поэтому обязательность наличия данных актов у работодателя является обоснованным вторжением в его частную сферу со стороны государства. Но государство не может заставлять работодателя действовать в его же интересе. Работодатель сам решает, какие локальные нормативные акты ему необходимы, исходя из его представлений о том, как

¹⁷⁰ Восприятие ежегодного графика отпусков в качестве локального нормативного акта работодателя является превалирующей, как в доктрине, так и правоприменительной практике, позицией. Однако в научной литературе указывалось (см., например, Сергеева И. Минтруд и Роструд о графике отпусков // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2021. N 11. С. 11-30.) на существование позиции, в соответствии с которой график ежегодных отпусков не является локальным нормативным актом в силу отсутствия в нем норм права, то есть правил поведения, обязательных для неопределенного круга лиц и рассчитанных на неоднократное применение. Мы разделяем первую позицию.

¹⁷¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд. пересмотр. М., 2015. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

должна вестись его деятельность, насколько он заинтересован в сохранности своего имущества, насколько реальны риски его утраты, какие отношения складываются внутри трудового коллектива, насколько нужна их регламентация и т.д. В принципе, работодатель может обойтись и без локальных актов (за исключением обязательных), полагаясь лишь на уровень индивидуально- и коллективно-договорного регулирования, однако это не будет способствовать действенной организации работников в стройный механизм для эффективного ведения работодателем своей деятельности, поэтому пренебрегать локальным нормативным регулированием просто нецелесообразно.

Важность нормативного аспекта управления трудом в том, что именно от него зависит дальнейшая реализация административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий работодателя¹⁷². Локальная нормативная база – это источник норм, которые должны соблюдать работники, будучи включенными в процесс осуществления деятельности работодателя, поэтому локальные нормативные акты определяют рамки возможного управления работниками: происходит определение сфер, в рамках которых работодатель может осуществлять оперативное управление трудом работников, мер, которые работодатель может применять (речь не о дисциплинарных взысканиях), а также конкретизируются основания для привлечения работников к дисциплинарной ответственности. В связи с этим локальные нормативные акты только тогда имеют силу, когда они доведены до сведения работников. Поэтому ч. 3 ст. 68 ТК РФ обязывает работодателя при приеме на работу ознакомить работника с действующими локальными актами, касающимися трудовой деятельности работника, важность чего подчеркивал Конституционный Суд¹⁷³. Очевидно, что такое ознакомление должно происходить не только при приеме на работу, но и во всех случаях изменения старых либо принятия новых актов.

¹⁷² На данный аспект неоднократно указывал Конституционный Суд РФ: см., например, Определения Конституционного Суда РФ от 28.09.2017 N 2053-О, 18.07.2017 N 1554-О, 27.06.2017 N 1271-О, от 26.01.2017 N 32-О, от 24.12.2013 N 2063-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁷³ См., например, Определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2007 N 217-О-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В контексте обязанности ознакомления работника с локальными нормативными актами работодателя необходимо сказать о концепции условий трудового договора, предложенной Е.Б. Хохловым, который разделил все условия трудового договора на существенные, обычные и случайные. Так, Е.Б. Хохлов характеризует хозяйскую власть работодателя как диспозитивную, то есть распространяющуюся на работника только в той мере, в какой работник согласен быть под данной властью, в связи с чем предлагает в принципиальном смысле рассматривать трудовой договор как договор присоединения, где помимо сформулированных сторонами существенных условий есть условия обычные: «...работник, заключая трудовой договор, тем самым принимает на себя исполнение прав и обязанностей, вытекающих из правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов работодателя, а следовательно, присоединяется к тем условиям, которые до заключения договора в одностороннем порядке были сформулированы другой стороной, благодаря чему эти условия составляют элемент заключенного трудового договора в качестве его обычных условий»¹⁷⁴. Таким образом, «ознакомление работника под роспись с непосредственно связанными с его трудовой деятельностью правовыми актами, действующими в хозяйской сфере работодателя, является одним из моментов, связанных с заключением трудового договора»¹⁷⁵, либо изменением таких условий. В связи с этим «с одной стороны, действительно, в одностороннем порядке работодатель не может отменить установленные им правила... с другой стороны, как мы знаем, с согласия работника работодатель вполне может отступить от изданных им правил, и это будет означать не что иное, как новацию содержания соответствующего трудового договора»¹⁷⁶. В таком случае ознакомление работника с локальным нормативным актом есть факт получения

¹⁷⁴ Курс российского трудового права. В 3 т. Т.3: Трудовой договор [Электронный ресурс] / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2007. (автор главы – Е.Б. Хохлов) // URL: <https://www.livelib.ru/book/158895/readpart-kurs-rossijskogo-trudovogo-prava-tom-3-trudovoj-dogovor-evgenij-hohlov> (дата обращения: 01.03.2023).

¹⁷⁵ Там же.

¹⁷⁶ Там же.

его согласия с распространением на их отношения с работодателем положений такого акта¹⁷⁷.

Необходимо отметить, что с точки зрения права работодатель действительно волен в определении условий осуществления работниками трудовой функции, пребывания на территории работодателя, пользования его имуществом и т.д., но нельзя забывать о том, что управление трудом – это разновидность социального управления, то есть объектом управления являются живые люди, к которым нельзя относиться исключительно, как к одному из факторов производства. Поэтому, принимая локальные акты, работодатель должен также учитывать психологические и морально-нравственные аспекты, действие которых является ограничителем его права, о чем будет сказано в следующей главе. Также, чтобы наладить необходимую психологическую связь с работниками, работодателю целесообразно принимать действительно необходимые по тем или иным причинам для осуществления социально полезной деятельности акты и в определенных случаях пояснять логику их принятия работникам. Только тогда механизм осуществления деятельности приблизит работодателя к желаемым результатам.

В связи с этим важен вопрос, связанный с содержанием локальных нормативных актов работодателя. Стандартные вопросы, касающиеся условий использования трудоспособности работников, такие, как режим труда и отдыха, оплата труда, конкретные трудовые обязанности, связанные с трудовой функцией, и т.д., нас не интересуют. Так как речь идет об управлении трудовым коллективом, который состоит из людей, взаимодействующих как между собой, так и с работодателем, интересен вопрос о возможности регулирования работодателем межличностных отношений работников, а также установления обязанностей, прямо не относящихся к осуществлению работниками трудовой функции.

¹⁷⁷ Подробнее о проблемах одностороннего изменения работодателем должностных инструкций см. Зорина О.О. Трудовая функция: принцип определенности или свойство наполняемости? // Трудовое право в России и за рубежом. № 4. 2020. С. 27-30; Томашевский К.Л. Принцип определенности трудовой функции и проблема пределов усмотрения нанимателя в ее модификации // Юстиция Беларуси. 2020. № 5(218). С. 10-13.

Ответ на этот вопрос важен, так как он даст понимание того, могут ли возлагаться на работника помимо обязанностей, связанных с исполнением трудовой функции, порядком взаимодействия с другими работниками, представителями работодателя, использованием имущества работодателя, иные, совершенно не связанные с этим обязанности, заключающиеся в выполнении определенных заданий работодателя, не относящихся к трудовой функции. Речь в таком случае может идти, например, об обязательном участии работников в очень распространенных в последнее время корпоративных мероприятиях работодателя.

Анализ существующих по данной тематике источников показывает, что понимание категории «трудовые обязанности» в большинстве своем очень узкое, и сводится оно к следующему. Допустимыми будут только такие трудовые обязанности, которые обусловлены трудовой функцией, определенной в трудовом договоре, штатном расписании и должностной инструкции, и непосредственно связаны с производственным процессом у работодателя. То есть обязательное задействование работников в каких-либо иных мероприятиях, отвлеченных от непосредственного исполнения трудовой функции, а priori не охватываются понятием «трудовые обязанности». Исходя из этого, часть авторов считает, что возложить на работников исполнение таких обязанностей невозможно не только путём издания работодателем локальных нормативных актов, но и в договорном порядке¹⁷⁸, а указание на возможность добровольного участия в таких мероприятиях может быть только в актах социального партнерства¹⁷⁹. Другие же допускают принятие данных обязанностей в рамках индивидуально- и коллективно-договорного регулирования¹⁸⁰.

Такой подход к обозначенной проблеме нам представляется ошибочным, основанным на игнорировании конституционно-правового смысла полномочий

¹⁷⁸ Бобровская Е. Ответственность работника за отказ от участия в корпоративных мероприятиях // Трудовое право. 2016. N 12. С. 93.

¹⁷⁹ Аникеева О.Е. Тема номера: Трудовые отношения: вопросы и ответы [Электронный ресурс] // Налоги и финансовое право. 2016. N 5. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁸⁰ Байдина О. Участие в корпоративных мероприятиях: обязанность или право? [Электронный ресурс] // Трудовое право. 2017. N 5. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

работодателя по управлению трудом, что приводит к искусственному сужению спектра его возможных законных правореализационных действий.

На наш взгляд, трудовые обязанности работника можно разделить на два вида: во-первых, связанные с выполнением трудовой функции, назовем их «функциональные», а, во-вторых, связанные с соблюдением внутреннего порядка в организации работодателя, а также задающие и обеспечивающие определенный уровень взаимодействия (взаимоотношений) внутри трудового коллектива между работниками, назовём их «организационные». Первые включают в себя должностные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами. Эти обязанности фактически уточняют содержание трудовой функции, поэтому не могут ей противоречить либо дополнять ее таким образом, что фактически подменяют ее другой либо создают ситуацию, когда работник фактически обязан выполнять несколько трудовых функций: одна – предусмотрена в трудовом договоре, последующие появляются в связи с такими «дополнениями» обязанностями основной трудовой функции. Например, работник принимается на должность юриста, обеспечивающего правовое сопровождение одного из направлений деятельности работодателя. В трудовом договоре его трудовая функция не конкретизирована, но работодатель может сделать это в должностной инструкции, указав, что такой юрист занимается претензионной работой (сопровождение претензионных споров, подготовка текста претензий, организация их отправок контрагентам). Это пример допустимой функциональной обязанности. Но, если работодатель возложит на такого работника обязанность лишь по физической доставке оформляемых другими юристами претензий до контрагентов, то такой юрист фактически будет выполнять трудовую функцию курьера, которая не предусмотрена трудовым договором. Поэтому это не функциональная обязанность, а выход за пределы предмета трудового договора.

Вторые состоят из блока обязанностей, которые определяют порядок взаимодействия работников друг с другом и с представителями работодателя,

содержат инструкции по поводу порядка и способа исполнения (но не содержания!) трудовой функции работника, определяют механизм и последовательность вовлечения работников в решение задач, поставленных работодателем, устанавливают порядок использования имущества работодателя и т.д. Цель этих обязанностей двоякая: во-первых, организовать надлежащим образом процесс труда, который является двигателем социально полезной деятельности работодателя, а, во-вторых, определить рамки и порядок дозволенного использования имущества работодателя.

В связи с этим работодатель имеет право в рамках процесса организации и управления трудом устанавливать определенные правила общения работников в процессе труда, порядок документооборота, устанавливать регламенты взаимодействия действующих внутри организации служб и отделов, предоставления отчетов о работе и т.д. Все это направлено на то, чтобы деятельность работодателя была наиболее эффективна, то есть данные шаги работодателя являются реализацией его права, предусмотренного ч. 1 ст. 34 Конституции РФ. Но данные обязанности должны быть надлежащим образом оформлены и введены в действие работодателем: они должны быть закреплены в локальном нормативном акте работодателя, с которым все работники должны быть ознакомлены. Поэтому работодатель не выходит за рамки своих полномочий, принимая различные кодексы корпоративной этики или правила поведения внутри организации, запрещающие нецензурные выражения и другое пограничное с хулиганским поведение, так как эмоциональная атмосфера внутри трудового коллектива является одним из залогов продуктивного труда¹⁸¹. Судебная практика также идет по пути признания таких локальных нормативных актов законными, а их нарушение – основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности¹⁸². Данная позиция также разделяется Министерством труда и социального развития¹⁸³.

¹⁸¹ Подробнее об этом см., например, Забрамная Е.Ю. К вопросу о природе норм корпоративной этики и возможности привлечения ее нарушителей к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 3. С. 33-36.

¹⁸² См., например, Апелляционные определения Сахалинского областного суда от 27.09.2016 по делу N 33-2371/2016, Московского областного суда от 17.08.2016 по делу N 33-22354/2016, Московского городского суда от

Эти примеры являются наглядной демонстрацией такой стороны организационных обязанностей, как установление внутреннего порядка в организации работодателя. Иным образом выглядит обязанность работника участвовать в корпоративных мероприятиях: если предыдущие примеры носили чисто организационный характер, то данные обязанности содержательно больше похожи на обязанности в рамках трудовой функции, что, на первый взгляд, отрицает возможность работодателя в одностороннем порядке дополнения ими перечня трудовых обязанностей работника. Такое категоричное суждение поспешно в связи со следующим.

На организационные полномочия работодателя, в узком смысле предполагающие объединение и координацию действий отдельных работников, нужно смотреть шире. Если коллектив работников сплочён, между ними царит понимание, поддержка, уважение, есть взаимные интересы, то и выполняют они порученную работу слаженней, соответственно, повышается эффективность труда, повышается привлекательность работодателя как контрагента, а это приводит к повышению показателей результативности деятельности работодателя как предпринимателя, а, значит, он заинтересован в сплоченности трудового коллектива.

В связи с этим такая обязанность, как участие в корпоративных мероприятиях, например, таких, как совместное проведение праздников, игр, спартакиад, выездов на базы, посещений культурных мероприятий и т.д., также относится к организационным обязанностям работника и является демонстрацией их направленности на обеспечение необходимого для работодателя уровня взаимоотношений между работниками. Но важными условиями правомерности возложения обязанностей такого рода на работников являются следующие. Во-первых, привлечение работника к исполнению такой обязанности происходит в рамках рабочего времени. Во-вторых, данная обязанность должна быть

18.07.2016 по делу N 33-27638/2016, Свердловского областного суда от 20.01.2017 по делу N 33-510/2017(33-23405/2016) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁸³ См., Письмо Минтруда России от 16.09.2016 N 14-2/В-888 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

зафиксирована в локальном нормативном акте работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен. В-третьих, такие организационные обязанности должны распространяться на всех работников либо на обоснованно выделенную группу работников: соблюдение данного условия будет свидетельствовать о том, что данные обязанности действительно направлены на организацию работников и поддержание внутри трудового коллектива определенного уровня взаимоотношений и что установление данных обязанностей не является дискриминацией в отношении отдельных работников¹⁸⁴. В противном случае участие в корпоративных мероприятиях не может быть обязательным и не будет отвечать признакам организационных трудовых обязанностей работника.

Указанная позиция находит поддержку в некоторых судебных решениях. Например, Московский Федеральный арбитражный суд, устанавливая в действиях работников такой признак, как действие в интересах работодателя и по его поручению, относит участие в корпоративных мероприятиях к исполнению работниками трудовых обязанностей и расценивает выездной характер таких мероприятий как служебную командировку¹⁸⁵. Также интересными являются решения Санкт-Петербургского городского суда.

Так, отказывая в удовлетворении требований органа социального страхования в признании акта о несчастном случае на производстве недействительным, полагавшего, что на момент составления акта о несчастном случае на производстве работник не исполнял трудовые обязанности по трудовому договору или заданию работодателя (участвовал в спортивном соревновании), Санкт-Петербургский городской суд указал: «Из материалов дела прямо следует о том, что действия (участие в соревнованиях) истец совершал правомерно (по поручению и в интересах работодателя, связанных с увеличением маркетинговой привлекательности компании, повышения уровня деловой репутации среди потенциальных деловых партнеров, повышения

¹⁸⁴ О запрете дискриминации как частном случае действия конституционного принципа равенства всех перед законом подробнее речь пойдет в следующей главе.

¹⁸⁵ См., например, Постановление ФАС Московского округа от 12.03.2012 N А40-35658/10-4-154, Постановление ФАС Московского округа от 18.11.2010 N КА-А40/14213-10 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

производительности труда коллектива путем развития корпоративной культуры), а названные действия были обусловлены трудовыми отношениями с ответчиком в том контексте, что спортивное мероприятие проходило между сотрудниками одной и той же отрасли. Ссылки суда на то, что К. не исполнял свои должностные обязанности, как основание для вывода об обоснованности заявленных исковых требований, судебная коллегия находит ошибочными, поскольку по смыслу приказа от 14.09.2016 года № 2483 работодатель поручил работнику осуществление иных задач, связанных с его трудовой деятельностью»¹⁸⁶.

Однако ранее Санкт-Петербургский городской суд отказал в признании случая получения работницей травмы во время спартакиады страховым¹⁸⁷ по ряду причин, с одними из которых мы можем согласиться, с другими же – нет. Суд указал, что участие в спартакиаде было основано на устном распоряжении работодателя (отсутствовал локальный нормативный акт, устанавливающий такую обязанность) – и это обоснованное замечание. Но в основу решения также легли аргументы следующего порядка: хотя спартакиада проводилась в рабочее время, работники присутствовали с членами семей и не выполняли свои должностные обязанности, а участвовали в развлекательных мероприятиях. С этими аргументами нельзя согласиться. Участие в корпоративных мероприятиях является организационными трудовыми обязанностями работника, имеющие иную цель, в отличие от непосредственного выполнения трудовой функции, что отличает их по содержанию от функциональных. Поэтому ни присутствие членов семьи, ни развлекательный характер действий, которые выполняли работники, не могут влиять на сущность обязанности по участию – это организация трудового коллектива, имеющая конечной целью достижение наиболее выгодного результата работодателем как субъектом социально-полезной деятельности.

Мы видим, что организационные обязанности можно разделить на два вида. Во-первых, организационные обязанности, непосредственно связанные с

¹⁸⁶ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.07.2017 N 33-13388/2017 по делу N 2-4911/2017 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁸⁷ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.09.2016 N 33-18413/2016 по делу N 2-286/2016

выполнением функциональных (например, составление отчетов о проделанной работе, порядок взаимодействия со смежными подразделениями по поводу поставленных задач, охватываемых трудовой функцией и т.д.). Во-вторых, все остальные организационные обязанности, которые по сути связаны с установлением определенных уважительно-доверительных отношений между работниками, а также между работниками и работодателем (например, участие в корпоративных мероприятиях). Конститутивные различия между ними в следующем. Первая группа организационных обязанностей для их полноценного выполнения не требует наличия дополнительной квалификации или навыков, а для того, чтобы выполнить организационные обязанности, входящие во вторую группу, такие навыки могут понадобиться. Качество исполнения первых обязанностей всегда в той или иной мере влияет на осуществление работодателем социально полезной деятельности. Качество исполнения вторых обязанностей не влияет на процесс и результаты осуществления социально полезной деятельности, это влияние оказывает сам факт вовлечения работников в исполнение таких обязанностей.

Чтобы было понятнее, проиллюстрируем это наглядным примером. У многих работодателей в настоящее время существуют программные сервисы для учета выполнения работником поставленных задач, а также осуществления порядка согласования действий и документов. Эти сервисы помогают работодателю планировать осуществление социально полезной деятельности. Например, работодатель собирается заключить договор с контрагентом, благодаря таким сервисам он видит этап внутреннего согласования со всеми внутренними подразделениями, соответственно, он может планировать и договариваться с контрагентом о фактическом времени заключения такого договора, планировать оплаты и получение каких-либо результатов. Игнорирование работником использования такого сервиса либо внесение в него недостоверной информации может иметь негативные последствия для работодателя. Поэтому такое поведение работника будет ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, что будет основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности.

Иная ситуация с организационными обязанностями второй группы. Например, работодатель посчитал, что связи в трудовом коллективе укрепит проведение совместных интеллектуальных игр-соревнований в конце рабочего дня. Однако не все работники могут иметь хороший уровень разносторонней развитости интеллекта. Но позитивный результат для процесса осуществления социально полезной деятельности будет в том, что работники в непринужденной обстановке приняли участие в данном мероприятии. Если даже все отвечали неправильно, то положительный эффект от исполнения обязанности достигнут. Поэтому привлекать к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работников, которые неправильно отвечали, работодатель не может.

Верное понимание и отнесение организационных обязанностей к трудовым имеет важное практическое значение. Во-первых, их неисполнение позволяет привлекать работников к дисциплинарной ответственности, что в дальнейшем может быть положено в основу увольнения по ряду дискредитирующих оснований по инициативе работодателя (п. 5 ч. 1, пп. «а», п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо быть основанием для невыплаты премии, входящей в заработную плату. Во-вторых, часто участие в таких мероприятиях связано с выездом за пределы административно-территориального пункта, в котором находится рабочее место работника, а, значит, участие в них будет служебной командировкой, что влияет на оплату такого труда работника и налогообложение командировочных расходов¹⁸⁸. В-третьих, как и в случае исполнения трудовых обязанностей в их традиционном понимании, исполнение организационных обязанностей может привести к травматизму, а, значит, все несчастные случаи, произошедшие с работниками во время участия в таких корпоративных мероприятиях, должны признаваться страховыми, и работнику должны быть гарантированы все соответствующие выплаты.

¹⁸⁸ Данный вывод поддерживается некоторыми судами (см., например, Постановление ФАС Московского округа от 12.03.2012 N А40-35658/10-4-154 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс») и авторами (см., например, Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовая деятельность: гарантии и компенсации [Электронный ресурс]. М., 2016. Вып. 8. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»).

В связи с изложенным учитывая неоднозначность позиций, как в доктрине, так и в правоприменительной практике, по вопросу законности возложения на работников обязанностей, которые являются нетипичными для их трудовых функций, и важность последствий, зависящих от правильного понимания природы организационных обязанностей, считаем необходимым дать Верховным Судом в Постановлении Пленума разъяснения по поводу содержания трудовых обязанностей работников и возможном включении в их число обязательного участия работников в рабочее время в корпоративных мероприятиях, проводимых работодателем, по своему характеру не связанных с выполнением трудовой функции, но призванных сплотить трудовой коллектив, повысить производительность труда, улучшить имидж работодателя и т.д.

Теперь перейдем к анализу действий работодателя по оперативному управлению трудом работников, то есть к административно-диспозитивной власти (административно-диспозитивных полномочий) работодателя. Сущность дачи оперативных указаний работникам по поводу того, как выполнять свою функцию, в каком объеме, какие материалы и оборудование использовать и т.д., есть контроль и корректировка хода его социально полезной деятельности. Так как действия работников всегда отражаются на процессе и результатах деятельности работодателя, и, не имея возможности давать оперативные указания, работодатель потерял бы контроль за процессом осуществления своей деятельности.

Административно-диспозитивные полномочия направлены на непосредственное управление трудом работников. Они могут проявляться в даче распоряжений, содержащих конкретные задания в рамках выполняемой трудовой функции, либо определении способа выполнения работы, либо организации процесса труда, в распределении трудовой нагрузки среди работников, в управлении численностью и штатом работников, отстранении работников от исполнения трудовых обязанностей, изменении условий труда, прекращении трудовых отношений и т.д. Поэтому согласимся с данным В.Н. Смирновым определением данного вида власти работодателя как «совокупности

многочисленных распорядительных полномочий руководителей процесса труда»¹⁸⁹.

Только работодатель может принять то или иное распорядительное решение, и целесообразность таких решений определяет тоже только работодатель. Именно работодатель обладает исключительным правом на реализацию данных полномочий. Однако это не исключает ситуаций, когда для работодателя установлена усложненная процедура принятия управленческого решения (например, предварительное уведомление первичной профсоюзной организации и органа службы занятости при принятии решения о сокращении численности или штата работников) либо запрет на его принятие (например, увольнение беременной женщины по инициативе работодателя), что является следствием действия ограничивающих право работодателя конституционных принципов, о чем речь пойдет в следующей главе.

Следует отметить, что административно-диспозитивные полномочия – это действия работодателя именно по оперативному управлению трудом работников, являющиеся правореализационными действиями. Ими не создается существующий в организации работодателя правопорядок, ими осуществляется непосредственное управление трудом в настоящий момент, в том числе, в случае пробелов в нормативном регулировании возникшей в рамках управления трудом ситуации. То есть это правореализационная деятельность работодателя, в рамках которой он не может устанавливать новые нормы поведения, что происходит в рамках реализации нормативных полномочий.

Таким образом, распорядительные акты работодателя – это действия работодателя, являющие собой реализацию исключительно принадлежащих работодателю, не противоречащих закону полномочий по оперативному управлению трудом работников, по характеру направленных на обеспечение эффективного ведения социально полезной деятельности работодателя, а также управление и корректировку хода этой деятельности либо защиты его имущественных прав.

¹⁸⁹ Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., 1980. С. 82.

Спектр полномочий работодателя в сфере оперативного управления трудом достаточно широкий. Исследование части из них будет проведено в следующей главе в рамках вопроса действия принципов, ограничивающих право работодателя на управление трудом. В настоящем параграфе к рассмотрению предлагаются те административно-диспозитивные полномочия, которые являются обеспечивающими нормальную реализацию права на управление трудом и наглядно иллюстрируют предлагаемую деятельностную концепцию права на управление трудом. Это полномочия по набору персонала и по прекращению трудовых отношений с работниками.

Ранее было указано, что управление трудом суть управление частью личности работника, которая «отвечает» за способность к труду, что фактически проявляется в выполнении работниками, находящимися в подчинении работодателя, распоряжений последнего. В связи с этим встает вопрос, является ли право работодателя на формирование персонального состава работников (иными словами право на заключение трудового договора) полномочием, составляющим право на управление трудом? Так как на момент заключения трудового договора лицо, желающее заключить договор со стороны работника, является самостоятельным и вообще еще не реализовывает свою способность к труду, чтобы ей управлял работодатель.

В рассмотренных ранее решениях Конституционного Суда по вопросу оснований управленческих полномочий работодателя высшей судебной инстанцией неоднократно в качестве примера кадровых решений приводилось такое полномочие, как подбор персонала. Также ранее было дано определение понятию «кадровые решения», под которыми предлагалось понимать законные действия работодателя по реализации управленческих полномочий. Таким образом, при первом обращении к данному вопросу, исходя из конститутивного признака управления (наличия субординационной связи), реализацию работодателем права на заключение трудового договора нельзя отнести к реализации полномочий по управлению трудом. Однако такой подход упускает из вида один очень важный момент: да, набор работников в штат

работодателя не происходит путем односторонних властных действий последнего, однако формирование персонального состава работников опосредуется заключением трудовых договоров с каждым из них. Процесс же заключения трудового договора предполагает формирование его условий, а условия трудового договора представляют собой одновременно и составную часть правопорядка в организации работодателя, и правила регулирования труда конкретного работника, которые являются элементами управления трудом. Да, фактически реализация отношений власти-подчинения между работодателем и работником не происходит в момент заключения трудового договора, но именно тогда происходит определение условий управления работодателем способностью к труду конкретного работника, что по механизму действия схоже с нормативными полномочиями работодателя, только здесь работодатель не является единственным лицом, которое устанавливает данные условия. Несмотря на то, что такое установление происходит совместно с работником, в данном случае это никак не порочит управленческий характер принятых установлений, реализация которых будет происходить в дальнейшем (вопрос участия работников в принятии управленческих решений будет подробно разобран в третьей главе настоящей работы применительно к анализу действия принципа социального партнерства). Таким образом, полномочия работодателя по формированию персонального состава работников являются составной частью права на управление трудом.

Более того, данное полномочие является обеспечительной гарантией реализации работодателем права на управление трудом, так как прежде наступления отношений управления должен быть заключен трудовой договор. Также было отмечено, что право на предпринимательство, которое гарантируется ч. 1 ст. 34 Конституции РФ, включает себя полномочия по привлечению иных лиц для опосредованного осуществления социально полезной деятельности, и важность его велика, в связи с тем, что именно данное полномочие гарантирует работодателю возможность определять лиц, посредством которых будет осуществляться его деятельность. В связи с этим хоть полномочие по

заключению трудовых договоров нельзя назвать полномочием по управлению трудом, оно является гарантией права на управление трудом, поэтому логика и последствия, вытекающие из конституционных гарантий права на управление трудом в полной мере относимы и к полномочиям по набору персонала, то есть праву на заключение или отказ в заключении трудового договора.

Теперь перейдем к анализу полномочий работодателя, связанных с реализацией права на одностороннее прекращение трудовых отношений с работниками. И здесь перед нами опять встает аналогичный набору персонала вопрос: имеют ли полномочия работодателя по прекращению трудовых отношений с работниками характер властно-управленческих?

Прекращение работодателем трудовых отношений означает расторжение трудового договора в одностороннем порядке, что влечет прекращение обязательств его сторон. Есть ли подчинение работника воле работодателя, когда он получает от последнего уведомление о том, что больше не должен выполнять принятые на себя обязательства? В гражданском праве так же существует институт одностороннего отказа от исполнения обязательств, и Гражданский кодекс РФ в определенных случаях позволяет сторонам в одностороннем внесудебном порядке отказаться от договора. Однако стороны гражданских правоотношений, в отличие от сторон в трудовых, являются самостоятельными на протяжении всего срока действия гражданско-правового договора, и субординационных отношений не возникает. Соответственно, не возникает их и при одностороннем отказе одной из сторон от исполнения гражданско-правового договора.

Есть ли разница между односторонним отказом заказчика от договора подряда или оказания услуг и односторонним расторжением трудового договора работодателем? При кажущемся на первый взгляд отсутствии разница есть.

Гражданское законодательство разделяет категории односторонний отказ от исполнения обязательств, именуемый так же отказом от договора или отказом от исполнения договора (ст. 310, 450.1 ГК РФ), и одностороннее расторжение договора (ст. 451 ГК РФ). Односторонний отказ от договора возможен во

внесудебном порядке в случаях, предусмотренных законом либо договором, если обе его стороны являются предпринимателями. Его процедура заключается в уведомлении стороны договора об отказе от исполнения обязательств второй стороной, и, как указывает п. 2 ст. 451 ГК, в таком случае договор считается расторгнутым. Одностороннее расторжение договора возможно только при существенном изменении обстоятельств на основании соответствующего судебного решения, вынесенного по требованию одной из сторон договора. В цивилистической доктрине также разделяют данные основания. Так, Р.С. Бевзенко указывает, что под расторжением договора понимается способ прекращения договора, который допускается либо по согласию сторон, либо по решению суда, а отказ от договора является способом прекращения договора, осуществление которого происходит посредством одностороннего волеизъявления¹⁹⁰. В свою очередь, ряд исследователей отмечает, что односторонний отказ от исполнения обязательства должен влечь прекращение соответствующего обязательства, но не договора-сделки, так как односторонний отказ от исполнения обязательства никак не затрагивает договор-сделку¹⁹¹. Также еще Высшим арбитражным судом РФ был выработан подход, при котором в случае указания сторонами в договоре на право какой-либо из них в одностороннем порядке расторгнуть договор суды должны рассматривать это условие как предусматривающее право на односторонний внесудебный отказ от договора¹⁹².

Изложенное демонстрирует, что ни одна из сторон гражданско-правового договора не может совершить одностороннее действие, которое бы одновременно прекращало обязательства у обеих сторон. Основанием для одностороннего

¹⁹⁰ Бевзенко Р.С. Некоторые вопросы судебной практики применения положений главы 29 Гражданского кодекса Российской Федерации об изменении и расторжении договора [Электронный ресурс] // Вестник гражданского права. 2010. N 2. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁹¹ Крупина Н.В. Односторонний отказ от обязательства и договора // Вестник магистратуры. 2015. N 2 (41). Том III. С. 33.

¹⁹² См. Постановление Президиума ВАС РФ от 16.02.2010 г. N 13057/09 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Также подробнее о практике арбитражных судов по данному вопросу см. Договорное и обязательственное право (общая часть): постатейный комментарий к статьям 307–453 Гражданского кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] / Отв. ред. А.Г. Карапетов. 2017. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

расторжения договора всегда будет являться судебное решение, вынесенное по требованию одной из сторон. Односторонний отказ от договора является собой отказ от исполнения обязательств, что влечет ситуацию, когда из договора выходит одна сторона, и остается вторая с действующими обязательствами. Но, так как договор в силу своего определения не может быть односторонним, он прекращает действие, поэтому п. 2 ст. 451 ГК РФ и говорит о том, что при одностороннем отказе от исполнения обязательств договор считается расторгнутым. Таким образом, расторжение договора возможно вследствие акта органа власти (суда), имеющего обязательную силу для обеих сторон.

Иная ситуация с расторжением трудового договора. В отличие от гражданско-правовых отношений, работник не просто выполняет работу для получения результата работ и передачи его заказчику, посредством работника работодатель осуществляет свою социально полезную деятельность, что влечет включение работника в организационно-деятельностную структуру работодателя, которой последний управляет. В силу действия принципа свободы труда, о котором подробнее будет сказано в следующей главе, работник вправе на любом этапе выйти из трудового правоотношения, таким образом, фактически совершив односторонний отказ от исполнения обязательств по трудовому договору. Работодатель же в силу ранее описанных причин, касающихся его статуса субъекта социально полезной деятельности, вправе прекратить обязательства обеих сторон, в одностороннем порядке произведя полноценный с точки зрения последствий акт расторжения трудового договора, тем самым реализовав свое властное полномочие. В отличие от работника, работодатель не просто выходит из трудового правоотношения, а своим односторонним действием, в том числе выводит из него работника помимо воли последнего. Можно сказать, что возникшее на основании конкретного трудового договора правоотношение становится составной частью процесса осуществления социально полезной деятельности, влиять на осуществление которой вправе только работодатель как ее инициатор. Поэтому работник лишь вправе отказаться от посреднического участия в ее осуществлении, а работодатель вправе прекратить конкретное

трудовое правоотношение, изменив тем самым процесс осуществления своей деятельности. В основе данного отличия – автономия деятельностной сферы работодателя (в том числе экономической), что предполагает её изменение только организатором. Однако на порядок и основания внесения таких изменений значительные ограничения накладывает действие социальной функции трудового права.

Данный вывод подтверждается существующим нормативным регулированием указанного вопроса. Несмотря на то, что в соответствующих статьях Трудового кодекса РФ законодатель называет прекращение трудового договора и по инициативе работодателя, и по инициативе работника расторжением трудового договора, формулировка «расторжение трудового договора по инициативе работника» является недостатком юридической техники, и верно было бы назвать данный процесс отказом от исполнения трудового договора. Во-первых, в части 1 ст. 80 ТК РФ сказано, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, однако часть 3 этой же статьи, содержащая возможные случаи отличного от двухнедельного уведомления сроки уведомления об увольнении, говорит о том, что именно работодатель обязан расторгнуть трудовой договор. Во-вторых, последствия предусмотренного ч. 4 ст. 80 ТК РФ отзыва работником своего заявления об увольнении сформулированы как «увольнение не производится», а это предполагает, что именно работодатель вправе уволить работника, то есть расторгнуть трудовой договор, прекратив трудовое отношение. В-третьих, норма ч. 6 ст. 80 ТК РФ устанавливает, что, если работник продолжает работу за пределами срока уведомления работодателя об увольнении, то действие трудового договора продолжается, если он не был расторгнут, а работник не настаивает на увольнении. Это опять же свидетельствует о том, что трудовой договор расторгается работодателем, а не работником, так как видно, что неотозванное уведомление об увольнении не прекращает трудовое правоотношение, для этого необходимо соответствующее решение работодателя. При этом, если работодатель в нарушение требований закона не производит увольнение работника, это никак не влияет на право

работника выйти из непрекращенного работодателем трудового отношения в силу действия принципа запрета принудительного труда.

Наш вывод также подтверждается наличием в качестве основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя после невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, или окончания действия контракта о добровольном содействии вооруженным силам РФ (п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), на время действия которых действие трудового договора приостанавливается¹⁹³. В данном случае работник не возвращается к выполнению трудовой функции, однако трудовой договор не прекращается в силу данного факта, для его прекращения необходимо решение работодателя.

Действующее законодательство исходит из презумпции долгосрочности трудовых отношений и рассматривает их в качестве, во-первых, основного источника средств существования работника, а, во-вторых, способом реализации человеком себя как личности, поэтому предусматривает ряд мер, направленных на поддержание длительности трудовых правоотношений: по общему правилу с работником заключается бессрочный трудовой договор, и установлен закрытый перечень оснований для увольнения работников по инициативе работодателя. В современных российских реалиях наличие закрытого перечня оснований для расторжения трудового договора по воле работодателя является крайне важной гарантией, как определенного поддержания благосостояния граждан, так и снижения социальной напряженности в обществе в связи с экономическими проблемами.

Общие основания для реализации данных полномочий предусмотрены нормами статьи 81 ТК РФ, и все их можно объединить в следующие группы: 1) в связи с несоответствием способности к труду работника выполняемой трудовой функции; 2) в связи с нарушением работником дисциплины труда; 3) в связи с

¹⁹³ Подробнее о конструкции приостановления действия трудового договора и его последствиях см. Головина С.Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности [Электронный ресурс] // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

изменениями в статусе работодателя как инициатора социально полезной деятельности или принятыми решениями по поводу осуществления социально полезной деятельности; 4) связанными с существенными для работодателя качествами личности работника; 5) связанными с отказом работника от продолжения трудовых отношений.

Что касается первой группы (п. 3, 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), то ее наличие объективно обусловлено важностью фигуры работника для работодателя как лица посредством использования труда которого осуществляется социально полезная деятельность последнего. Мы включили сюда основания, предусмотренные в трудовом договоре с руководителем организации, так как, исходя из особенностей данной должности, законодатель позволяет определить работодателю в договорном порядке важные для него условия, связанные с осуществлением трудовой функции руководителя организации, наступление которых в целях надлежащего осуществления социально полезной деятельности работодателя может повлечь расторжение трудового договора с таким работником.

Основания второй группы (п. 5, п. 6 (за исключением пп. «г»), 7, 9, 10 – 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) являются основаниями для применения увольнения работодателем в качестве меры дисциплинарной ответственности, о которой подробнее будет сказано при рассмотрении дисциплинарных полномочий работодателя.

Третья группа оснований для одностороннего расторжения трудового договора (п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) отличается от остальных тем, что данные основания не зависят от фигуры работника, в том числе от качества его способности к труду. Они связаны исключительно с изменениями в статусе работодателя как инициатора социально полезной деятельности или существенных условий, влияющих на ее осуществление, в связи с чем подчеркивают на законодательном уровне деятельностьную концепцию права на управление трудом. Данный вывод подтверждается и правовыми позициями Конституционного Суда РФ, например, по вопросам расторжения трудового

договора в связи с сокращением численности или штата работников¹⁹⁴, а также в связи со сменой собственника организации¹⁹⁵.

Четвертая группа (пп. «г» п. 6, п. 8, 11, ч. 1 ст. 81 ТК РФ) включает в себя перечень оснований, связанных с ситуациями, когда работодателю стали известны определенные факты, которые характеризуют работника как личность, которая допускается до осуществления социально полезной деятельности работодателя. При этом отнесение пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ к основаниям привлечения к дисциплинарной ответственности представляется не очень верным, так как привлечение работника к дисциплинарной ответственности – это мера реагирования работодателя на установленные им правила нахождения работника в его организационно-деятельностной сфере, а кража имущества, не принадлежащего работодателю не относится к нарушению дисциплины труда в сфере работодателя. Однако наличие данных оснований еще раз подтверждает наши выводы по поводу того, что смотреть на трудовые обязанности работников нужно шире, и что для работодателя имеют значение личностные качества работника, а также отношения между работниками в трудовом коллективе, что, исходя из конституционных оснований права на управление трудом, позволяет осуществлять в данной сфере регулирование межличностных отношений между работниками, а также регулирование, направленное на определенное воспитание работника, необходимое работодателю как субъекту социально полезной деятельности.

Что касается пятой группы оснований, то о ней уже было сказано: к ней относится п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Теперь перейдем к рассмотрению дисциплинарных полномочий работодателя. Трудовой кодекс РФ в ч. 1 ст. 181 дает легальное определение дисциплины труда, понимая под ней обязательное для всех работников

¹⁹⁴ См., например, Определения Конституционного Суда РФ от 24.04.2018 N 930-О, от 27.02.2018 N 351-О, от 27.02.2018 N 350-О, от 23.11.2017 N 2691-О, от 23.11.2017 N 2690-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁹⁵ См., например, Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 г. N 3-П, Определения Конституционного Суда РФ от 28.09.2017 N 2059-О, от 27.06.2017 N 1232-О, от 25.05.2017 N 1106-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя и трудовым договором. В данном случае подчинение необходимо понимать не как целенаправленные действия работодателя (подчинение со стороны управляющего субъекта), а как перманентное состояние работников (подчинение со стороны управляемых субъектов): во-первых, состояние соблюдения действующих у работодателя, установленных в перечисленных в ч. 1 ст. 181 ТК РФ актах, содержащих правила поведения, касающихся как функциональных, так и организационных обязанностей работников, а, во-вторых, выполнения законных распоряжений работодателя по оперативному управлению трудом работников, то есть соблюдение порядка выполнения трудовой функции.

Таким образом, дисциплина труда – это соблюдение работниками существующего порядка исполнения трудовой функции и правил поведения в организационно-деятельностной сфере работодателя. Работодатель же создает либо самостоятельно, либо совместно с работниками (в том числе, во взаимодействии с представителями работников) эти правила поведения, что является проявлением не дисциплинарных, а нормативных полномочий по управлению трудом. Либо работодатель дает оперативные указания по поводу исполнения работниками трудовой функции, что также не является проявлением дисциплинарных полномочий. А вот в дальнейшем работодатель обеспечивает соблюдение работниками этих правил и конкретных данных им указаний, что и является реализацией его дисциплинарных полномочий. Таким образом, дисциплинарные полномочия по направленности их цели являются обеспечительными действиями: их функция в поддержании дисциплины труда.

В связи с этим поддержание работодателем дисциплины труда, а, следовательно, и реализация дисциплинарных полномочий работодателя, возможны, во-первых, с помощью поощрения (стимулирования) работников, направленного на соблюдение последними установленных у работодателя правил

поведения и исполнения трудовой функции, а, во-вторых, путем привлечения работников к ответственности за нарушение последними трудовой дисциплины.

Полномочию по поощрению работников за соблюдение дисциплины труда посвящена статья 191 Трудового кодекса РФ, которая в части первой устанавливает возможные виды поощрений, говоря, что работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, путем объявления благодарности, выдачи премии, награждения ценным подарком, почетной грамотой, представления к званию лучшего по профессии. Но данный перечень не является закрытым. В части второй данной статьи указано, что другие виды поощрений определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

По сути данного полномочия работодателя и смыслу статьи 191 ТК РФ, такие поощрительные меры могут быть предусмотрены не только в указанных в ней актах. Указанная статья содержит не закрытый перечень источников таких поощрительных мер: работодатель волен предусмотреть их в любом своем положении. Наличие тех или иных стимулирующих и поощрительных мер полностью зависит, во-первых, от материальных возможностей работодателя, а, во-вторых, от отношений, складывающихся между работниками и работодателем, и от его умения и желания использовать такой метод, как убеждение, при управлении работниками. Главной проблемой при реализации работодателем полномочий по стимулированию и поощрению работников является проблема дискриминации при выборе работников и способов их поощрения за добросовестный труд. Данный вопрос будет рассмотрен в следующей главе.

Теперь рассмотрим полномочия работодателя по привлечению работников к дисциплинарной ответственности. А.В. Поляков в качестве одного из конститутивных признаков юридической ответственности отмечает её государственно-принудительный характер: государство определяет правовую ответственность независимо от воли и желания отдельных субъектов, а государственное принуждение представляет собой как психическое, так и

физическое принуждение к исполнению санкции нормы права¹⁹⁶. В ситуации с дисциплинарной ответственностью речь идет не о государственно-принудительном, а работодательно-принудительном характере, и связано это со следующим.

Неисполнение работниками решений работодателя представляет собой разрыв связи между процессом социально полезной деятельности и работодателем, потому что связующее звено между работодателем и деятельностью – работник – перестало подчиняться воле организатора деятельности. То есть объектом посягательства в данном случае является автономная деятельностная сфера работодателя и созданный им, а не охраняемый государством общественный правопорядок, а субъектом правонарушения – лицо, состоящее с работодателем в договорных (трудовых) отношениях на началах власти-подчинения. Последствия же данного правонарушения для работодателя (в плане осуществления социально полезной деятельности) предполагают, что он должен иметь возможность оперативно реагировать на нарушения дисциплины со стороны работников, а предварительное обращение в юрисдикционный орган значительно бы увеличило время реагирования. Таким образом, так как содержательно статус работодателя предполагает наличие полномочий по такому реагированию, государство признает за работодателем (не делегирует!) право привлекать правонарушителя к юридической ответственности, при этом ограничивая возможности работодателя установленными законом процедурой и пресекательными сроками. На отсутствие публичного характера дисциплинарной ответственности также указывает то, что все неблагоприятные последствия, претерпеваемые правонарушителем, не выходят за рамки договорных отношений и имеют последствия только для их участников.

Статьями 192 – 195 ТК РФ предусмотрен порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности и перечень мер взыскания. Указанные нормы

¹⁹⁶ Поляков А.В., Тимошина Е.В. Общая теория права. Учебник. СПб., 2015. С. 442 (автор главы – А.В. Поляков). Также подробнее о таком элементе как принуждение в рамках отношений о привлечении работника к дисциплинарной ответственности см. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. С. 23.

хорошо вписываются в предлагаемую деятельностную концепцию права на управление трудом и соответствуют назначению дисциплинарных полномочий.

Работодатель властен и управляет лишь способностью к труду работника. При привлечении работника к дисциплинарной ответственности воздействие на личность работника имеет целью побудить его к более качественному труду, то есть любое властное воздействие на работника есть влияние на его личность, однако, целью воздействия на личность является управление трудом (на работника оказывается влияние, чтобы он, как нужно работодателю, использовал свою способность к труду). Соответственно, для того, чтобы применить к работнику какую-либо из мер взыскания, работодатель должен удостовериться в том, что действительно имел место факт нарушения существующих у него стандартов труда: установлены факт дисциплинарного проступка, вина работника и все обстоятельства, которые характеризуют трудовую «часть» личности работника, что дает работодателю полную картину произошедшего и возможность провести оценку того, как данное нарушение отразилось на осуществлении его социально полезной деятельности. Только после этого работодатель может начать применять существующие меры дисциплинарного взыскания, которые с точки зрения содержания по общему правилу сводятся к двум¹⁹⁷: выражению морального порицания работника, которое должно побудить его к исправлению своего трудового поведения (п. 1, 2 ч. 1 ст. 192 ТК РФ – замечание, выговор); и прекращению договорных отношений между работником и работодателем по инициативе последнего (п. 3 ч. 1 ст. 192 ТК РФ – увольнение по соответствующим основаниям).

Очевидно, что замечание ничем не отличается по своим юридическим последствиям от выговора, можно лишь предположить, что выговор имеет более

¹⁹⁷ Законами для работников специфических отраслей хозяйства либо для определенных категорий государственных служащих могут быть предусмотрены и другие виды дисциплинарных взысканий, связанные с понижением в классных чинах, предупреждениях о несоответствии занимаемой должности, отстранении от выполнения трудовой функции, лишением полученных наград и т.д. См., например п.3 ч.1 ст.57 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».; ст.47.1. Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

негативную эмоциональную окраску. Применение любого из них выполняет три функции. Во-первых, служит мерой работодателю порицания работника и влияния на его сознание в целях улучшения качества труда последнего. Направлено это на то, чтобы работник перестал нарушать трудовую дисциплину, а связь между субъектом социально полезной деятельности и лицом, посредством труда которого эта деятельность осуществляется, восстановилась. Во-вторых, фиксирует факт привлечения работника к дисциплинарной ответственности, то есть выполняет процедурную роль, а также в случае повторного применения данных мер взыскания создает юридический факт для возможного применения увольнения по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В-третьих, как и в ситуации с любой иной мерой ответственности, последствием вынесения выговора и замечания является обязанность претерпеть работником негативные последствия, в данном случае это в большей степени негативные психологические последствия, так как данные меры взыскания в первую очередь направлены на сознание работника. Также в качестве еще одного негативного последствия, которое будет претерпевать работник, является факт осознания возможности его увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при повторном нарушении дисциплины.

В связи со значимостью для работника состоянием в трудовых отношениях, увольнение – является самой жесткой мерой дисциплинарного взыскания. Увольнение выступает признанием того, что через воздействие на личность работника улучшение качества труда невозможно. Работодатель увольняет работника не потому, что его личность не устраивает работодателя, а потому, что эта личность не соответствует стандартам труда, заданным самим же работодателем. Поэтому в данном случае воздействие на личность как таковую является второстепенным, главенствующее значение – повлиять на нужное работодателю использование способности к труду. Это еще раз демонстрирует, что под управлением (властью) находится способность к труду работника, а не полностью его личность.

Важно отметить, что применение этих мер осуществляется именно работодателем по его усмотрению, именно он осуществляет действия по

принуждению к соблюдению дисциплины труда. Это неоднократно подчёркивал Конституционный Суд РФ, отмечая, что работодатель самостоятельно применяет к работнику меру дисциплинарного взыскания, соблюдая при этом принципы юридической ответственности, а суд лишь осуществляет проверку правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности и применения к нему конкретной меры дисциплинарного взыскания, исходя также из общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности (таких, в частности, как справедливость, соразмерность, законность) и устанавливает факт совершения дисциплинарного проступка, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, предшествующее поведение работника, его отношение к труду и другие¹⁹⁸.

¹⁹⁸ См. Определения Конституционного Суда РФ от 23.09.2010 N 1091-О-О, от 23.04.2013 N 675-О и от 24.12.2013 N 2063-О, 20.02.2014 N 252-О, от 26.10.2017 N 2332-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Глава 3. Ограничения права работодателя на управление трудом

§1. Понятие и основания ограничений права работодателя на управление трудом

Толковый словарь С.И. Ожегова дает следующее определение глагола «ограничить»: «Ограничить – поставить в какие-нибудь рамки, границы, определить какими-нибудь условиями, а также сделать меньше, сократить охват кого-чего-нибудь»¹⁹⁹.

Существует большое количество научных трудов, посвященных вопросу ограничения прав, в которой представлены различные подходы к пониманию такого явления, где даны авторские понятия правовых ограничений. Такое разнообразие подходов к категории ограничения права объединил в одной классификации А.А. Кондрашев, разделивший существующие подходы на пять групп²⁰⁰.

Первый подход заключается в понимании ограничений прав как совокупности неких специальных мер, рассматривающихся как препятствия для реализации гражданами их прав (непризнание прав, приостановление прав, лишение прав, усложнение процедуры их реализации) и обеспечивающих соблюдение необходимого баланса интересов личности, общества и государства²⁰¹.

Второй подход заключается в раскрытии понятия ограничения как сужения объема прав и свобод. А.А. Кондрашев в качестве наиболее яркого примера апологета данной позиции приводит А.А. Подмарева, указывающего на то, что ограничения – «это установленные законодательством пределы (границы)

¹⁹⁹ Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова [Электронный ресурс] // URL: <http://ozhegov.info/slovar/>. (дата обращения: 01.09.2021).

²⁰⁰ Кондрашев А.А. Ограничения конституционных прав в Российской Федерации: теоретические подходы и политико-правовая практика [Электронный ресурс] // Конституционное и муниципальное право. 2014. N 7. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁰¹ См., например, Москаленко Т.О. Конституционно-правовые основания ограничения прав и свобод человека и гражданина в целях обеспечения безопасности Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. М., 2012. С. 10.

реализации осуществления человеком (гражданином) прав и свобод, выражающиеся в запретах, вторжениях, обязанностях, ответственности, существование которых детерминировано (предопределено) необходимостью защиты конституционно признаваемых ценностей и назначением которых является обеспечение необходимого баланса между интересами личности, общества и государства»²⁰².

В соответствии с третьим подходом, ограничения рассматриваются как определенные изъятия из прав и свобод человека и гражданина²⁰³.

Приверженцы четвертого подхода рассматривают ограничения прав в качестве установленных законодательством пределов реализации человеком (гражданином) своих прав (свобод), выражающиеся в запретах, вторжениях, обязанностях, ответственности²⁰⁴.

Согласно пятому подходу, ограничения выделяются и разделяются по целям, которые они преследуют. И здесь в качестве примера А.А. Кондрашев ссылается на И.Д. Ягофарову, полагающую следующее: «ограничение прав (свобод) человека представляет собой обусловленное объективно-субъективными факторами, главным образом политико-правового свойства, преследующее определенные цели, осуществляемое как правовыми, так и неправовыми средствами и способами, количественное и (или) качественное умаление субъектами власти прав и свобод человека»²⁰⁵. В связи с чем выделяются такие цели ограничения, как защита морали и нравственности, публичных интересов, обеспечения должного признания и уважения прав и свобод других граждан, поддержание общественного порядка.

²⁰² Подмарев А.А. Конституционные основы ограничения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Саратов, 2007. С. 28.

²⁰³ Малютин Н.С. Роль судебного толкования в разграничении теоретико-правовых конструкций правового регулирования, ограничения и умаления прав и свобод человека и гражданина // Конституционное и муниципальное право. 2014. N 3. 20-27 с.

²⁰⁴ Квитко А.Ф. Конституционно-правовые основы ограничения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. М., 2007. С. 6; Рассолова Е.Ш. Ограничения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: конституционно-правовое исследование: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. М., 2009. С. 12.

²⁰⁵ Ягофарова И.Д. Основные характеристики ограничения прав и свобод человека: теоретико-правовой аспект [Электронный ресурс] // Академический юридический журнал. 2002. N 4 (10). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Предложенная А.А. Кондрашевым классификация является не совсем корректной, так как фактически содержание второго, третьего и четвертого подходов является однородным: в них тем или иным образом говорится о сокращении полномочий по реализации права, только применительно ко второму подходу оно названо сужением, в третьем – изъятием, а в четвертом – установлением пределов реализации права, но суть везде одна и та же. Выделение же подхода, исходя из цели ограничений, вообще не представляется целесообразным, так как любое ограничение права преследует определенную цель, а, значит, это свойство присуще каждому ограничению, что исключает выделения в отдельную классификационную группу. Поэтому, в сущности есть два вида правовых ограничений: первое – в виде установления «препятствий» или дополнительных условий для реализации того или иного права, и второе – это прямое лишение права либо сужение его содержания.

Наиболее подходящим определением правовых ограничений является данное Б.С. Эбзеевым, который определил их, во-первых, как допускаемые Конституцией и установленные федеральным законом изъятия из конституционного статуса человека и гражданина, а, во-вторых, изъятие из круга полномочий, составляющих нормативное содержание основных прав и свобод²⁰⁶. Данное определение представляется наиболее привлекательным, так как подчеркивает двойственный характер возможных ограничений: общее ограничение, когда блокируется возможность реализации конкретного права в целом, и частичное ограничение – ситуация, когда лицо в силу тех или иных оснований не может реализовать весь спектр полномочий, составляющих содержание конкретного права, а реализовывает лишь часть из них либо реализовывает все полномочия, но в ограниченных пределах. В связи с этим следует согласиться с Л.Л. Беломестных, указывающей, что при ограничениях второго вида «ограничивается не сама свобода как благо, предоставляемое тем или иным правом, а продолжительность, полнота и качество пользования ею»²⁰⁷.

²⁰⁶ Эбзеев Б.С. Человек, народ, государство в конституционном строе Российской Федерации. М., 2005. С. 231-232.

²⁰⁷ Беломестных Л.Л. Ограничение прав человека: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. М., 2003. С. 8-9.

Указанные виды ограничений реализуются при нормативном регулировании тех или иных отношений на уровне законов и подзаконных актов. Так, право работодателя на управление трудом в «чистом», неограниченном виде предполагает, что работодатель сам определяет все условия использования труда своих работников, и реализации его нормативных, диспозитивных и дисциплинарных полномочий нет предела, кроме договорного. Однако законодатель ставит его в жесткие рамки, определяя дозволенную реализацию данных полномочий, устанавливая в Трудовом кодексе РФ комплекс обязанностей, запретов, предписаний и необходимых для соблюдения процедур. Фактически Трудовой кодекс и есть система существующих ограничений права работодателя на управление трудом.

Такие ограничения должны иметь причину их установления, поэтому их появление есть следствие наличия серьезных оснований, которыми являются конституционные права и ценности, для защиты и реализации которых на уровне законов и подзаконных актов предусматриваются те или иные изъятия из правомочий лиц, либо устанавливаются соответствующие обязанности. Поэтому можно утверждать, что основанием для наличия на уровне законов и подзаконных актов ограничений прав лиц являются конституционные нормы. В связи с этим обратимся к понятию «конституционное ограничение».

В научной литературе взгляд на конституционные ограничения, как правило, сводится к рассмотрению их как сужающих пределы реализации права норм, установленных либо в Конституции РФ, либо в федеральных законах, принятых на основании таких конституционных норм. Так, Г.А. Майстренко определяет конституционно-правовые ограничения основных прав и свобод как определенную систему закрепленных в конституционно-правовых нормах стандартов поведения, устанавливающих сокращенный (суженный) объем норм конституционных прав и свобод либо приостановление их действия, которые

предписывают субъектам права конкретное должное правомерное поведение в строго установленных границах²⁰⁸.

Е.Ш. Рассолова дает следующее понятие конституционного ограничения прав и свобод: «...это установленный законодательством предел (граница) реализации человеком прав и свобод, который выражается в запретах, вторжениях, обязанностях, ответственности, существование которых предопределено необходимостью защиты конституционно признаваемых ценностей, а назначением является обеспечение необходимого баланса интересов личности, общества и государства»²⁰⁹.

А.В. Малько в качестве конституционных ограничений предлагает понимать установленные в Конституции границы, в пределах которых субъекты должны действовать, использовать свои права и свободы²¹⁰.

В рамках рассматриваемого вопроса предлагаем шире посмотреть на основания ограничений прав. Конституция РФ провозглашает действие основополагающих принципов, закрепляет в содержании своих статей основные права и свободы человека и гражданина, что не является их установлением («дарованием») со стороны государства, а знаменует признание их объективного существования и прямого действия. Данные права и свободы являются основанием для определенной модели поведения и совершения конкретных действий, однако возможное дозволенное содержание этого поведения определяется на уровне закона и подзаконных актов, которые принимаются во исполнение соответствующих конституционных норм. И возможна ситуация, когда конституционные права одного лица при их реализации вступают в соприкосновение с конституционными правами другого лица, а в силу разнонаправленности целей этих прав одновременная полноценная реализация обоими лицами своих прав становится невозможной, и нужно отдать приоритет

²⁰⁸ Майстренко Г.А. Конституционно-правовые ограничения основных прав и свобод человека и гражданина и практика их применения органами и учреждениями Федеральной службы исполнения наказаний России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. М, 2006. С. 24.

²⁰⁹ Рассолова Е.Ш. Ограничения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: Конституционно-правовое исследование: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. М, 2009. С. 25.

²¹⁰ Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве. Саратов, 1994. С. 59.

одному из них, что является прерогативой Конституционного Суда РФ в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 3 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации»²¹¹.

Таким образом, реализация одного конституционного права ограничивается реализацией другого конституционного права, что позволяет сделать вывод о том, что основанием для ограничения прав и свобод человека и гражданина является необходимость обеспечения реализации иных конституционных прав. Именно на этом уровне обнажаются «острые углы соприкосновения» определенных конституционных принципов, прав и свобод, откуда и становится явным, что реализация одного из них выступает в качестве ограничителя реализации другого. То есть правовые нормы, принятые на уровне ниже конституционного, являются механизмом реализации конституционных прав и становятся средством ограничения прав, однако же самим ограничителем выступает реализация самого конституционного права во взаимодействии с реализацией иного конституционного права другим лицом.

Такому пониманию конституционных ограничений в научной литературе не уделено значительного внимания, так как все оно более сконцентрировано на явных конституционных ограничителях: установленных на уровне Конституции РФ запретов, изъятий и ответственности. Но именно предложенный подход требует особого внимания, так как в Конституции РФ не так много норм, которые закрепляют прямые, «классические» ограничения прав и свобод, и все спорные ситуации с обоснованностью ограничений возникают именно при столкновении конституционных прав разных лиц.

Поэтому при анализе конституционных ограничений прав и свобод человека и гражданина следует исходить из следующей конструкции. Конституционные ограничения выделяются, исходя из формы акта, в котором они закреплены – в Конституции РФ, поэтому такие ограничительные нормы – это

²¹¹ О Конституционном Суде Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. конституционный закон РФ от 21 июля. 1994 г. N 1-ФКЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – N 13. – ст. 1447. – (в ред. от 31 июля. 2023 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

нормы, содержащиеся в Конституции РФ. Их можно разделить на конституционные нормы-ограничители двух видов:

1) Конституционные нормы, прямо либо косвенно устанавливающие ограничение реализации прав и свобод: это нормы, предусматривающие запреты, обязанности, либо устанавливающие ответственность.

2) Конституционные нормы, провозглашающие принципы, права и свободы, которые могут вступить в коллизию с другими конституционными правами и свободами при их реализации в рамках конкретных правоотношений.

Таким образом, для целей проводимого исследования необходимо определить конституционные права и ценности, с которыми соприкасается работодатель при реализации права на управление трудом абсолютно любого работника²¹², и путем анализа оценить возможность и пределы ограничения реализации одних в пользу других (что будет сделано в рамках второго параграфа настоящей главы).

Первая группа прав обусловлена трудо-правовым статусом работника: это непосредственно трудовые права работника, проистекающие из нормы ст. 37 Конституции РФ. Вторую группу составляют права и ценности, которые а priori подлежат защите со стороны государства: право на неприкосновенность жизни и охрану здоровья, право на уважение достоинства личности, защита семьи, материнства и детства, право на образование, право на объединение, право на участие в управлении делами государства и т.п. Особое значение этих прав определяется тем, что от качества их реализации зависит, во-первых, статус работника в отличных от трудо-правовой сферах жизни, во-вторых, интересом государства в реализации работником социальных функций, которые обеспечиваются данными правами. Поэтому можно предположить, что именно

²¹² Наш анализ будет посвящен определению базового набора конституционных прав и ценностей, с которыми конкурирует право, провозглашенное в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ, абсолютно в каждом случае трудовых отношений, независимо от их специфики, вызванной особенностями различных категорий работников. Одновременно с этим нами не отрицается, что в процессе управления трудом в коллизию с правом, указанным в ч. 1 ст. 34 Конституции РФ могут вступать и иные, помимо базовых прав, права и принципы, составляющие конституционно-правовой статус работника.

защита этих ценностей предопределяет более жесткое ограничение прав работодателя.

Таким образом, основополагающими правами, составляющими конституционно-правовой статус работника являются право на неприкосновенность жизни и охрану здоровья, право на уважение достоинства личности работника, равенство всех перед законом и судом, свобода труда и свобода объединения в профессиональные союзы²¹³. Именно эти права работника выделяются в качестве основополагающих по следующим причинам. Во-первых, трудовые отношения имеют субординационный характер. Во-вторых, работник, фактически становясь лицом, используя способность к труду которого работодатель осуществляет свою деятельность, включается в организационную сферу работодателя. Фактически достижение результатов деятельности работодателя зависит от интенсивности использования способности к труду работника, объема поставленных задач и характера выполняемой работы. Это увеличивает риск того, что работодатель захочет «использовать» работника, не обращая внимания на его физическое и моральное состояние, подвергать его жизнь и здоровье риску в угоду своим интересам и т.д. В связи с этим неотъемлемой частью конституционного статуса работника становится право на неприкосновенность жизни и охрану здоровья.

Во-вторых, так как работник является зависимым от работодателя лицом, то велика вероятность, что последний будет злоупотреблять своим властным положением в процессе создания условий пребывания работника в своей организации. Это может повлечь такие последствия, как унижение работника и несправедливое распределение определенных благ внутри трудового коллектива. Гарантиями от данного произвола работодателя становятся принципы уважения достоинства личности работника и равенство всех перед законом.

В-третьих, в связи с тем, что работник задействован в организационно-деятельностной сфере работодателя значительную часть времени своей жизни, то,

²¹³ Здесь и далее речь идет только о работниках, являющихся гражданами РФ, так как правовое регулирование труда и управление иностранными работниками обладает определенной спецификой и не входит в предмет нашего исследования.

исходя из провозглашенных идей гуманизма и принципа свободы личности, он должен иметь возможность сам определять ход своей жизни. Поэтому работник должен иметь возможность прекратить трудовую деятельность, против чего может возражать работодатель. Такое право работника обеспечивает свобода труда.

В-четвертых, учитывая подчиненное и экономически слабое положение работника, противостоять экономически более сильному работодателю более эффективно может не один работник, а группа либо трудовой коллектив в целом, что обеспечивается действием конституционного принципа свободы объединения в профессиональные союзы.

Следует отметить, что ни одно ограничение прав и свобод человека и гражданина не может быть произвольным, а, значит, бесосновательным. Также ни одно ограничение не может не иметь пределов, что повлечет, как указал Г.А. Гаджиев «выхолащивание права»²¹⁴, иными словами, такое ограничение перейдет в категорию «лишения» права, поэтому Конституционным судом РФ были выработаны критерии (или их еще называют принципами), с соблюдением которых должно проводиться ограничение прав.

Так, А.А. Кондрашев на основе анализа правовых позиций Конституционного Суда РФ выделил следующие критерии-принципы, которыми руководствуется высшая судебная инстанция при решении вопроса соразмерности ограничения прав и свобод²¹⁵:

1) Установление ограничений прав и свобод должно быть соразмерно защищаемым Конституцией РФ и законами ценностям правового государства²¹⁶.

2) При допустимости ограничения того или иного права в соответствии с конституционно одобряемыми целями государство должно использовать не

²¹⁴ Гаджиев Г.А. Конституционные принципы рыночной экономики. М., 2004. С. 75.

²¹⁵ Кондрашев А.А. Ограничения конституционных прав в Российской Федерации: теоретические подходы и политико-правовая практика [Электронный ресурс] // Конституционное и муниципальное право. 2014. N 7. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²¹⁶ См., например, Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 14.07.1998 N 86-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

чрезмерные, а только необходимые и строго обусловленные этими целями меры²¹⁷.

3) Ограничения прав должны быть адекватны социально необходимому результату²¹⁸.

4) Ограничения должны учитывать необходимый баланс интересов человека, общества и государства²¹⁹.

5) Законодатель не может осуществлять такое регулирование, ограничивающее права и свободы человека и гражданина, которое посягало бы на само существо того или иного права и приводило бы к утрате его реального содержания²²⁰.

Именно в случае соответствия указанным критериям вводимых законодателем ограничений права работодателя на управление трудом такие ограничения будут соответствовать цели особой защиты соответствующих конституционных прав и ценностей.

В связи с изложенным задачей, поставленной в настоящей главе, является определение того, когда право работодателя на управление трудом как следствие реализации свободы занятия предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельностью (то есть любой социально полезной деятельностью) вступает в коллизию с трудовыми и с особо охраняемыми конституционными правами и ценностями работника, и определить ситуации, когда и в каких формах реализация права на управление трудом может быть более приоритетной, а когда такая реализация должна быть заблокирована вследствие недопустимости умаления конституционных прав работников.

²¹⁷ См., например, Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 13.06.1996 N 14-П [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²¹⁸ См., например, Постановление Конституционного Суда РФ от 18.02.2000 N 3-П [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²¹⁹ См., например, Определение Конституционного Суда РФ от 14.07.1998 N 86-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²²⁰ См., например, Постановление Конституционного Суда РФ от 30.10.2003 N 15-П [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

§2. Пределы возможных ограничений права работодателя на управление трудом

Теперь перейдем непосредственно к анализу каждого из данных прав-принципов, определяющих конституционный статус работников, в отдельности. Начнем с принципа неприкосновенности жизни и охраны здоровья работника. Статья 3 Всеобщей декларации прав человека от 10.12.1948 г.²²¹ провозглашает самое главное личное право любого человека – право на жизнь. Вторя ей, Международный пакт о гражданских и политических правах²²² в ч. 1 ст. 6 называет право на жизнь неотъемлемым правом каждого человека, которого он не может быть лишен в произвольном порядке. Конституция РФ также, придерживаясь естественно-правового подхода, признает в ч. 1 ст. 20 всеобщее право на жизнь, и позволяет лишить его только в связи с применением смертной казни, установленной федеральным законом за совершение особо тяжких преступлений, с соблюдением определенного судебного порядка, на применение которой установлен мораторий²²³. Это позволяет констатировать, что жизнь человека является – высшей ценностью среди личных прав человека, и лишить права на жизнь либо ограничить его каким-либо образом в нормальных условиях невозможно.

Естественно, с правом на жизнь тесно связано конституционное по своей природе право на охрану здоровья, так как именно от состояния здоровья в основном зависит жизнь человека. Поэтому правильно, считать производным право на охрану здоровья человека от права на жизнь. Соответственно, и оно не может быть ограничено либо умалено.

²²¹ Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс] : принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 дек. 1948 г. // Российская газета. – 1995. – 5 авг. – N 67. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²²² Международный пакт о гражданских и политических правах [Электронный ресурс] : Принят Резолюцией 2200 (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 дек. 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – 28 апр. N 17, ст. 291. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²²³ См. Постановление Конституционного Суда РФ от 02.02.1999 N 3-П, Определение Конституционного Суда РФ от 19.11.2009 N 1344-О-Р [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Конституционный Суд РФ неоднократно указывал на важность соблюдения неприкосновенности жизни и охраны здоровья человека. Так, например, в Постановлении от 09.02.2012 г. № 2-П²²⁴ он отметил, что здоровье человека является высшим неотчуждаемым благом, без которого утрачивают свое значение многие другие блага и ценности, а, следовательно, его сохранение и укрепление играют основополагающую роль в жизни общества и государства²²⁵.

Что касается соотношения права работодателя на управление трудом и права на неприкосновенность жизни и охрану здоровья работника, то нарушить данные права – это значит лишить работника жизни или здоровья, что является уголовно-наказуемыми деяниями, а это выходит за рамки нормальных трудовых отношений. Поэтому речи о нарушении данных прав работодателем не пойдет. Но работодатель как субъект социально полезной деятельности заинтересован, во-первых, в максимальном использовании труда работников для повышения результативности своей деятельности, а, во-вторых, в обеспеченности сохранности своего имущества и предотвращении случаев его порчи или утраты, что может быть сопряжено с риском для жизни и здоровья работников. Для работников же, наоборот, приоритетнее сохранение своей жизни и здоровья, чем повышение показателей деятельности работодателя и обеспечение сохранности его имущества. В связи с этим может показаться, что возникает ситуация, когда реализация данных прав вступает друг с другом в коллизию из-за разнонаправленности интересов их носителей. Но это не так.

Обеспечиваемые данными правами ценности уже расставлены нормами Конституции в порядке приоритета и важности: ст. 2 Конституции РФ провозглашает человека высшей ценностью, соответственно и его жизнь, и его здоровье, а часть 2 ст. 7 Конституции РФ говорит о том, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей. Поэтому право на неприкосновенность жизни и охрану здоровья работника не вступает в коллизию

²²⁴ Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 г. N 2-П [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²²⁵ См. также, например, Постановление Конституционного Суда РФ от 24.12.2013 N 30-П, Определения Конституционного Суда РФ от 04.10.2012 N 1833-О, от 19.05.2009 N 816-О-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

с правом работодателя на управление трудом, а является его абсолютным ограничителем. Следствием этого является невозможность работодателя принимать управленческие решения, которые могут поставить под угрозу жизнь и здоровье работников. А в случае принятия, работники имеют право не исполнять их без негативных последствий для себя. Данный вывод не применим к тем работникам, чья трудовая функция непосредственно связана с риском для жизни и здоровья: охранники, сотрудники федеральной противопожарной службы, каскадёры, промышленные альпинисты и т.д. Речь о том, что отказаться от выполнения опасных для жизни и здоровья поручений, могут только те работники, трудовая функция которых не предполагает наличие такого риска.

Законодатель исходит из такого же понимания приоритета прав работника и работодателя, что наглядно видно на примере норм Трудового кодекса РФ. Так, часть 2 статьи 4 ТК РФ понимает под принудительным трудом, в том числе выполнение работы в условиях непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Норма статьи 370 ТК РФ дает право профсоюзным инспекторам труда предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников. Часть 1 статьи 379 ТК РФ в качестве самозащиты позволяет работникам отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает их жизни и здоровью.

Это был первый аспект проявления ограничения права на управление трудом правом на жизнь и охрану здоровья, обязывающий работодателя воздерживаться от действий, которые угрожают работникам. Но есть и второй, требующий от работодателя как организатора коллектива работников и их труда активных действий, направленных на защиту права на жизнь и охрану здоровья от возможных нарушений. Данный аспект такого ограничения права работодателя проявляется, во-первых, в наличии в Трудовом кодексе РФ раздела X, именуемого «Охрана труда», под которой понимается система сохранения жизни и здоровья

работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Нормы указанного раздела кодекса возлагают на работодателя ряд обязанностей, исполнение которых позволяет обеспечить наиболее благоприятные для здоровья и безопасные для жизни работников условия труда.

Именно работодатель как субъект, организующий процесс труда и коллектив работников несет неблагоприятные последствия за несоблюдение требований охраны труда, так как именно он является ответственным лицом за ведение своей социально полезной деятельности. В первую очередь работодатель должен обеспечить безопасность для жизни и здоровья работников, которые вовлечены в его деятельность для достижения её целей и не могут сами влиять на её организацию. Но работники являются не механизмами, а людьми, поэтому использование такого специфического ресурса, как способность к труду возможно при обеспечении нормальных для жизни и здоровья условий, а это вопрос организации социально полезной деятельности, ответственным за который является работодатель.

Изложенное ярко демонстрируется при решении вопроса о субъекте публичной ответственности за нарушение требований охраны труда. Так, субъектами административной ответственности за такой проступок, как нарушение требований охраны труда, являются работодатели и уполномоченные ими на осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда лица. Что касается уголовной ответственности за нарушение норм охраны труда, то Верховный Суд РФ указал в п. 3 Постановления Пленума от 23.04.1991 № 1 (в ред. от 03.03.2015)²²⁶, что здесь, субъекты ответственности будут идентичны ситуации с административной ответственностью, в случае же установления причастности за нарушение охраны труда и вины в этом обычного работника, он должен быть привлечен к ответственности за соответствующее преступление

²²⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.04.1991 N 1 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

против личности (когда речь идет о последствиях в виде вреда здоровью и смерти людей), в таком случае действия работника не будут составлять состав преступления по содержанию представляющий нарушение требований охраны труда. Более того, даже, если не касаться вопросов публичной ответственности, то ненадлежащее исполнение работодателем своей обязанностей по обеспечению и организации контроля за соблюдением норм охраны труда, влечет для него крайне неблагоприятные последствия: государственный инспектор труда вправе направить в суд требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности её структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда (п. 7 ч. 1 ст. 357 ТК РФ). В связи с этим работодатель должен иметь возможность по воздействию на работников помимо отстранения их от работы, поэтому норма п.п. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признает нарушение работником требований охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия грубым нарушением и даёт право работодателю расторгнуть трудовой договор с таким работником по своей инициативе.

Также на работодателе как организаторе процесса труда лежит обязанность по поддержанию общей безопасности для жизни и здоровья работников у себя в организации. Так, норма ст. 76 ТК РФ обязывает работодателя отстранить от работы работника, который появился на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда, обязательный медосмотр. Такой работник может навредить как деятельности и имуществу работодателя, так жизни и здоровью остальных работников. А когда трудовая функция работника предполагает взаимодействие с опасными агрегатами, то под угрозу могут быть поставлены жизнь и здоровье совершенно посторонних лиц, что является приоритетнее по сравнению с интересами работодателя, связанными с результатами его деятельности. Это косвенно подтверждается тем, что норма ст. 76 ТК РФ устанавливает именно обязанность по отстранению таких работников от работы, что является ярчайшим примером понуждения работодателя к принятию управленческого решения. Данные выводы подтверждаются и практикой

Конституционного Суда РФ. Так, в Определении от 17.11.2009 № 1375-О-О²²⁷ он указал, что отстранение от работы в указанных нами выше случаях выступает одной из гарантий права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, направлено на обеспечение охраны труда как самого работника, так и других лиц²²⁸.

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что конституционный принцип неприкосновенности жизни и охраны здоровья человека ограничивает права работодателя не только путем невозможности принятия управленческих решений, которые могут повредить здоровью или жизни работника, но также и несет с собой целый ряд серьезных обязанностей, возложенных на работодателя как субъекта, являющегося организатором социально полезной деятельности.

Теперь перейдем к принципу уважения чести и достоинства личности. Данный принцип пронизывает все сферы общественных отношений: ч. 1 ст. 21 Конституции РФ провозгласила, что достоинство личности охраняется государством, и ничто не может быть основанием для его умаления²²⁹. Что же касается трудовых правоотношений, то Европейская социальная хартия 1996 г.²³⁰ гарантирует в ст. 26 право всех работников на защиту своего достоинства в период работы. Вторя ей, Трудовой кодекс РФ во второй статье среди принципов правового регулирования трудовых отношений перечисляет и такой, как обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

В то же время нет нормативного понятия чести и достоинства личности. Обычно в доктрине под честью понимается социальная оценка качеств и способностей конкретной личности, достоинством – самооценка своих качеств и

²²⁷ Определение Конституционного Суда РФ от 17.11.2009 N 1375-О-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²²⁸ См. также Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2007 N 357-О-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²²⁹ Он также гарантирован и на международном уровне: преамбула Всеобщей декларации прав человека 1948 г. гласит: «...признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, и равных и неотъемлемых прав их является основой свободы, справедливости...»; Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. в ч.1 ст.17 также содержит норму, запрещающую незаконные посягательства на честь и репутацию каждого человека.

²³⁰ Европейская социальная хартия [Электронный ресурс] : принята в г. Страсбурге 3 май. 1996 г. // Бюллетень международных договоров. - 2010. апр. с. 17 – 67. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

способностей, репутацией (лат. *reputatio* – обдумывание, размышление) – сложившееся о лице мнение, основанное на оценке его общественно значимых качеств, в том числе профессиональных (в последнем случае принято говорить о деловой репутации)²³¹.

В связи с этим нарушением принципа достоинства личности будут управленческие действия работодателя, направленные, во-первых, на понижение собственной ценности и значимости работника, как состоявшегося члена социума, полноценного сотрудника, являющегося членом трудового коллектива, а, во-вторых, направленные на создание такого деформированного образа работника в глазах любых иных лиц. Так как работник является зависимым от работодателя лицом, к нарушениям принципа достоинства личности следует отнести неправомерные действия работодателя, связанные с реализацией права на управление трудом, имеющей целью унижить работника, подчеркнуть его беспомощность или создать образ ничтожности работника в своих глазах либо в глазах других лиц. Здесь необходимо сделать важную оговорку: не любые действия, причиняющие работнику моральные страдания, могут быть расценены как нарушающие со стороны работодателя принцип уважения чести и достоинства работника. Очевидно, что правомерное привлечение работника к дисциплинарной ответственности, констатация факта отсутствия у работника необходимой квалификации и т.п. приводят к уменьшению самооценки личности и изменению оценки ее со стороны других людей, но ничего неправомерного в этом нет. Поэтому основополагающим признаком таких действий работодателя является их конкретная направленность на унижение чести и достоинства работника с целью причинить моральные страдания работнику.

Причины такого неправомерного поведения работодателя могут быть различны, и правового значения они не имеют: личная неприязнь к работнику, «неудобность» работника и т.д. В качестве частных примеров действий работодателя, унижающих честь и достоинство работника, выделяются:

²³¹ Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть первая: Учебно-практический комментарий (постатейный) [Электронный ресурс] / под ред. А.П. Сергеева. М, 2010. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

подвергание работника изоляции (запрет на общение с ним другим работникам, умышленно оборудованное удаленно от остальных работников рабочее место); изменение рабочих заданий именно в целях наказания, то есть работодатель делает это исключительно для нанесения вреда работнику, зная на последующую реакцию последнего на его действия (работнику даются задания намного ниже его возможностей или квалификации либо трудновыполнимые из-за недостатка квалификации, либо бессмысленные задания, либо работнику не даются никакие задания); нанесение ущерба авторитету работника (работодатель неверно или пренебрежительно оценивает выполненную работником работу, работодатель постоянно критикует выполненные работником задания, работодатель ограничивает работнику возможность высказываться)²³².

Ряд исследователей²³³ обоснованно считает, что право на уважение достоинства личности включает в себя также право на неприкосновенность личности, и это абсолютно верно. Соответственно, в научной литературе приводятся примеры нарушения принципа достоинства личности работника через посягательства на принцип неприкосновенности личности, и выделяется ряд сфер, любое вторжение в которые будет посягательством на честь и достоинство работника, это: 1) неприкосновенность средств личного общения работника, если на служебный адрес, служебные средства связи работника приходит информация частного характера; 2) неприкосновенность частной документации работника; 3) неприкосновенность внешнего облика работника; 4) запрет применения средств аудиовизуального контроля поведения работника на рабочем месте; 5) физическая неприкосновенность работника (обыски, досмотры и т.п.); 6) запрет применения средств специального контроля над достоверностью информации, предоставляемой работником (например, использование «детектора лжи»)²³⁴.

²³² Коновалова В. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. N 3. С. 111.

²³³ См., например, Безроднова К.В. Честь и достоинство как теоретико-правовые понятия (историко-правовое исследование): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Челябинск, 2014. С. 118.

²³⁴ Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. N 2. С. 108.

Прежде чем дать анализ данному тезису, нужно сделать важное замечание. Вначале настоящей главы была поставлена задача, выяснить, где и когда право работодателя на управление трудом вступает в коллизию с базовыми конституционными правами работников, а когда определенные формы его реализации выходят за допустимые пределы и приводят к нарушению конституционных прав работников. Первая часть анализа права на уважение достоинства личности была демонстрацией той его стороны, где нет коллизионности, и невозможно ограничить право на достоинство в интересах управления трудом, а все подобные управленческие действия работодателя являются явным нарушением данного права. Но в определенных случаях, когда действия работодателя направлены на неприкосновенность личности как раз обнажаются коллизионные стороны конституционных прав работодателя и работников, поэтому нельзя согласиться с А.М. и М.В. Лушниковыми, которые относят все ранее перечисленные меры, посягающие на неприкосновенность личности к нарушениям права на уважение достоинства человека. Такая коллизионность во взаимодействии права на управление трудом и права на неприкосновенность личности возможна при понимании трудовых обязанностей не только как обязанностей, связанных с непосредственными действиями по выполнению трудовой функции, а при более широком взгляде на данный вопрос.

Ранее все обязанности работников были разделены на функциональные и организационные. Было указано, что организационные обязанности могут выражаться в определенных личностных ограничениях и «обязываниях» работника, когда он находится в организационно-деятельностной сфере работодателя. Работодатель заинтересован в эффективности своей деятельности. Поэтому, как было указано ранее, принимаемые им управленческие действия могут быть направлены либо на повышение эффективности деятельности, либо на защиту имущества, обеспечивающего эту деятельность, и не могут в силу специфики социального управления затрагивать личностные аспекты работников. Именно это выводит на коллизионность права на уважение достоинства и права на управление трудом.

Бесспорно нарушением данного принципа будут действия работодателя, направленные на нарушение неприкосновенности частной документации работника (она не имеет отношение к выполнению работником трудовых обязанностей в организационно-деятельностной сфере работодателя), применение в отношении работника специальных средств, например, полиграфа, которые посягают на физическую неприкосновенность работника (это будет прямым нарушением ч. 1 ст. 22 Конституции РФ), а также нарушение его физической неприкосновенности в виде обысков и досмотров (что также напрямую нарушает ч. 1 ст. 22 Конституции РФ). Даже в случае, когда работодатель заведомо знает, что работник украл его имущество и пытается вынести его с территории работодателя, последний не может прибегнуть к личному досмотру и обыску. Представляется, что в таком случае работодатель должен вызвать сотрудников правоохранительных органов, а до их прибытия он может ограничить работника в передвижении, заблокировав последнего на своей территории, что не будет незаконным лишением свободы, так как данные действия представляют собой крайнюю необходимость.

Следует отметить, что наличие нарушения права на уважение достоинства личности здесь будет, если указанные меры имеют для работника принудительный характер и обязательны для исполнения или обязательны для согласия под угрозой наступления негативных последствий в виде привлечения к дисциплинарной ответственности в случае отказа. Если какие-то из данных действий проводятся с предварительного согласия работника, и не являются обязательными, то право на уважение достоинства личности не нарушается.

Однако некорректно относить к нарушению принципа уважения чести и достоинства личности, во-первых, нарушение неприкосновенности средств личного общения, в случае использования рабочей электронной почты, рабочих средств связи и т.д. в личных интересах и целях, противоречащих целям деятельности работодателя, а также в противоправных целях, а, во-вторых, применение средств аудиовизуального контроля за работниками, по следующим причинам.

Что касается неприкосновенности средств личного общения, то здесь необходимо иметь в виду два аспекта. Первый аспект заключается в том, что работники используют при реализации своей способности к труду имущество работодателя, переданное им для использования. Оно передано им для использования в конкретных целях – для выполнения трудовой функции, посредством чего осуществляется социально полезная деятельность работодателя, и только работодатель как собственник такого имущества может определять порядок его использования, а соответственно и контролировать соблюдение такого порядка. Второй аспект в том, что работодатель вправе осуществлять защиту информации, которая связана с его деятельностью, в том числе путем проведения проверок соответствующих устройств на наличие отправленных (например, с конфиденциальной информацией) или полученных (например, зараженных специальными вирусными программами) сообщений, или проверки содержания звонков (установка определенных приложений позволяет это обеспечить). Изложенное позволяет сделать вывод о том, что использование работником вверенных им технических средств может либо просто нарушать установленный их собственником порядок использования, либо может представлять серьезную угрозу для прав и законных интересов работодателя, и является дисциплинарным проступком со стороны работника, выявить который возможно путем контроля, направленного на пресечение неправомерных действий. В связи с этим, «нарушая неприкосновенность средств связи», работодатель действует в целях реализации и защиты прав, предусмотренных ч. 1 ст. 34 и ч. 2 ст. 35 Конституции РФ, что не может являться нарушением принципа уважения чести и достоинства личности.

Не нарушается в таком случае и норма ч. 2 ст. 23 Конституции РФ, позволяющая ограничивать тайну переписки и переговоров только на основании судебного решения. Часть 1 ст. 23 Конституции РФ говорит о праве на неприкосновенность частной жизни, а также личной и семейной тайны. В связи с этим нормы обеих частей ст. 23 Конституции РФ необходимо рассматривать в системе: судебное решение является обязательным основанием для ограничения тайны переговоров и сообщений, которые содержат информацию о личной,

семейной жизни и т.д. Контроль работодателя за предоставленными работнику средствами связи, в том числе за содержанием переговоров и сообщений, по своей цели не направлен на получение фактов о частной жизни работника. Поэтому на данные случаи ограничение, предусмотренное ч. 2 ст. 23 Конституции РФ, не распространяется.

Но здесь возникает ещё один вопрос: будет ли правомерным ознакомление с содержанием личного сообщения или его фиксация в документах работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности? Нарушений прав работника здесь не происходит. Как может работодатель осуществить контроль за правильностью использования работником электронной почты или вверенных электронных средств связи? Только фактически просмотрев ту информацию, которая на них поступает и хранится, чтобы установить содержание этой информации. А установить факт того, что какое-либо сообщение относится не к трудовой деятельности, а к личной жизни работника, возможно лишь, прочитав это сообщение, так как из имени/наименовании адресата или темы сообщения далеко не всегда понятен его характер. Что же касается фиксации сообщения в документах работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, то такие документы в дальнейшем, если работник прибегнет к судебному обжалованию, составят доказательственную базу работодателя, что может повлиять на исход судебного разбирательства, имеющего крайне важные последствия. Поэтому работодатель также должен иметь возможность фиксировать информацию, свидетельствующую о тяжести нарушения трудовой дисциплины, в оформляющих привлечение работника к ответственности документах. Естественно нарушением права работника будет ситуация, когда работодатель разгласит третьим лицам в письменной или устной форме информацию личного характера, которую работник получил на служебное средство связи. Нарушением здесь будет именно разглашение среди лиц, не имеющих отношения к порядку привлечения к дисциплинарной ответственности и не в рамках процедуры такого привлечения, например, среди остальных работников для общественного порицания.

Однако не будет нарушением прав работника помещением работодателем информации о личном сообщении в материалы дисциплинарного производства и последующее ознакомление с содержанием этого сообщения третьих лиц в рамках судебного процесса, когда работник обжалует факт привлечения его к дисциплинарной ответственности. В таком случае содержание личного сообщения становится известным третьим лицам в рамках доказательственного обоснования работодателем принятого в рамках дисциплинарного производства решения и является прямым исполнением обязанностей, предусмотренными нормами ч. 1 и 3 ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ²³⁵, которые обязывают сторону процесса доказать те обстоятельства и раскрыть доказательства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. Иное бы делало невозможным предоставление доказательств со стороны работодателя в обосновании своей позиции по данной категории дел.

Что же касается аудиовизуального наблюдения за работниками либо за территорией, принадлежащей работодателю, то в данном случае работодатель также осуществляет действия в своем законном интересе: осуществляет контроль за выполнением работниками своей трудовой функции либо за сохранностью принадлежащего ему имущества, что не имеет неправомерного характера. Более того, нет никакой разницы в содержательной характеристике и правовых последствиях между тем, когда за работниками наблюдает уполномоченное работодателем лицо либо, когда это наблюдение происходит посредством аудио- или видеозаписи. Однако первый случай никогда не вызывал сомнений в его правомерности. Ярким примером использования аудиовизуальных средств записи работников для реализации ч. 1 ст. 34 Конституции РФ является запись разговоров при посещении организаций, предоставляющих государственные или муниципальные услуги, и обращении в call-центры крупных частных фирм, когда обратившихся предупреждают о записи разговора «с целью повышения качества услуг». Стоит признать такое вторжение в личное пространство работника

²³⁵ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 14 ноя. 2002 г. N 138-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. N 46. ст. 4532. (в ред. от 24 июня. 2023 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

абсолютно обоснованным, и дело даже не столько в том, чтобы уличить работника в его ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, сколько для необходимости выявления «слабых» мест в порядке осуществления социально полезной деятельности работодателем: выявить, что нужно улучшить, каков спрос на рынке, какие претензии есть со стороны заказчиков продукта работодателя, необходимость создания доказательной базы на случай предъявления необоснованных требований со стороны клиентов и т.д.

Однако, организуя аудиовизуальное наблюдение за работниками, для соблюдения правомерности данной процедуры работодатель должен соблюсти два обязательных требования. Первое требование: работники должны быть уведомлены о том, что в помещениях, в которых они находятся, ведется видео- или аудиозапись. Данное требование проистекает из ст. 6 Федерального закона от 12.08.1995 № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности»²³⁶, которая запрещает скрытое использование средств для видео- и аудиозаписи. Второе требование: данные технические средства не должны быть установлены, и запись не должна вестись в местах, которые функционально предназначены для процессов, в ходе которых работники предстают в обнаженном и полуобнаженном виде (раздевалки, душевые, туалеты), так как можно сказать, что в таком случае будет опосредовано нарушаться физическая неприкосновенность работника: вскрывается и становится доступной сознательно им скрытая от третьих лиц личная физиологичность. От этого отличается и является допустимым осуществление аудио- и видеозаписи в помещениях, предназначенных для курения, обогрева и приема пищи. Отличие в данном случае в том, что указанные помещения не предназначены для совершения действий, которые сами по себе не являются интимными и изначально скрываемыми работником от третьих лиц.

Представляется, что неправомерным будет ограничение работодателя по количеству используемых способов наблюдения за работниками. Например, если

²³⁶ Об оперативно-розыскной деятельности [Электронный ресурс] : федер. закон от 12 авг. 1995 г. N 144-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – N 33. – ст. 3349. – (в ред. от 29 дек. 2022 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

разговоры работников call-центров записываются, то ничего не препятствует работодателю установить в дополнение к этому еще и видеонаблюдение, если он считает, что это каким-либо образом защитит его права или обеспечит выполнение со стороны работников своих обязанностей. Вопрос количества применимых мер – это вопрос целесообразности, а не правовой возможности, поэтому не должен быть основанием для ограничения права работодателя.

Теперь, что касается неприкосновенности внешнего облика работника. Так как управление социально полезной деятельностью работодателя происходит посредством использования труда работников, одно из возможных направлений в повышении эффективности деятельности работодателя – это воздействие на сознание работников: пробуждение в них чувств долга, отношения к своему труду (даже если он малозначительный в рамках деятельности всей организации), как к очень важному занятию, способствование общей сплочённости коллектива и созданию определённой атмосферы внутри организации работодателя, дисциплинирование и т.д. Нахождение работников в хозяйственной сфере работодателя предполагают межличностные отношения внутри корпорации, обеспечивающее развитие этой корпорации, руководителем которой является работодатель. Исходя из смысла ч. 1 ст. 34 Конституции РФ, работодатель имеет право принимать решения, направленные на развитие его корпорации. Внешний вид человека в определенной одежде всегда обладал серьезным эмоциональным воздействием, как на самого носителя соответствующей одежды, так и на окружающих. Поэтому, если работодатель считает целесообразным для развития межличностных отношений внутри коллектива, что будет выражаться в повышении показателей его социально полезной деятельности, нельзя лишать его права регулировать вопросы внешнего вида работников.

Регулирование работодателем вопросов внешнего вида работников, можно разделить на два направления. Во-первых, устанавливаемая в качестве обязательной одежда, может непосредственно обеспечивать выполнение трудовой функции работника либо безопасность жизни и здоровья работника при её выполнении. Речь идет, например, о специальных комбинезонах для рабочих,

позволяющих удобно переносить инструменты, защитной одежде, к данному виду можно также отнести военную форму и форму иных правоохранительных органов, так как непосредственная ассоциация иными лицами таких служащих с соответствующими силовыми структурами, в том числе охватывается их трудовой функцией. Назовем данный вид одежды «спецодеждой». Обязанность соблюдать установленные работодателем требования к спецодежде относится к функциональным обязанностям.

Во-вторых, устанавливаемые требования к одежде могут быть не связаны с непосредственным выполнением работником трудовой функции и не вызваны требованиями охраны труда, а являются установлением вследствие принятия работодателем решения о развитии межличностных отношений в коллективе, установления определенной атмосферы и т.д. Назовем такие требования к одежде «дресс-кодом». Обязанность соблюдать установленный работодателем дресс-код относится к организационным обязанностям.

Главным отличием спецодежды от дресс-кода является основание установления: если основной причиной введения спецодежды является объективная необходимость с точки зрения выполнения работником трудовой функции, то причиной установления дресс-кода является соответствующее решение работодателя, исключительно основанное на понимании последним вопроса влияния вводимой одежды на сознание работников и эффективность осуществления социально полезно деятельности. Важно отметить, что вопрос целесообразности введения того или иного дресс-кода решает только работодатель, и никто иной не может оценивать целесообразность принятого решения. Не исключено, что устанавливаемый дресс-код будет глупым, и фактически не приведет к желаемым работодателем целям, и может большинством оцениваться как нецелесообразный, но это не может быть основанием для признания установления такого дресс-кода неправомерным. В ситуации со спецодеждой вопроса целесообразности не встает, так как вопрос введения спецодежды основан на объективной предпосылке, чего не всегда

можно обнаружить в установлении дресс-кода. В связи с этим данный вопрос приводит к разногласиям и спорам.

Судебная практика признает возможность регулирования работодателем вопросов внешнего вида и установления дресс-кода²³⁷. Отдельно отметим Решение Промышленного районного суда г. Смоленска № 2-2473/2017 от 24.08.2017 г.²³⁸, в связи с тем, что он, разбирая дело о привлечении к дисциплинарной ответственности преподавательницы английского языка за отказ носить белый медицинский халат во время лекций, правильно отметил, что хоть и законодательно не урегулирована возможность работодателя устанавливать требования к одежде работников, но работодатель был вправе установить в локальном кодексе этики такую обязанность, и это не является дискриминацией работника, так как это правило распространяется на всех преподавателей колледжа. Однако, в конце суд делает совершенно неверный вывод о том, что хоть и локальная норма есть, работник вправе её не исполнять, так как в данном случае белый халат не влияет на исполнение работником своей трудовой функции. То есть в конце суд начал оценивать целесообразность решения работодателя.

При решении как вопроса спецодежды, так и вопроса дресс-кода, важно отметить два существенных условия, которые делают возможным установление работодателем обязательной формы для работников. Во-первых, так как обязанность носить определенную форму одежды является обязанностью работников, и направлена она на обеспечение наиболее эффективного осуществления социально полезной деятельности работодателя, поэтому предусмотренная форма одежды ничем не отличается от иного имущества которое используется работниками при осуществлении трудовой функции. В

²³⁷ См., например, Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 01.12.2020 по делу N 88-18312/2020, Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2018 по делу N 33-30134/2018, Решение Райчихинского городского суда Амурской области N 2-288/2017 от 24.05.2017 г., Решение Лешуконского районного суда Архангельской области N 2-131/2017 от 01.06.2017 г., Решение Сормовского районного суда Нижнего Новгорода N 2-3788/2011 от 28.12.2011 г. [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2018).

²³⁸ Решение Промышленного районного суда г. Смоленска N 2-2473/2017 от 24.08.2017 г. [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2018).

связи с этим именно работодатель должен предоставить соответствующую одежду работнику либо обеспечить его денежными средствами, чтобы последний мог приобрести данную одежду сам. В противном случае, работник не будет обязан соблюдать существующий у работодателя дресс-код либо носить введенную спецодежду, даже если соответствующая обязанность установлена в локальном нормативном акте. Если же спецодежда обеспечивает безопасность работника при выполнении трудовой функции, то её отсутствие позволяет отказаться работнику от выполнения своих обязанностей, что является проявлением принципа защиты жизни и здоровья.

Во-вторых, хотя работодатель имеет право регулировать вопросы одежды своих работников, и целесообразность такого регулирования он определяет сам, но при выборе обязательной для работников униформы он не должен нарушать право работников на уважение их достоинства. Установленная форма одежды не должна преследовать цель унижить работника, умышленно сделать его пребывание у работодателя некомфортным и т.д. Но доказывать суду факт того, что униформа призвана унижить его достоинство, должен будет работник в каждом конкретном случае. Мы не предлагаем каких-либо критериев для определения, когда введение дресс-кода или спецодежды является нарушением права на достоинство личности, так как целью исследования является установление правовой природы права на управление трудом и анализ вытекающих из этого последствий, и это невозможно сделать без привязки к конкретной ситуации. Например, работодатель ввел обязанность носить строгие деловые костюмы и обеспечил часть работников красивыми, современными костюмами, а работникам, с которыми сложились конфликтные отношения, работодатель выдал костюмы не по размеру, плохого качества, рваные, с заплатками, с пятнами, которые невозможно вывести, и т.д., надев которые, работники выглядят смешно и нелепо и в таком образе предстают перед своими коллегами и контрагентами работодателя, что создает у последних определенное впечатление о них.

Таким образом, обязанность по соблюдению установленных к одежде требований будет законной, когда работодатель материально обеспечил работника соответствующей одеждой или возможность её приобрести, а также, когда целью введения такой одежды не является оскорбление или унижение работников.

Что же касается способов защиты работника в таких случаях, то здесь, как правило, называют право работника на возмещение морального вреда, причиненного любыми неправомерными действиями или бездействиями работодателя (ч. 1 ст. 237 ТК РФ), а в силу действия принципа обеспечения защиты права работника на достоинство личности, любые действия, его умаляющие, должны а priori рассматриваться как неправомерные. Также защита достоинства работника обеспечивается и путем возмещения материального ущерба. Такой ущерб возмещается, в частности, при неправильной формулировке в трудовой книжке причины увольнения, оскорбляющей достоинство работника²³⁹. Изложенное демонстрирует, что Трудовой кодекс не предусматривает каких-либо специальных правомочий работника, направленных на защиту чести и достоинства. В литературе это не раз критиковалось, называлось пробелом в законодательстве, указывалось, что работник не обладает тем арсеналом средств защиты чести и достоинства, который предусматривает Гражданский кодекс РФ, в том числе не может требовать запрещения осуществления работодателем таких действий²⁴⁰. С этим нельзя согласиться.

Главная ошибка авторов, придерживающихся указанной позиции, в том, что они неправильно понимают природу правоотношений по защите чести и достоинства работников, выделяя их в отдельную категорию отношений по защите трудо-правовой чести и достоинства, и поэтому ищут способы защиты только в отраслевых нормативных актах. По их мнению, есть гражданско-

²³⁹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / отв. ред. Ю.П. Орловский. 7-е издание, исправленное, дополненное и переработанное. М., КОНТРАКТ, КНОРУС. 2015. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁴⁰ Киселев А. Предотвращая опасность [Электронный ресурс]. ЭЖ-Юрист, 2016. N 31. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Петров А.Я. Спорные аспекты принципов российского трудового права // Трудовое право. 2008. N 11. С. 65-72; Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Л., 1991. С. 13.

правовые честь и достоинство, есть трудо-правовые и т.д. Это неверно. То, что нормы регулирующие отношения по защите чести и достоинства находятся в гл. 8 Гражданского кодекса РФ «Нематериальные блага и их защита», не делает характер этих отношений гражданско-правовым, точно так же, как и не сделал бы трудо-правовым, если бы соответствующие статьи были в кодексе Трудовом. Еще у М.И. Бару прослеживается мысль о том, что принцип уважения чести и достоинства – это надотраслевой принцип, присутствующий в рамках каждого правоотношения, независимо от отраслевой принадлежности, а выделял М.И. Бару отдельно трудовую честь только потому, что связывал с данной категорией возникновения у работника ряда субъективных прав: право на поощрение и право на выдвижение²⁴¹. Что касается современных исследователей, то положение о том, что принцип уважения достоинства личности является общеправовым и пронизывает все отрасли, также находит свое отражение в научной литературе²⁴².

Следует согласиться с тем, что принцип уважения достоинства личности является одинаково действующим в любых правоотношениях, независимо от их отраслевой принадлежности, так как достоинство личности не может быть умалено никем и нигде. Выделение же категорий «честь и достоинство» с привязкой к конкретным отраслям выполняет лишь техническую функцию и отсылает к «месту», где должен данный принцип соблюдаться, либо в рамках каких отношений произошло умаление чести и достоинства, но не более того. В любом случае содержательно это будут отношения по защите чести и достоинства, поэтому нет основания разделять по отраслям проявление данного принципа. По сути это охранительные правоотношения, которые могут «прикладываться» к любым правоотношениям. Законодатель предусматривает механизм защиты чести и достоинства, технически помещая его в главу Гражданского кодекса. Не важно, в какой сфере общественных отношений были

²⁴¹ См., Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966. С. 102.

²⁴² См., например, Черкасова Т.В. Гражданско-правовая защита чести, достоинства и деловой репутации как форма социально-правовой защищенности граждан: по материалам судебной практики Северо-Кавказского региона: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Л., 1991. С. 13.; Паладьев М.А. Конституционное право человека на честь и достоинство: основания, содержание, защита: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Самара, 2006. С. 5.

умалены честь и достоинство, лицо вправе выбрать любой подходящий способ защиты из арсенала гл. 8 ГК РФ, если они будут подходящими в конкретной ситуации, исключением не являются и трудовые отношения. В таком случае применяются не нормы гражданского права, а нормы, находящиеся в гражданском законодательстве, к правоотношениям, которые не являются трудовыми, а являются самостоятельными: правоотношениями по поводу защиты чести и достоинства личности. В связи с этим не должно возникать опасений и сомнений в применении в таких случаях норм ГК РФ. Представляется, что данный вывод может вызвать критику со стороны некоторых представителей трудо-правовой доктрины в виде обвинения в посягательствах на самостоятельность трудового права как отрасли. Но в качестве ответа на такую критику и возможного выхода из ситуации для правоприменителей обоснованием использования в их решениях соответствующих норм Гражданского кодекса будет аналогия закона. Однако, на наш взгляд, нет препятствий для прямого применения данных норм в соответствующих трудовых отношениях.

Пункт 2 ст. 150 ГК РФ говорит о том, что нематериальные блага защищаются наиболее подходящими, исходя из существа нарушения, способами, предусмотренными ст. 12 ГК РФ. Из них, учитывая специфику трудовых правоотношений, подходящими являются: признание права; пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения; самозащита права; возмещения убытков; компенсация морального вреда. Нужно учитывать п. 3 ст. 152 ГК РФ о том, что если порочащие сведения содержатся в документе организации, то такой документ подлежит отзыву или замене (таким образом, может быть изменен или отменен приказ или распоряжение работодателя), также применимы нормы об опровержении порочащих сведений в СМИ. Но наибольший интерес представляет пресечение действий, нарушающих право, и самозащита права, так как они фактически дают работнику возможность не исполнять решения работодателя, которые умаляют честь и достоинство работника, и это не будет неисполнением трудовых обязанностей со стороны последнего, а, значит, не будет основанием для привлечения работника к

дисциплинарной ответственности. Проиллюстрируем это на обнаруженных примерах в не столь обширной по данному вопросу судебной практике.

Так, в Кассационном определении Ростовского областного суда от 21.11.2011 по делу № 33-15566/2011²⁴³ суд расценил тяжелые роды у супруги работника, патологию новорожденного ребенка, последующую смерть новорожденного, моральную и физическую необходимость для работника оказать членам своей семьи поддержку как уважительные причины невыхода на работу при наличии отказа в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы для выполнения работником семейных обязанностей в экстремальной для последнего ситуации. Отказ в предоставлении отпуска в такой ситуации, тем более о которой работодатель был извещен, признан нарушением права работника на защиту своего человеческого достоинства. В деле, по результатам рассмотрения которого было вынесено Определение Томского областного суда от 30.12.2011 по делу № 33-4101/2011²⁴⁴, работник – врач скорой помощи посчитал унижающим его честь и достоинство служебную записку, перечеркнутую главным врачом черным фломастером, с исправлениями фломастером изготовленного им текста. Вверху прямо по тексту было написано: «Еще раз внятно написать объяснительную: почему самостоятельно госпитализировал пациентку без вызова деж. врача?». Чуть ниже таким же фломастером было написано «ггго», что работник расценил как письменное обозначение смеха. Суд согласился с работником и частично удовлетворил требования о компенсации морального вреда. В обоих решениях суды ссылались на ч. 19 ст. 2 ТК РФ (принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства) и на ст. 237 ТК РФ (право на возмещение морального вреда, причиненного неправомерными действиями работодателя). Это подтверждает возможность защиты чести и достоинства работника на основании ст. 2 ТК РФ. Но из способов защиты ТК РФ содержит только возможность возмещения морального вреда, а ГК

²⁴³ Кассационное определение Ростовского областного суда от 21.11.2011 по делу N 33-15566/2011 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁴⁴ Определение Томского областного суда от 30.12.2011 по делу N 33-4101/2011 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

содержит ряд других средств защиты, и, исходя из конкретной ситуации, работник может выбирать, как защитить нарушенное право. Это косвенно подтверждается в первом решении: невыход работника на работу в сложившейся тяжелой жизненной ситуации в условиях отказа работодателя в предоставлении неоплачиваемого отпуска, не был расценен судом как основание привлечения к дисциплинарной ответственности, а, значит, можно расценить это как самозащиту права на защиту своего человеческого достоинства работником (хотя ссылок на ГК РФ в решениях нет).

В связи с этим если характер нарушений, предполагает использование способов защиты, предусмотренных Гражданским кодексом, то работник без каких-либо ограничений может использовать их, что подтверждается судебной практикой²⁴⁵. Но, как правило, характер нарушений принципа уважения чести и достоинства работника в рамках трудовых отношений таков, что для защиты и восстановления нарушенного права работника достаточно способов, предусмотренных Трудовым кодексом: признание действий и решений работодателя незаконными, отказ от выполнения незаконных требований работодателя в рамках самозащиты права и компенсация морального вреда²⁴⁶.

Несмотря на то, что работник вправе использовать для защиты чести и достоинства способы, предусмотренные нормами Гражданского кодекса РФ, во избежание проблем и спорных ситуаций, связанных с опасениями судов и контролирующих органов применять эти нормы к отношениям между работником и работодателем, а также факт того, что работодатель является властной стороной трудовых отношений, что, как показывает практика, дает определенное чувство безнаказанности и своеволия, а работника делает более уязвимым, следует

²⁴⁵ См, например, Апелляционное определение Московского городского суда от 10.03.2017 по делу N 33-8040/2017, Апелляционное определение Мурманского областного суда от 10.06.2014 по делу N 33-1611, Кассационное определение Тульского областного суда от 18.08.2011 по делу N 33-2793 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁴⁶ См, например, Апелляционное определение Московского городского суда от 10.03.2017 по делу N 33-8040/2017, Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.07.2017 по делу N 33-4847/2017, Определение Московского городского суда от 20.12.2010 по делу N 33-39781 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

согласиться с необходимостью наличия в Трудовом кодексе РФ отдельных положений о защите чести и достоинства работника.

В связи с чем предлагаем ко включению в текст Трудового кодекса РФ норму следующего содержания:

«Статья 352.1. Способы защиты личных неимущественных прав работника.

При осуществлении трудовой деятельности за работником признаются и защищаются все принадлежащие работнику от рождения или в силу закона нематериальные блага, в том числе честь, достоинство и деловая репутация.

Для защиты личных неимущественных прав работник вправе использовать следующие способы:

обращение в суд с требованием о признании права;

обращение в суд или орган, осуществляющий контроль и надзор за соблюдением трудовых прав работника, с требованием о пресечении или запрещения действий, нарушающих личные неимущественные права работника, или создающих угрозу их нарушения;

обращение в суд или орган, осуществляющий контроль и надзор за соблюдением трудовых прав работника, с требованием об отмене локального нормативного или ненормативного акта работодателя, нарушающего личные неимущественные права работника, в том числе содержащие сведения, унижающие честь и достоинство работника или порочащие его деловую репутацию;

самозащита права, в том числе самостоятельное осуществление работником действий, направленных на пресечение действий работодателя, нарушающих личные неимущественные права работника, или создающих угрозу их нарушения;

возмещение убытков;

компенсация морального вреда.

В целях защиты личных неимущественных прав работник вправе использовать способы защиты, предусмотренные настоящим Кодексом, а также иными федеральными законами, если существо нарушенного нематериального

блага, неимущественного права или действия работодателя, направленные на их нарушение, позволяют это сделать.»).

Таким образом, рассмотрев соотношение права работодателя на управление трудом и права работников на уважение их чести и достоинства, можно сделать вывод о том, что данное право работников является абсолютным ограничителем права работодателя, и любое посягательство на него будет нарушением со стороны работодателя, за исключением такого проявления права на достоинство, как неприкосновенность личности. Здесь право на достоинство может вступить в коллизию с правом на управление трудом, в ситуациях, когда управленческие полномочия работодателя начинают затрагивать личную неимущественную сферу работника. Но такое вторжение работодателя является правомерным, так как является следствием реализации им ч. 1 ст. 34 Конституции РФ.

Теперь перейдем к рассмотрению принципа равенства всех перед законом и судом. Часть 1 статьи 19 Конституции РФ гласит: «Все равны перед законом и судом», повторяя в общем виде положения ст. 23 Декларации прав человека от 10.12.1948 г., говорящей: «Равноправие мужчин и женщин, равенство всех от рождения и вне зависимости от расовой принадлежности, равенство перед законом и судом, равное право на защиту закона, доступ к государственной службе в своей стране, равную оплату за труд равной ценности...». Данный одновременно и международный, и конституционный принцип имеет отраслевое преломление в трудо-правовых отношениях. Статья 2 Трудового кодекса РФ, в числе прочих перечисляет такие принципы, как равенство прав и возможностей работников и обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а статья 3 отдельно посвящена одному из основных международных принципов трудового права²⁴⁷ – запрету дискриминации работников по каким-либо основаниям. Таким образом, говоря о соотношении принципа равенства всех перед законом и судом с правом

²⁴⁷ П. «d» ч.2 Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18.06.1998 г.

работодателя на управление трудом, встает проблема дискриминации в социально-трудовых отношениях.

В научной литературе немало сказано о дискриминации в социально-трудовых отношениях, и, как правило, ставится проблема дискриминации, во-первых, со стороны законодателя в ситуациях, когда речь идет о правовых нормах, необоснованно ограничивающих права той или иной категории лиц, во-вторых, со стороны правоприменителя (органы государственной власти и суды), и, в-третьих, со стороны работодателя. Исходя из предмета исследования, анализироваться будет третий случай дискриминации.

Дискриминация – это форма нарушения принципа равенства, содержание которого в трудовых правоотношениях правильно сформулировал С.Г. Сагандыков. Содержание указанного принципа включает: во-первых, равные возможности для получения работы, во-вторых, равные условия труда для всех работников; в-третьих, равные возможности для продвижения на работе; в-четвертых, юридическое равенство мужчины и женщины, в-пятых, учёт состояния здоровья, уровня квалификации и других субъективных и объективных факторов при соблюдении принципа равноправия²⁴⁸.

Из части 2 статьи 3 ТК РФ можно вывести легальное определение дискриминации, под которой понимается ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. По мнению К.Д. Крылова, объектом дискриминации является равенство, представляющее в трёх своих аспектах: равенство прав, равенство возможностей и равенство обращения²⁴⁹. Это еще раз подтверждает взаимосвязь принципов запрета дискриминации и равенства всех перед законом и судом.

В.М. Коншаков, основываясь на тезисах К.Д. Крылова и С.Г. Сагандыкова, выделил «тройное возможное содержание» дискриминационных действий:

²⁴⁸ Сагандыков М.С. Конституционные принципы регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. Челябинск, 2004. С. 116.

²⁴⁹ Крылов К.Д. Принцип запрещения дискриминации, его правовая защита и проблемы дифференциации в регулировании труда // Новый Трудовой кодекс РФ и проблемы его применения (Материалы Всероссийской научно-практической конференции) / Отв. ред. К.Н. Гусов. М, 2004. С. 47-48.

- действия законодателя или работодателя по установлению, ограничению прав работников, возложение дополнительных обязанностей (нарушение равноправия);

- действия, акты, лишаящие возможности одних и предоставляющие дополнительные возможности другим реализовать те или иные права либо избежать выполнения обязанности или наступления ответственности (нарушение равенства возможностей);

- фактические действия, не устанавливающие, не изменяющие и не прекращающие трудовые права и обязанности, и не являющиеся предпосылками таких прав и обязанностей, за исключением связанных с дискриминацией (нарушение равенства обращения)²⁵⁰.

В плоскости управления трудом действия и акты, входящие в первую и вторую группу проявления дискриминации, будут выражаться в принятии работодателем локальных нормативных актов, дискриминирующих ту или иную группу работников, либо совершения распорядительных действий, которые будут приводить к нарушению существующих прав работника, сокращения спектра установленных прав и установление дополнительных обязанностей по сравнению со всеми остальными работниками, что демонстрирует их конститутивный признак – неправомерность, нарушение прав работников. Такие локальные акты работодателя с момента их принятия, а распорядительные действия с момента совершения будут считаться незаконными, так как нарушают трудовые права работников, что дает действенную возможность последним обжаловать их в надзорные органы и суд.

Третья группа действий представляет наиболее сложную ситуацию: в нее входят распорядительные действия работодателя, которые, с точки зрения работника, негативным образом выделяют его среди других работников, тем самым причиняя ему моральные страдания либо иные неудобства. Например, установление дней отпуска в графике отпусков в неудобное для работника время,

²⁵⁰ Коншаков В.М. Проблемы конституционализации правового регулирования социально-трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2014. С. 86.

невыплата работнику премии, не входящей в систему оплаты труда, при выплате остальным членам трудового коллектива, привлечение работника к дисциплинарной ответственности в ситуации, когда несколько работников совершили один и тот же дисциплинарный проступок, а к ответственности привлекается только один.

Почему данные примеры являются наиболее сложными? Для этого прежде нужно ответить на вопрос, что является конститутивным признаком акта дискриминации?

Анализ части 2 статьи 3 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что актами дискриминации со стороны работодателя будут распорядительные действия, направленные на нарушение принципа равенства и нарушающие права работника. То есть дискриминационные действия – это всегда действия неправомерные. Однако Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 22.05.1958 г.²⁵¹ дает более широкое понятие дискриминации, отличающееся от содержащегося в Трудовом кодексе РФ, на что обращалось внимание в научных кругах²⁵². Она называет дискриминацией также всякое различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или ограничение равенства обращения в области труда и занятий. И в научной литературе существует устойчивое мнение, что дискриминацией будет не только неравенство, приводящее к нарушению прав, но и в принципе ситуация нарушения равенства в целом, без сопутствующих нарушений прав²⁵³. К такому

²⁵¹ Относительно дискриминации в области труда и занятий [Электронный ресурс] : конвенция N 111 Международной организации труда от 25 июня 1958 г. (ратифицирована ратифицирована Указом Президиума ВС СССР от 31.01.1961) // Ведомости ВС СССР. 1961 N 44. Ст. 448. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁵² Nikita Lyutov. Russian law on discrimination in employment: can it be compatible with international labor standards? // Russian Law Journal. 2016. N 3. С. 7-50.

²⁵³ См., например, Невежина М.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2017. N 4. С. 83-90.; Герасимова Е.С., Саурин С.А., Лютов Н.Л. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад [Электронный ресурс] // URL: <http://trudprava.ru/images/files/research/Discrimination%20on%20grounds%20of%20sex%20in%20labour%20relations%202015.pdf> (дата обращения 14.05.2021).

же выводу приходит ряд ученых на основе практики Европейского суда по правам человека (далее – «ЕСПЧ»)²⁵⁴.

Такое широкое толкование понятия «дискриминация» не совсем верно. Во-первых, в системном истолковании ч. 1 и 2 ст. 3 Трудового кодекса РФ дискриминацией являются действия, приводящие к нарушению прав работника, что подтверждается логикой нормы части 4 указанной статьи, которая в качестве последствий дискриминации называет восстановление нарушенных прав. Во-вторых, хоть и ЕСПЧ отмечает, что дискриминацией является ситуация неравного обращения с работниками, но в то же время, он рассматривает жалобу по ст. 14 Европейской конвенции по правам человека²⁵⁵ (далее – «ЕКПЧ») о запрещении дискриминации только в сочетании с жалобой на нарушение одного из материальных прав, предусмотренных ЕКПЧ, что подтверждает практика ЕСПЧ²⁵⁶.

Проанализируем приведенные примеры на наличие в действиях работодателя признаков нарушения прав работника. Нарушается ли право работника на отпуск в ситуации, когда работодатель постоянно предоставляет отпуск в неудобные для работника дни? Очевидно, что нет: работник реализовывает данное право, но с меньшим для себя полезным эффектом. В ситуации, когда работнику не выплатили премию, не входящую в систему оплаты труда, никакое из его прав нарушено не было, так как у работника нет права на получение бонусной премии. То же самое и в случае с привлечением к дисциплинарной ответственности только одного из совершивших

²⁵⁴ См., например, Сыченко Е.В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение. М., 2014. С. 36.; Тимошенко Р.И. Дискриминация и трудовое законодательство // Трудовое право в России и за рубежом. М., 2017. № 3. С. 11-15.

²⁵⁵ Конвенция о защите прав человека и основных свобод [Электронный ресурс] : заключена в г. Риме 04 нояб. 1950 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 20. – ст. 2143 – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁵⁶ См., например, Постановление ЕСПЧ от 30.07.2009 г. по делу «Даниленков и другие заявители против России» [Danilenkov and others v. Russia] (жалоба № 67336/01) [Электронный ресурс] // URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%7B%22documentcollectionid%22%3A%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%5D%2C%22date%22%3A%2220.04.2020%22%7D>; Постановление ЕСПЧ от 12.07.2005 г. по делу «Молдован и другие против Румынии (N2)» [Moldovan and others v. Romania (no. 2)] (жалобы NN 41138/98 и 64320/01) [Электронный ресурс] // URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%7B%22documentcollectionid%22%3A%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%5D%2C%22date%22%3A%2220.04.2020%22%7D>; Постановление ЕСПЧ от 03.05.2007 г. по делу «Бачковски и другие против Польши» [Baczowski and others v. Poland] (жалоба № 1543/06) [Электронный ресурс] // URL: <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%7B%22documentcollectionid%22%3A%5B%22GRANDCHAMBER%22%2C%22CHAMBER%22%5D%2C%22date%22%3A%2220.04.2020%22%7D> (дата обращения: 20.04.2020).

дисциплинарные проступки работников: никакие трудовые права работника не нарушаются, так как для привлечения работника к ответственности есть все законные основания.

На основании изложенного можно сделать следующее заключение: чтобы такого рода действия были признаны дискриминационными, они должны быть направлены именно на право работника. В приведенных примерах мы говорили о наличии либо отсутствии трудовых прав работника, однако у последнего помимо статуса стороны трудовых отношений есть иные социальных статусы, а право работодателя на управление трудом при его реализации может соприкасаться с правами и ценностями, особо охраняемыми государством. Поэтому нарушают ли данные действия работодателя иные права работника как личности (нетрудовые права)?

Факт невыплаты премии, не входящей в состав заработной платы не нарушает нетрудовых прав работника, так как выплата такого рода премии имеет вероятностный характер, и работник объективно, планируя свою обычную жизнь, не может брать в расчет ее получение. Невозможность реализации работником нетрудовых прав в связи с привлечением последнего к дисциплинарной ответственности, нельзя квалифицировать как нарушение его трудовых прав со стороны работодателя, так как работник сам виновен в дисциплинарном проступке.

Сложнее ситуация с предоставлением отпуска. Предположим, что у работника есть несовершеннолетние дети, и он хочет совмещать отпуск с временем каких-либо из школьных каникул, чтобы полноценно провести время со своими детьми и выполнить все лежащие на нем функции родителя, а работодатель каждый раз блокирует это отказом предоставления дней отпуска в желаемые для работника даты. Право на отпуск не нарушено, но нарушаются ли здесь права работника как родителя, и обеспечивается ли в данном случае защита семьи и детства? Представляется, что в такой и аналогичных ситуациях указанные действия работодателя не нарушают нетрудовых прав работника, а создают неблагоприятные последствия, которые снижают качество реализации

работником данных нетрудовых прав. При этом мотив у действий работодателя дискриминационный, то есть неправомерный. Таким образом, мы сталкиваемся с формально правомерными действиями работодателя, не нарушающими прав работника, но направленными на причинение иного вреда последнему. Поэтому содержание описываемых действий соответствует такому явлению как злоупотребление правом, в связи с чем рассмотрим данную категорию подробнее.

В научной литературе²⁵⁷ неоднократно обращали внимание на отсутствие в Трудовом кодексе РФ отдельных положений о злоупотреблении правом в трудовых отношениях и указывали на общеправовой характер принципа запрета на злоупотребление правом²⁵⁸. Данный вывод был также подтвержден практикой высших судебных инстанций²⁵⁹. В связи с этим следует согласиться с предложением А.М. Куренного о дополнении норм Трудового кодекса положениями о принципе запрета злоупотребления правом во избежание спорных ситуаций на практике: «...желательно закрепить указанный принцип именно на законодательном уровне, так как далеко не каждый работодатель знает о том, что существует позиция судебного сообщества. Да ведь и далеко не все дела доходят до суда, а Трудовой кодекс РФ все-таки ближе и доступнее для обычного «потребителя права» (которому, собственно, и адресованы нормы закона)»²⁶⁰. Отметим, что и в иностранной литературе проблема злоупотребления правом нашла отражение: как со стороны работодателя²⁶¹, так со стороны работников²⁶² и профсоюзов²⁶³. Но в доктрине до сих пор нет единого мнения о природе данного явления.

²⁵⁷ См., например, Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации (выпуск 13). М., 2019. С. 160; Грабовский И.А., Лиликова О.С. Злоупотребление правом: правовая категория в трудовых отношениях // Научные ведомости. 2013. N 23 (166). С. 147-150.

²⁵⁸ Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты. М., 2018. С. 372.

²⁵⁹ П. 4.3 Постановления Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П, п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁶⁰ Куренной А.М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. N 4. С. 3.

²⁶¹ Brian Bercusson. European Labour Law. Cambridge: Cambridge University Press, 2009. 752 p. (690).

²⁶² Barry Cushway. The employer's handbook 2009-10: an essential guide to employment law, personnel policies, and procedures. London and Philadelphia: KOGAN PAGE, 2009. 376 p. (226).

²⁶³ Davies, A. C. L. (Anne C. L.). Perspectives on labour law. Cambridge: Cambridge University Press, 2009. 257 p. (72).

Дискуссия по этому вопросу ведется давно, переключаясь из цивилистической науки в трудо-правовую, и наиболее полный обзор всех существующих мнений по данной проблеме представлен в диссертации Е.М. Офман²⁶⁴. Все их можно свести к трем основным позициям. Приверженцы первой относят злоупотребление правом к неправомерным действиям²⁶⁵. В соответствии со второй злоупотребление представляет собой правомерную реализацию норм права в противоречии с их назначением и целями²⁶⁶. В соответствии с третьей злоупотребление не относится ни к правомерным действиям, ни к правонарушениям²⁶⁷. Но более важным для целей исследования является вопрос последствий злоупотребления правом. На этот счёт в доктрине существует две точки зрения: первая – злоупотребление правом может влечь нарушение субъективных прав иных лиц, в соответствии со второй, при злоупотреблении нарушения субъективных прав не происходит, в таком случае речь идет лишь о нарушении законных интересов²⁶⁸ либо нравственных принципов общества²⁶⁹, что влечет моральный вред для потерпевшего.

Нельзя согласиться с тем, что злоупотребление правом является правонарушением и, соответственно, с тем, что злоупотребление влечет нарушение чужих субъективных прав по следующим причинам. Действия, являющиеся злоупотреблением, являются реализацией лицом принадлежащего ему права, но с целью причинить вред иному лицу. Реализация одним лицом права в формально предусмотренных рамках не может нарушить право другого лица, иначе это была бы реализация неправомерных действий, которые не могут быть содержанием права, которым злоупотребляют. Поэтому любое нарушение прав третьих лиц является следствием неправомерных действий, а, значит,

²⁶⁴ Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2006. 189 с.

²⁶⁵ Маленина М.Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита. М., 2000. 244 с.

²⁶⁶ Милушев Д.Ф. Конструкция «злоупотребление правом» в экономической сфере // Юридическая техника. 2013. N 7. С. 484.

²⁶⁷ Офман Е.М. Правовые последствия злоупотребления правом работодателя и работника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. N 10. С. 64-72.

²⁶⁸ Бирюкова Л.А., Полякова В.А. Злоупотребление правом. Теоретические аспекты // Арбитражные суды: теория и практика правоприменения: сб. статей к 75-летию Государственного арбитража – Арбитражного суда Свердловской области. Екб., 2006. С. 268.

²⁶⁹ Антонов В.Ф. Содержательная характеристика злоупотребления правом // Законы России: опыт, анализ, практика. 2018. N 1. С. 83.

правонарушение не может быть злоупотреблением правом. В связи с этим при злоупотреблении не нарушается субъективное право иного лица, но его интересам причиняется вред вне области спектра обладаемых прав. Поэтому можно согласиться с С.А. Бурмистровой, указавшей, что злоупотребление правом образует неправомерный правовой интерес, не подлежащий защите и одновременно нарушает правовые интересы иных участников правоотношения²⁷⁰.

Таким образом, исходя из предложенного определения права на управление трудом, злоупотреблением со стороны работодателя данным правом будут случаи реализации полномочий по управлению трудом с целью причинить вред интересам работников и моральный вред. В связи с этим представляется неверным, когда в качестве примеров злоупотребления правом со стороны работодателя в некоторых научных статьях приводятся случаи мнимого сокращения (когда на место сокращенного работника сразу принимается новый)²⁷¹ либо уклонения работодателя от оформления трудового договора²⁷². Во втором случае работодатель не злоупотребляет правом, а нарушает предусмотренную ч. 2 ст. 67 ТК РФ обязанность оформить трудовой договор. Что касается мнимого сокращения, то, как показывает практика Верховного Суда РФ²⁷³, работодатель обладает правом расторгнуть трудовые договоры в связи с сокращением численности или штата работников, когда такое сокращение является экономически обоснованным. То есть работодатель вынужден сократить свои издержки на содержание работников, в то время, как сокращение без наличия экономических оснований будет являться правонарушением со стороны работодателя. Поэтому приведенные примеры являются не злоупотреблением правом, а правонарушениями.

Таким образом, верным будет разграничение актов дискриминации и злоупотребления правом по последствиям данных действий: в случае если в

²⁷⁰ Бурмистрова С.А. О применении категории добросовестности при разрешении коллизий интересов // Российский юридический журнал. 2019. N 2. С. 135-143.

²⁷¹ Акопов Д. Злоупотребление правом сторонами трудового отношения // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. N 9. С. 12.

²⁷² Пономарева Ю. Приемы самозащиты от... работника // Практическая бухгалтерия. 2019. N 11. С. 50.

²⁷³ Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2008 N 25-В07-27, Определение Верховного Суда РФ от 03.12.2007 N 19-В07-34 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

результате действий работодателя, направленных на негативное выделение работника среди остальных работников, происходит нарушение прав такого работника – это дискриминация, если нет, то злоупотребление правом²⁷⁴. Поэтому приведенные ранее примеры являются реализацией правомерных действий, которые не нарушают прав работников, но мотивы их дискриминационные, поэтому данные действия являются злоупотреблением правом со стороны работодателя. Иное бы приводило к слиянию понятия «дискриминация» с понятием «злоупотребление правом», что неверно, так как последнее в отличие от первого не имеет форму правонарушения.

Дополнительно следует отметить, что и Конституционный, и Верховный суд РФ в своих правовых позициях разделяют запрет злоупотребления правом и запрет дискриминации, ссылаясь на них, как на два самостоятельных принципа. Так, Конституционный Суд РФ в п. 4.3. Постановления от 15.03.2005 № 3-П прямо перечисляет данные принципы как самостоятельные. О том, что Верховный Суд РФ рассматривает указанные принципы также в качестве самостоятельных, свидетельствуют, например, абз. 3 п. 9 Постановления Пленума от 02.06.2015 № 21²⁷⁵.

В связи с этим встает вопрос: если дискриминационные действия работодателя влекут нарушение прав работника, то последний может в судебном порядке получить защиту и восстановление своих прав, признав дискриминационные действия работодателя незаконными, но как работнику защитить свои интересы от злоупотребления работодателем правом на управление трудом?

На сложность реализации защиты потерпевшей стороны от злоупотребления другой стороны трудовых отношений именно в связи с формально правомерным характером действий последней указывала С.Ю. Головина²⁷⁶. В связи с

²⁷⁴ Ситников А.А. Злоупотребление со стороны работодателя правом на управление трудом // Сибирское юридическое обозрение. 2021. N 4. С. 418.

²⁷⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁷⁶ Головина С.Ю. Способы преодоления судами пробелов и иных дефектов трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. N 4. С. 13.

общеотраслевым характером принципа запрета злоупотребления правом и разъяснениями, данными Верховным Судом в п. 27 Постановления Пленума от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» применительно к злоупотреблению правом со стороны работника, общим последствием злоупотребления является возможный отказ в судебной защите права, которым сторона злоупотребила. Очевидно, что такой подход будет действенным только, когда правом злоупотребляет работник, потому что работодатель, используя свои властные полномочия, по общему правилу в судебной защите не нуждается. Необеспечение судебной защитой распорядительных действий работодателя, имеющих цель установления неравенства среди работников, никак не защитит интересы последних.

Попробуем найти возможные выходы из данной проблемной ситуации. Для квалификации действий работодателя как являющихся следствием злоупотребления правом на управление трудом конститутивное значение принимает его мотив: фактически он должен быть дискриминационным. В соответствии с пунктом 2 ст. 278 ТК РФ работодатель может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации в случае принятия уполномоченным органом юридического лица либо собственником решения о расторжении трудового договора с руководителем. Данное основание для расторжения трудового договора, в отличие от ситуации с сокращением численности или штата, не требует какой-либо обоснованности: соответствующему лицу просто достаточно принять такое решение²⁷⁷. Однако Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15.03.2005 N 3-П указал, что если при принятии решения о расторжении трудового договора с руководителем организации были нарушены принципы недопустимости злоупотребления правом и запрещения дискриминации при осуществлении прав и свобод, то руководитель организации может обратиться за защитой нарушенных прав. Верховный Суд РФ в п. 9 Постановления Пленума от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах,

²⁷⁷ Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Процедурные нормы в механизме правового регулирования трудовых отношений // Журнал российского права. 2019. N 9. С. 97.

возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» отметил, что в таком случае увольнение может быть признано незаконным. В данном случае правовые последствия, как для работника, так и для работодателя, в виде признания увольнения незаконным влечет именно неправомерный, дискриминационный мотив последнего при принятии формально правомерного управленческого решения.

Это интересная позиция высших судебных инстанций: незаконными признаются действия работодателя, не нарушающие прав работника, но имеющие цель причинить последнему вред. Выходят ли здесь за нормативно установленные рамки Конституционный и Верховный Суды, стремясь защитить интересы работника? Разобраться в данной проблеме можно, обратившись к нормам Гражданского кодекса РФ. Так, п. 1 ст. 10 ГК РФ, давая определение злоупотреблению правом, относит к таковому недобросовестное осуществление гражданских прав. В свою очередь, п. 3 ст. 1 ГК РФ в качестве одного из начал гражданского законодательства устанавливает принцип добросовестности. В соответствии с этим можно сделать вывод о том, что принцип запрета злоупотребления правом включает в себя принцип добросовестности субъектов правоотношений, что подтверждается практикой Верховного Суда РФ²⁷⁸. Ранее было указано, что принцип запрета злоупотребления правом является общеправовым, и, несмотря на отсутствие соответствующих норм в Трудовом кодексе РФ, его действие полностью распространяется на трудо-правовые отношения, поэтому на основании изложенного можно заключить, что и принцип добросовестности является общеправовым и действует в трудовых правоотношениях. Данный вывод находит поддержку и в научной литературе²⁷⁹.

В гражданском праве механизм реализации принципа добросовестности и защиты сторон гражданско-правовых отношений от недобросовестного поведения

²⁷⁸ Так анализ ответа на вопрос N 6, данного в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2015), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 04.03.2015, позволяет сделать вывод, что крайняя форма недобросовестности – это злоупотребление правом.

²⁷⁹ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации (выпуск 13)). М., 2019. С. 160.

урегулирован на уровне норм Гражданского кодекса и развит в последующих правовых позициях Верховного Суда, что сделало защиту субъектов гражданского оборота от проявлений недобросовестности других лиц в определенной мере действенной. Механизм защиты здесь не ограничивается лишь отказом в защите права лица, которое злоупотребило правом либо повело себя недобросовестно. Если будет установлено недобросовестное поведение одной из сторон, в судебном порядке могут быть приняты иные меры, обеспечивающие защиту интересов добросовестной стороны от недобросовестного поведения другой стороны, например, признание условия, которому недобросовестно воспрепятствовала или содействовала эта сторона соответственно наступившим или ненаступившим; указание, что заявление такой стороны о недействительности сделки не имеет правового значения; признание сделки, при совершении которой сторона вела себя недобросовестно, недействительной²⁸⁰.

К сожалению, не такая ситуация в трудовом праве: Трудовой кодекс РФ не содержит ни норм, которые устанавливали бы специальные последствия злоупотребления правом со стороны работодателя, ни норм, обеспечивающих преломление принципа добросовестности сторон в области трудовых отношений. Поэтому работник остается незащищенным от недобросовестных действий работодателя, в том числе, в ситуациях, которые были приведены в качестве примеров. Однако в указанных ранее постановлениях по вопросу расторжения трудового договора с руководителем организации и Конституционный, и Верховный Суды, прямо этого не называя, фактически предлагают способ защиты работника, являющийся релевантным ответом недобросовестным действиям работодателя, применяя иную меру (не отказ в защите права злоупотребившего лица), обеспечивающую защиту интересов добросовестного работника: признание увольнения незаконным. Только в отличие от гражданско-правовых отношений, где все последствия недобросовестного поведения перечислены в ряде норм ГК

²⁸⁰ См. п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 N 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации», вопрос 6 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2015), утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 04.03.2015 г. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

РФ, в данном случае демонстрируется пример судебного правотворчества. Данная позиция формально может быть применима только к случаям увольнения руководителя организации, а как защитить интересы других работников? Приходится констатировать, что в существующей ситуации работники являются незащищенной стороной от недобросовестных действий работодателя.

Разрешить данную проблему можно, дополнив содержание Трудового кодекса РФ нормами о запрете злоупотребления правом сторонами трудовых отношений, принципе добросовестности сторон трудовых отношений и последствиях их недобросовестного поведения. Для этого нужно определить, какой механизм защиты в данном случае будет наиболее адекватным. Сделать это можно на основе правовых позиций Конституционного и Верховного Судов, а также существующего гражданско-правового регулирования. Рассмотренные примеры позволяют сделать вывод о том, что адекватным защитным механизмом в данном случае является отмена, нивелирование тех негативных последствий действий недобросовестной стороны, которыми она хотела причинить вред другой стороне правоотношения. Проиллюстрируем на уже ранее приведенных нами примерах. Например, несколько работников совершают дисциплинарный проступок, а привлекают к ответственности только одного. Мерой защиты в таком случае будет отмена дисциплинарного взыскания, а не привлечение к дисциплинарной ответственности остальных работников, потому что вред работнику причиняется именно привлечением его к ответственности, а не фактом ненаказанности других. Другой пример: всем работникам кроме одного выплатили премию, не входящую в систему оплаты труда. Мерой защиты в данном случае будет выплата такой премии обделенному работнику, а не отмена премии всем остальным, так как вред работнику причинен именно невыплатой премии ему, а не выплатой остальным.

Таким образом, предлагаем дополнить Трудовой кодекс РФ статьей следующего содержания:

«Статья 15-1. Пределы осуществления прав сторонами трудовых отношений.

При установлении, осуществлении, защите прав и при исполнении обязанностей стороны трудовых отношений должны действовать добросовестно, учитывая права и законные интересы другой стороны.

Никто не вправе извлекать преимущество из своего незаконного или недобросовестного поведения.

Не допускается какое-либо злоупотребление правом сторонами трудовых отношений: осуществление стороной трудовых отношений прав исключительно с намерением причинить вред другой стороне трудовых отношений, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное недобросовестное осуществление своих прав и исполнение обязанностей.

В случае несоблюдения работником требований, предусмотренных частью 3 настоящей статьи, суд с учетом характера и последствий допущенного злоупотребления отказывает работнику в защите принадлежащего ему права полностью или частично, а также применяет иные меры, предусмотренные законом.

В случае совершения работодателем действий, нарушающих требования, предусмотренные частью 3 настоящей статьи, такие действия признаются незаконными, а работодатель обязан устранить все возникшие у работника негативные последствия данных действий. Если следствием данных действий было неполучение работником материального предоставления или его получение в объеме меньшем, чем было предоставлено иным работникам, то работодатель обязан устранить возникшую ситуацию неравенства в фактическом положении работников, предоставив либо увеличив объем соответствующего предоставления».

Показательным же примером дискриминации и нарушения принципа равенства является, к сожалению, обширная практика невыплаты постоянных премий, входящих в систему оплаты труда. Здесь мы, в отличие от предыдущих случаев, имеем дело с нарушением прав работников: у работника появляется право на получение выплат стимулирующего характера такого рода при выполнении определенных в локальных актах работодателя критериев и условий,

но из-за того, что данные критерии обычно формулируются работодателями крайне неопределенно, то появляется возможность «обосновывать» невыплаты данных сумм в ситуациях, когда работник фактически приобрел право на их получение. Как показывает анализ решений Санкт-Петербургского городского суда, работникам не удастся доказать дискриминационность невыплаты такой премии, из-за того, что работодатели обосновывают своё решение о невыплате тем, что работник не смог выполнить всех требований, необходимых для премирования²⁸¹.

Ещё в качестве одного примера дискриминации можно привести ситуацию, когда работодатель устанавливает работникам одной должности с одинаковыми трудовыми обязанностями, различную заработную плату. Так, одной из обязанностей работодателя, перечисленных в статье 22 Трудового кодекса РФ, является обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности. Соответственно работники имеют право на равную оплату труда в ситуациях, когда их трудовая способность используется работодателем в равной степени. В связи с этим работодатель не может оплачивать в различном размере труд работников одной должности с одинаковыми должностными обязанностями, это сказывается, как на изначальном установлении заработной платы работникам одной должности, так и на невозможности её дальнейшего повышения лишь части работникам, занимающим одинаковые с остальными должности. Данные выводы находят подтверждение в практике Конституционного Суда РФ. В Определении от 06.03.2001 № 52-О²⁸² он указал на неправомерность дифференциации заработной платы работников одной должности, исходя из срочности или бессрочности заключаемых с ними трудовых договоров. Данная позиция поддерживается и судебной практикой, признающей правомерность в

²⁸¹ См., например, Апелляционные определения Санкт-Петербургского городского суда N 33-17013/2014 от 16.12.2014, N 33-2868/2014 от 04.03.2014 по делу N 33-2868/2014, N 33-12325/2013 от 21.08.2013 по делу N 33-12325/2013, N 33-6481/2013 от 22.05.2013 г. по делу N 33-6481/2013 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁸² Определение Конституционного Суда РФ от 06.03.2001 N 52-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

различии заработной платы только в случае различия должностей либо наличия дополнительных обязанностей у отдельных работников²⁸³.

В связи с изложенным можно сделать следующий вывод о соотношении конституционного принципа равенства всех перед законом и судом и права работодателя на управление трудом. Данные категории не являются коллизионными: не приходится вести речь о ситуациях, когда на протяжении действия трудовых отношений могло бы быть нарушено юридическое равенство работников в угоду организационным и имущественным интересам, а также правам работодателя. Принцип юридического равенства является абсолютным запретом для управленческих действий работодателя, которые направлены на незаконное ограничение либо лишение работников в возможности реализации своих прав, и не только трудовых, в течение действия трудовых отношений.

Теперь перейдём к анализу соотношения права работодателя на управление трудом и конституционного принципа свободы труда, о котором речь уже шла, но в контексте определения конституционного основания права работодателя на управления трудом.

Принцип свободы труда является конституирующим в трудовом праве постсоветского периода. Часть 1 статьи 37 Конституции РФ говорит: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию», – а в части второй ставится под запрет принудительный труд. Трудовой кодекс РФ в качестве первого принципа правового регулирования трудовых отношений называет принцип свободы труда, под которым понимает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. В рамках анализа данного принципа в контексте ограничения права работодателя на управление трудом, важны лишь две составляющие свободы труда: это «возможность лица выбирать,

²⁸³ См., например, Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.11.2011 N 33-16864, Определение Санкт-Петербургского городского суда от 19.05.2011 N 33-7400/2011, Определение Ленинградского областного суда от 24.11.2010 N 33-5569/2010 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

работать ему или не работать вовсе», «право определить то, какого рода будет работа, если выбор произошёл в пользу первого варианта»²⁸⁴.

Начнем с первого аспекта свободы труда. Как верно заметила Г.С. Скачкова, «принцип свободы труда в трудовых отношениях проявляется прежде всего в договорном характере труда, обуславливая свободу трудового договора».²⁸⁵ Работник включается в организационно-деятельностную сферу работодателя, и последний в полной мере получает возможность реализовывать свои правомочия по управлению трудом работника на основании свободно заключаемого трудового договора или свободного выбора трудовой деятельности по иным основаниям (например, альтернативная гражданская служба). На этом этапе работник реализовывает своё право на свободное вступление в трудовые отношения, а работодатель получает необходимый для обеспечения его деятельности ресурс в виде способности к труду конкретного работника, поэтому здесь принцип свободы труда не только не вступает в конфликт с правом работодателя на управление трудом, но и наоборот является связующим между способностью работника и необходимостью работодателя звеном.

Таким образом, правовой связью между способностью к труду конкретного работника и организационной способностью работодателя является трудовой договор. Отсюда следует, что юридическим выражением конституционных начал свободы труда и свободы социально полезной деятельности является принцип свободы договора, который, обладая конституционно-универсальным характером, имеет определяющее значение для сферы применения и использования любого вида трудовой деятельности, в том числе осуществляемой на основе трудового договора²⁸⁶. Именно данный аспект принципа свободы труда вместе с действием принципа равенства прав работников напрямую может ограничить реализацию работодателем своих управленческих полномочий.

²⁸⁴ Коншаков В.М. Проблемы конституционализации правового регулирования социально-трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2014. С. 59.

²⁸⁵ Скачкова Г.С. Роль современного трудового права в реализации социально-трудовых прав граждан [Электронный ресурс] // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. N 1. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁸⁶ Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / под ред. В.Д. Зорькина. 2-е изд. пересмотр. М., 2011. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Во-первых, как было указано ранее, полномочия по набору персонала являются суть управленческими, потому что при их реализации происходит определение условий применения труда конкретного работника. Но так как реализация принципа свободы труда происходит в предложении работником работодателю своего труда и желании заключить трудовой договор, условия этого трудового договора, а, значит, и условия применения и использования способности к труду работника, определяются работодателем и работником совместно. Соответственно, заключение трудового договора невозможно, а, значит, невозможна и реализация властных полномочий работодателем в последующем, если не будет получено согласие работника по всем оговариваемым условиям трудового договора.

Во-вторых, возможна ситуация, когда какое-то условие трудового договора с конкретным работником отличается от условия, содержащегося в локально-нормативном акте, действующего у работодателя, при этом улучшает положение работника, однако аналогичные условия не содержатся в трудовых договорах с другими работниками, и на них распространяются условия локального нормативного акта. В такой ситуации при возникновении у кого-либо из иных работников возражений по поводу такой позитивной дискриминации, работодатель будет обязан привести локальный нормативный акт в соответствие с условием, улучшающим положение работника, содержащимся в индивидуальном трудовом договоре

Также, говоря о действии принципа свободы труда как ограничителя права на управление трудом в рамках договорного регулирования трудовых отношений, необходимо сказать о возможности выхода из трудовых отношений сторон трудового договора.

В договорном праве действует принцип «*pacta sunt servanda*» (договоры должны соблюдаться). Одним из условий договора является его срок, и абсолютное действие названного принципа предполагает невозможность одностороннего расторжения договора до истечения срока его действия. Обратившись к нормам Гражданского кодекса, мы увидим, что для конструкций

договоров подряда и возмездного оказания услуг предусмотрены исключения из данного принципа. Так, заказчик в рамках этих договорных конструкций вправе в любое время на протяжении действия договора в одностороннем порядке отказаться от его исполнения, компенсировав второй стороне понесенные в связи с исполнением обязательств расходы (ст. 717, п. 1 ст. 782 ГК РФ). А в рамках договора возмездного оказания услуг исполнитель так же имеет право на немотивированный односторонний отказ от исполнения своих обязательств при условии полного возмещения заказчику понесенных в связи с этим убытков (п. 2 ст. 782 ГК РФ). Таким образом, общим правилом указанных договорных конструкций является наличие именно у заказчика права на односторонний отказ от исполнения обязательств.

Иная ситуация с трудовыми правоотношениями: одним из следствий действия конституционного принципа свободы труда является право работника (то есть суть подрядчика или исполнителя) на немотивированный односторонний отказ от исполнения своих обязательств в рамках трудовых отношений в любое время на протяжении действия трудового договора. При этом работодатель не имеет право препятствовать работнику в реализации отказа от трудовой деятельности, так как иное бы приводило к феномену принудительного труда, возможные примеры которого нам дают нормы частей 2 и 3 статьи 4 Трудового кодекса РФ. Такое правовое регулирование объясняется следующим. Трудовая деятельность человека, как правило, основная или одна из основных составляющих его жизнедеятельности, определяющая условия его существования как личности. В связи с этим принуждать человека к осуществлению трудовой деятельности означает принудительно определять сферу его личной жизни. А такое вторжение в личные права работника не соответствует естественно-правовой концепции, лежащей в основе Конституции РФ.

В этом есть конкуренция между ч. 1 ст. 34 и ч. 1 ст. 37 Конституции РФ²⁸⁷, приоритет в которой отдан свободе труда. Но этот приоритет не является

²⁸⁷ Работник может по своему усмотрению фактически уменьшить арсенал возможностей работодателя по осуществлению социально полезной деятельности.

абсолютным, как, например, в ситуации с принципом неприкосновенности жизни и охраны здоровья. Работник не может прекратить исполнение обязательств по трудовому договору с момента принятия такого решения, он должен заранее предупредить работодателя об этом (по общему правилу за две недели²⁸⁸). Обоснованность такого регулирования неоднократно подтверждал Конституционный Суд РФ. Так, например, в Определении от 03.07.2014 № 1487-О²⁸⁹ он указал, что адресованное работнику требование предупредить работодателя о своем увольнении, по общему правилу, не позднее, чем за две недели обусловлено необходимостью предоставить работодателю возможность своевременно подобрать на освобождающееся место нового работника.

Такой относительно свободный выход работника из трудовых отношений одинаково возможен²⁹⁰ и при бессрочном, и при срочном трудовом договоре. Однако, например, Трудовой кодекс Республики Беларусь²⁹¹ не допускает необоснованный выход работника из трудовых отношений, возникших на основании срочного трудового договора. Норма ч. 1 ст. 41 Трудового кодекса Республики Беларусь позволяет сделать это лишь в случае болезни или инвалидности работника, поступления его на военную службу по контракту, наступления иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. Представляется, что белорусский законодатель исходит из того, что срок трудового договора – это одно из добровольно принятых работником на себя условий, которые должны исполняться. Иными словами, работник осознанно согласился на организацию своей жизни определенным образом, поэтому необоснованный выход из трудовых отношений в таком случае будет нарушением условий срочного трудового договора.

²⁸⁸ См. ч. 1 ст. 80 ТК РФ.

²⁸⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 03.07.2014 N 1487-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁹⁰ Лишь с разницей в сроках уведомления работодателя.

²⁹¹ Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : закон от 26 июля 1999 г. N 296-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – N 80. – 2/70. – (в ред. от 30 июня 2023 г.). – URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=НК9900296> (дата обращения: 17.09.2023).

Следует отметить, что и истории развития российского трудового законодательства и доктрины были такие же предложения²⁹². Однако, на наш взгляд, данный подход в большей степени зиждется на гражданско-правовых принципах, не учитывая специфику трудовых отношений. Так как под управление работодателя попадает способность к труду работника, то есть часть его личности, что определяет образ жизни работника как человека, нельзя ставить в зависимость возможность изменения своего образа жизни от срока действия того фактора, который является определяющим этот образ жизни. Более того, трудовой договор может быть заключен на срок до пяти лет, в связи с чем нельзя сказать, что значимость влияния наличия трудовых отношений на жизнь работника по срочному трудовому договору, заключенному на пять лет, меньше, чем по бессрочному трудовому договору, по которому работник еще не отработал и года. Поэтому считаем, что в решении вопроса о возможности выхода работника из трудовых отношений, ограниченной лишь сроком уведомления работодателя, приоритет должен отдаваться конституционному принципу свободы труда. Для минимизации негативных последствий, наступающих на стороне работодателя в связи с уходом работника, подходящей представляется выбранная нашим законодателем модель компенсации понесенных работодателем материальных затрат на развитие работника. Такие случаи могут быть установлены на уровне Трудового кодекса с учетом специфики трудовых отношений с той или иной категорией работников, что будет представлять собой ограничение принципа свободы труда в целях обеспечения законных интересов работодателя. Однако при этом, как указывает Г.С. Скачкова, дифференциация трудового права не может производиться до бесконечности, чтобы избежать ситуации, когда, будучи не вполне оправданной с объективной точки зрения, она будет носить дискриминационный характер²⁹³.

²⁹² Подробнее об этом см. Иванов А.Б. Расторжение трудового договора по инициативе работника в российской практике: историко-правовой ракурс // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. Том 16. № 3. 2022. С. 454-467.

²⁹³ Скачкова Г.С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс] // Цивилист. 2012. № 2. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Так, например, ч. 3 ст. 348.12 ТК РФ предусматривает возможность установления в трудовом договоре со спортсменом²⁹⁴ условия об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям. Наличие данной нормы обусловлено следующим. Отношения по поводу применения труда спортсменов обладают большой спецификой, и специфика в том, что работодателю нужна не просто способность к труду спортсмена, ему нужно чтобы эта способность к труду была выше, чем у спортсменов других работодателей. Поэтому он объективно вынужден «вкладываться» в спортсмена больше и затратнее, чем простой работодатель в обычного работника, обеспечивая развитие спортсмена как такового: обеспечивать тренировками, экипировкой, спортивными снарядами, повышать его спортивную квалификацию и т.д.

Всё направлено на то, чтобы спортсмены работодателя выигрывали соревнования. Это может привести к ситуации, когда спортсмен, сформировавшись как профессионал у одного работодателя, получив все необходимые навыки за счет него, решает расторгнуть с ним трудовые отношения, не принеся работодателю той выгоды, которую он рассчитывал получить, развивая спортсмена. Именно для того, чтобы у работодателя была возможность хотя бы компенсировать расходы или часть расходов на подготовку такого спортсмена, в ч. 3 ст. 348.12 ТК РФ предусмотрена возможность в договорном порядке предусмотреть штраф для работника. Данная норма не является необоснованно ограничивающей принцип свободы труда, так как, во-первых, установление такого штрафа возможно в договорном порядке, а не является императивным установлением закона, а, во-вторых, его уплата не зависит от возможности расторгнуть трудовой договор: трудовой договор

²⁹⁴ Подробнее о регулировании труда спортсменов см. Скачкова Г.С. Особенности регулирования трудовых отношений в области физической культуры и спорта // Трудовое право. 2002. N 5. С. 65-73.

расторгается, а штраф выплачивается уже после расторжения трудового договора, о чем свидетельствует ч. 5 ст. 348.12 ТК РФ. При этом следует согласиться с С.Ю. Головиной, которая верно отметила, что во избежание противоречия такого условия трудового договора со спортсменом нормам ч. 2 ст. 9 и ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса о неприменении условий трудового договора, ухудшающих положение работника, текст соответствующих статей необходимо дополнить фразой «Если иное не установлено настоящим Трудовым кодексом»²⁹⁵.

Сказав про возможность выхода работника из трудовых отношений, сделаем небольшой комментарий к нормативному регулированию такой возможности у работодателя. В отличие от работника, работодатель не может свободно выйти из трудового отношения: для расторжения трудового договора по его инициативе, необходимо наличие какого-либо из предусмотренных Трудовым кодексом оснований, что также можно считать ограничительным действием принципа свободы труда. Работник представляет в трудовом правоотношении экономически более слабую сторону, что предопределяет обязанность социального государства обеспечивать надлежащую защиту его прав и законных интересов. Ещё Л.С. Таль, указывая на важность устойчивости трудового отношения, подчеркивал, что в отличие от гражданско-правовых договоров тесная связь трудового договора с личностью рабочего особенно сильно сказывается на разрыве трудового отношения²⁹⁶. Вторя ему, К.М. Варшавский отмечал, что трудящийся имеет право расторгнуть договор во всякое время, а наниматель «оказывается связанным основаниями прекращения трудового договора, предусмотренными законом», стабильность трудового договора заключается в том, что «пока трудящийся не гарантирован от произвольного расторжения трудового договора, он никогда не будет равноправен нанимателю»²⁹⁷.

²⁹⁵ Головина С.Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция [Электронный ресурс] // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3(21). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁹⁶ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 165.

²⁹⁷ Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 169.

Таким образом, подчеркивая свободу и добровольность вступления и состояния в трудовых отношениях, как свободу определения личностью своего образа жизни, а также, компенсируя, с точки зрения К.М. Варшавского, экономическое неравенство работодателя и работника, закон позволяет относительно свободный выход работника из трудовых отношений и в достаточно широкой мере ограничивает действие принципа свободы трудового договора в отношении оснований для расторжения трудового договора работодателя, которые, за редким исключением, связанным со спецификой трудовой функции, устанавливаются только законом, что является серьезным вторжением в право на управление трудом.

Теперь перейдем ко второму аспекту принципа свободы труда: праву работника определить, какую работу он будет выполнять. Практическое выражение данного аспекта принципа свободы труда проявляется в том, что трудовая функция работника – это предмет соглашения сторон трудового договора: работодатель предлагает выполнение определенной работы, а работник соглашается на её выполнение, чем реализовывает право свободного выбора трудовой функции. То есть никто не может понудить работника не только к заключению трудового договора, а, значит, к осуществлению трудовой деятельности как таковой, но и никто не может против воли работника понудить его к выбору конкретного вида трудовой деятельности, как при заключении трудового договора, так и в дальнейшем. Иное бы значило нарушение принципа свободы труда. Это нашло свое отражение в норме ст. 60 ТК РФ, запрещающей требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Таких исключений три: ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ и ст. 30 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе

Российской Федерации»²⁹⁸. Так как норма Федерального закона № 79-ФЗ аналогична норме ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, и специфика регулирования трудовых отношений в рамках государственной службы находится за рамками настоящего исследования²⁹⁹, то будут рассмотрены только случаи, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Начнем с положений ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ, говорящей о том, что в случае наступления экстремальных ситуаций, грозящих жизни людей или наступлением иных тяжких последствий, работодатель может на срок до одного месяца переводить работников без их согласия на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения этих ситуаций или их последствий. Данная норма фактически дает работодателю право управлять трудом работников для осуществления новой социально полезной деятельности, отличной от той, для ведения которой работники изначально привлекались, вследствие чего работодатель обладает полномочием по одностороннему изменению трудовых функций работников. Следует отметить, что работодатель осуществляет данную социально полезную деятельность не для достижения личных целей и выгоды, а для публично-значимых целей. Конечно, с точки зрения обычной человеческой логики любой работодатель заинтересован в том, чтобы никакие катастрофы не случались (так как сам работодатель может пострадать от них), а в случае, если они все же произошли, то чтобы их последствия были нивелированы как можно скорее. Однако возможны ситуации, когда эти экстремальные происшествия никак непосредственно не затрагивают работодателя, но последний все же осуществляет данный перевод работников для достижения общего блага. Работодатель может совершенно самостоятельно принять решение о таком переводе, так как норма ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ не ставит в зависимость реализацию

²⁹⁸ О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 27 июля. 2004 г. N 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – N 31. – ст. 3215. – (в ред. от 24 июля. 2023 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁹⁹ Подробнее о специфике регулирования труда государственных гражданских служащих см., например, Иванов С.А., Иванкина Т.В., Куренной А.М. и др. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы // ЭЖ-Юрист. 2004. N 6. С. 8-10.

данного полномочия от наличия специальных предписаний, распоряжений или санкций со стороны органов публичной власти.

Всё это демонстрирует возможность самостоятельного (с точки зрения инициативы и управления) со стороны работодателя использования способности к труду работников с предварительным изменением их трудовых функций для осуществления полезной с точки зрения публичных интересов деятельности. Именно это и отличает данную ситуацию от возможного управления трудом при введённом чрезвычайном положении. Так, ст. 13 Федерального конституционного закона от 30.05.2001 № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»³⁰⁰ в качестве вводимых при чрезвычайном положении мер предполагает мобилизацию ресурсов организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, изменение режима их работы, переориентацию указанных организаций на производство необходимой в условиях чрезвычайного положения продукции и иные необходимые в условиях чрезвычайного положения изменения производственно-хозяйственной деятельности. Отличие от ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ в том, что инициатором и субъектом принятия соответствующих управленческих решений в таком случае представители публичной власти: работодатель теряет на время свою организационно-деятельностную автономию.

Теперь обратимся к норме ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, которая позволяет работодателю переводить работников на срок не более месяца на необусловленную трудовым договором работу при наступлении простоя, для сохранения имущества работодателя или замещения временно отсутствующего работника, когда перечисленные обстоятельства явились следствием наступивших чрезвычайных ситуаций. В отличие от ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ указанная норма не предполагает изменение работодателем социально полезной деятельности и использование для осуществления этой новой, значимой для общества деятельности способности к труду ранее привлечённых работников. В данном случае работодатель получает полномочие на одностороннее изменение

³⁰⁰ О чрезвычайном положении [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон РФ от 30 мая. 2001 г. N 3-ФКЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2001. – N 23. – ст. 2277. – (в ред. от 29 мая. 2023 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

трудовой функции работников в целях минимизации влияния, оказываемого на его социально полезную деятельность негативными последствиями, вызванными чрезвычайными ситуациями, а также уменьшить причиняемый в связи с этим материальный ущерб. В связи с этим предусмотренное ч. 3 ст. 72 ТК РФ полномочие имеет явно выраженный компенсаторный характер: возможность одностороннего изменения трудовой функции работника как изъятие из принципа свободы труда является способом восстановления ущерба в организационно-деятельностной и имущественной сферах работодателя через использование механизма управления трудом.

Таким образом, нормы частей 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ являются примерами ограничения принципа свободы труда, и демонстрацией того, что приоритетом в данных случаях обладает право работодателя на управление трудом. При этом законодатель пытается соблюсти баланс интересов работодателя и работника посредством того, что, во-первых, изменение трудовой функции в обоих случаях имеет временный характер, а во-вторых, несмотря на изменение содержания должностных обязанностей, переведенным работникам обеспечивается получение за выполнение новой трудовой функции оплаты не ниже среднего заработка по прежней работе.

Интересно отметить, что реальная возможность осуществления полномочий, предусмотренных нормами частей 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ блокируется действием принципа неприкосновенности жизни и охраны здоровья работника. Так, ч. 7 ст. 216.1 ТК РФ позволяет отказаться работнику от выполнения работ с опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, освобождая его от привлечения к дисциплинарной ответственности за такой отказ. А Верховный Суд РФ ещё в п. 19 Постановления Пленума от 17.03.2004 № 2 указал на то, что данный отказ работника с указанными последствиями возможен, и когда работник был переведен на другую работу в порядке, предусмотренном ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК РФ. А, учитывая, что данные ситуации очень часто сопряжены с риском для жизни и здоровья работников, то спектр

возможных случаев реализации работодателем этих полномочий по одностороннему изменению трудовой функции работника значительно сужается.

Проанализировав соотношение принципа свободы труда и права работодателя на управление трудом, можно отметить, что они действительно вступают друг с другом в коллизию, так как по направленности защищаемых и гарантируемых прав и законных интересов они противоположны. Но принцип свободы труда не является абсолютным и не подлежащим ограничению.

§3. Принцип социального партнерства как ограничение права работодателя на управление трудом

Перейдем к рассмотрению последнего конституционного принципа, являющегося ограничением права работодателя на управление трудом – свободы объединения работников в профессиональные союзы и защиты посредством них своих интересов (ч. 1 ст. 30 Конституции РФ), нашедшего отраслевое отражение в принципе социального партнерства. Анализ соотношения данных категорий в отдельный параграф в связи со следующим.

Действие данного принципа ограничивает право работодателя на управление трудом особым образом, отличным от действия ранее рассмотренных его конституционных ограничителей. Рассматривая принцип неприкосновенности жизни и здоровья, уважения чести и достоинства работника, равенства всех перед законом и судом, а также свободы труда, была ситуация либо коллизии принципов с правом работодателя, которая разрешалась в пользу прав работников, либо имело место общезапретительное действие данных принципов. То есть, принимая управленческие решения, работодатель обязан соотносить их с указанными принципами, и в случае их противоречия, данные решения с момента их принятия являются незаконными и не имеющими последствий. Следовательно, ранее рассмотренные ограничения права на управление трудом своим существованием устанавливают перманентный запрет на принятие определенных

управленческих решений, то есть задают рамки для возможных действий работодателя.

Иная ситуация с механизмом действия принципа социального партнерства. Ограничительное действие данного принципа в отношении права работодателя на управление трудом проявляется в следующем. Во-первых, законодатель обязывает работодателя принимать управленческие решения, являющиеся воплощением реализации нормативных и административно-диспозитивных полномочий, с учетом мнения представителей работников. Во-вторых, законодатель обязывает работодателя (работодателей) участвовать в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров, соглашений, в рамках которых принимается не единоличное решение работодателя, а решение, в принятии которого участвуют представители работников. В-третьих, в рамках этих переговоров работодатель сам соглашается на совместное принятие того или иного управленческого решения либо ограничивает себя в реализации полномочий, ему принадлежащих, что является собой договорное самоограничение права работодателя на управление трудом.

Таким образом, ограничительное действие принципа социального партнерства в отношении права работодателя на управление трудом выражается не в создании существующего режима запрета на принятие тех или иных управленческих решений, а в определённом посягательстве на организационную самостоятельность работодателя в принятии данных решений. При этом с работодателя не снимаются права и обязанности принимать управленческие решения, а происходит усложнение процедуры их принятия (либо в силу предписаний закона, либо в силу самоограничения в рамках коллективно-договорного регулирования). То есть происходит отступление от модели единоличного со стороны работодателя управления трудом, как инициатора и организатора социально полезной деятельности, и переход на консультационную или совместную модель управления трудом, когда в процесс реализации его управленческих полномочий в той или иной мере (учитывая, что консультационная и совместная модели принципиально различны) включаются

лица, не являющиеся инициаторами социально полезной деятельности, для обеспечения которой они нанимаются, а, значит, и а priori не обладающие правами по управлению.

Также нельзя не отметить факт того, что у работодателя и работников разнонаправленные интересы, (что обуславливает наличие коллизионных соприкосновений права работодателя на управление трудом и основных прав работников), а понятие «партнеры» все-таки подразумевает под собой общность целей у лиц, именуемых таковыми³⁰¹. Поэтому, например, А.М. Куренной предлагает именовать данный институт «социальным диалогом», поскольку именно диалог допускает поиск каких-то компромиссов даже при наличии противоположных точек зрения³⁰². Такой же логики придерживаются и С.П. Маврин и В.А. Сафонов, предлагающие говорить в данном случае не о «социальном партнерстве», а о «социальном сотрудничестве»³⁰³, с чем мы и согласимся.

Проблема обоснованности введения в нормативное регулирование принципа и института социального партнерства была подробно разработана В.А. Сафоновым, который обосновал объективность необходимости допуска работников к участию управления их трудом³⁰⁴. Поэтому проводимый анализ будет обращен на причины, которые побуждают работодателя согласиться допустить работников к принятию управленческих решений, при этом стоит обратить внимание на очень меткое замечание Е.Н. Нурғалиевой и Л.З. Ахметжан о том, что «в настоящее время трудовые отношения как никогда характеризуются противоположностью интересов их сторон, являясь причиной возникновения

³⁰¹ О направленности и значении целей и интересов сторон трудовых отношений см. Дивеева Н.И. О консенсуальном характере трудового отношения // Закон и право. 2008. N 2. С. 54-55.

³⁰² Куренной А.М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда [Электронный ресурс] // Закон. 2019. N 11. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³⁰³ См., Маврин С.П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция / Сборник материалов под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. СПб., 2001. Ч. 2. С. 38; Сафонов В.А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры. М., 2015. С. 37.

³⁰⁴ См. Сафонов В.А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры. М. 2015. С.23-27. См. также: Постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 N 22-П [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Мнение судьи Конституционного Суда РФ Н.С. Бондаря к Определению Конституционного Суда РФ от 18.07.2017 N 1551-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

трудовых споров, в связи с чем считается правильным допущение работников к процедуре принятия управленческих решений»³⁰⁵.

Так как наемный труд как правило имеет характер кооперированного, в ситуации, когда интересы работников и интересы работодателя являются противоположными (так называемое «противостояние труда и капитала»), объективно и закономерно объединение работников в целях улучшения условий труда. Игнорирование же вследствие такого объединения работников коллективно-выдвигаемых требований чревато конфликтами, которые, как показывает исторический опыт, не всегда удается разрешить мирным, удовлетворяющим обе стороны конфликта способом. В связи с этим во избежание неконтролируемого развития конфликтов работодателю необходимо договориться с представителями работников о будущих условиях труда, что будет проще и менее затратно, чем нескончаемая борьба.

Следует также иметь в виду, что работники, мнение которых учитывается при принятии управленческих решений и которых информируют об изменениях в сфере труда, работают более активно, творчески подходя к выполнению поставленных перед ними работодателем задач. А работодатель, как никто другой, заинтересован в повышении трудовой активности и раскрытии творческого потенциала работников, так как благодаря этому социально полезная деятельность работодателя будет эффективнее, а её результаты будут достигаемы за менее короткий срок.

Не менее важной причиной, побуждающей работодателей допускать в процесс принятия управленческих решений работников является и то, что каждый член коллектива работников, хоть и подбирается с учетом определенных качеств, но все же сам трудовой коллектив – это группа разных личностей, возможно с определенными разногласиями и противоречиями, с разнонаправленными интересами и т.д. И с группой таких разных людей работодателю нужно наладить контакт и организовать их в работоспособный, объединенный, а неразрозненный

³⁰⁵ Ахметжан Л.З., Нурғалиева Е.Н. К вопросу об участии работников в управлении производством в Республике Казахстан [Электронный ресурс] // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

коллектив. Именно в такой ситуации наличие общего представителя всех работников, который сначала разрешает разногласия среди членов трудового коллектива, выявляет общие интересы, формирует общую волю и чётко доводит её до работодателя, помогает самому работодателю выбрать подходящую модель управления таким коллективом работников и в верном векторе строить дальнейшую кадровую политику. Еще один тесно связанный с указанным плюс социального диалога работодателя с представителями работников в том, что представители работников, участвовавшие в обсуждении или принятии управленческого решения, в свою очередь, также разъясняют работникам мотивы принятого решения, что делает для остальных работников понятными и приемлемыми решения работодателя.

Главная задача и цель объединений работников, в том числе профсоюзов – это защита интересов и прав своих членов. Как профсоюз³⁰⁶ может это реализовать? Во-первых, он может не допустить такого нарушения, совершив превентивные действия, во-вторых, осуществлять непосредственную защиту в рамках ситуации, когда права работников уже подверглись нарушению. Очевидно, что формой реализации второго вида защиты является представительство профсоюзом работников при разрешении трудовых споров. Что же касается первой, то недопущение потенциального нарушения прав работников, возможно путем предварительного согласования действий работодателя на предмет их соответствия интересам работодателя и работников либо предложения профсоюзом каких-либо изменений в условиях использования способности к труду работников. А чтобы начать процедуру согласования каких-либо решений, необходимо, чтобы работники знали о возможности их принятия работодателем, значит, последний должен информировать их об этом. Причем нельзя недооценивать факт информированности работников о планах работодателя, так как от этого прямо зависит эффективность деятельности последнего, на что верно обратил внимание А.М. Куренной: «Как ни

³⁰⁶ Здесь и в дальнейшем, мы будем употреблять термин «профсоюз», имея в виду, как непосредственно профсоюзы, так и иные объединения работников, так как профессиональный союз является не единственной формой реализации работниками права на объединение.

парадоксально, но опыт стран с развитой экономикой свидетельствует о том, что эффективное управление как раз предполагает достаточно широкий спектр вариантов привлечения наемных работников, в первую очередь через их представителей, к обсуждению важнейших вопросов деятельности организаций. Главным здесь является механизм информирования работников о планах работодателя»³⁰⁷.

На основании изложенного, можно заключить, что характер содержания норм, опосредующих отношения социального партнерства, может быть трех видов: во-первых, по информированию готовящихся к принятию управленческих решений, во-вторых, по обсуждению этих решений и по возможности нахождения компромисса, устраивающего обе стороны, а, в-третьих, это могут быть нормы, позволяющие профсоюзам первыми инициировать с работодателем переговоры по поводу условий применения труда работников. В.А. Сафонов называет это принципом «частичного участия» работников в управлении трудом³⁰⁸.

Данное понимание характера норм, обеспечивающих присутствие принципа социального партнерства в трудовых отношениях, полностью соответствует провозглашенному в Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации» от 18 июня 1998 года³⁰⁹ принципу действительного признания права на ведение коллективных переговоров. Конечно же любой здравомыслящий работодатель для повышения эффективности своей деятельности должен сам осознавать необходимость учёта интересов своих работников и идти с ними на диалог. Но в действующих реалиях нельзя оставлять этот вопрос на усмотрение работодателя, рассчитывая на его предпринимательскую разумность. Поэтому обоснованным представляется его обязывание к ведению социального диалога в

³⁰⁷ Куренной А.М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда [Электронный ресурс] // Закон. 2019. N 11. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». На важность информационных прав и обязанностей сторон социального партнерства также указывала Е.Н. Нурғалиева: см. Нурғалиева Е.Н. Защита персональных данных работника по законодательству Республики Казахстан // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. N 1. С. 52-55.

³⁰⁸ Сафонов В.А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры. М., 2015. С.30.

³⁰⁹ Об основополагающих принципах в сфере труда [Электронный ресурс] : декларация Международной организации труда от 18 июня. 1998 г. // Российская газета. – 1998. – 16 дек. – N 238. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

случае выражения к этому воли работников, и установлению конкретных форм взаимодействия с работниками в рамках социального партнерства. Отсутствие такого публичного принуждения к данным действиям вызвало бы риск того, что право на ведение коллективных переговоров было бы «мёртвым», так как работодатель игнорировал бы любую активность со стороны работников и попросту бы не вступал с ними в диалог.

В связи с этим норма статьи 53 ТК РФ совершенно обоснованно и правомерно определяет возможные формы участия работников в принятии управленческих решений, которые соответствуют принципу «частичного участия». Следует отметить, что данный перечень не является закрытым и может быть дополнен как на законодательном уровне, так на уровне коллективных соглашений и договоров, а также корпоративном уровне конкретного работодателя. Данные формы участия работников в принятии управленческих решений работодателя можно классифицировать по разным основаниям, но наиболее важной в контексте настоящей работы является классификация по наличию либо отсутствию у работников инициативы в принятии управленческого решения. В связи с этим подробнее проанализируем и сравним процедуры учета мнения представителей работников, получения согласия от них на принятие отдельных решений, а также содержание процесса коллективно-договорного регулирования.

Обязанность работодателя учесть мнение представителей работников распространяется на случаи реализации ряда административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий (например, привлечение работников к сверхурочной работе или к работе в выходные и праздничные дни, увольнение по ряду оснований работников-членов профсоюза) и некоторых нормативных полномочий (например, принятие правил внутреннего трудового распорядка, графиков отпусков и сменности, правил и инструкций по охране труда). Все случаи реализации данных полномочий, обремененной обязанностью учесть мнение представителей работников, установлены в Трудовом кодексе и иных законах, что не исключает расширение их перечня в рамках локального

нормативного регулирования или посредством коллективных договоров и соглашений. Сама процедура учета мнения регламентирована нормами статей 372 (при принятии локальных нормативных актов) и 373 ТК РФ (при увольнении членов профсоюзов в связи сокращением, отрицательными результатами аттестации и неоднократным неисполнением трудовых обязанностей) и сводится к следующему³¹⁰. Работодатель обязан направить на рассмотрение представительного органа работников проект приказа, оформляющего реализацию какого-либо полномочия по оперативному управлению трудом, либо проект локального нормативного акта. А представительный орган работников должен высказать свое мнение, выражающееся в согласии либо несогласии с принимаемым решением, и в случае несогласия предложить работодателю варианты измененного управленческого решения, которые работодатель может не принять, и реализовать изначальный проект своего решения. В таком случае представительный орган работников может обжаловать действия работодателя в суд.

Наличие данной процедуры призвано обеспечить согласованность действий работодателя с интересами работников, выражение которых осуществляет их представительный орган. Запрос мнения направлен на то, чтобы работодатель мог получить представление о том, как реализация управленческого решения может повлиять на трудовой процесс и какие последствия может вызвать, что дает ему возможность скорректировать управленческое решение, обеспечив тем самым его соответствие своим интересам и интересам работников. Поэтому данная процедура не является излишне ограничивающей либо нарушающей права работодателя, с чем согласен и Конституционный Суд РФ³¹¹.

Обязанность получить согласие представительного органа работников распространяется на реализацию работодателем диспозитивных и дисциплинарных полномочий. Трудовой кодекс устанавливает три случая

³¹⁰ Представляется, что во всех остальных случаях учет мнения при реализации диспозитивных полномочий будет производиться по аналогии с процедурой, предусмотренной в ст. 373 ТК РФ.

³¹¹ Определения Конституционного Суда РФ от 19.06.2012 г. N 1082-О от 24.12.2012 г. N 2304-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

получения такого согласия: 1) при увольнении профсоюзных лидеров в связи с сокращением численности или штата работников, а также при их несоответствии результатам аттестации; 2) при увольнении представителей работников по инициативе работодателя, участвующих в коллективных переговорах, в период их проведения, за исключением случаев, когда увольнение является мерой дисциплинарного взыскания; 3) при реализации в отношении работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора, полномочий по привлечению к дисциплинарной ответственности, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя. Также в силу положений ч. 3 ст. 8 ТК РФ положениями коллективных договоров и соглашений может быть предусмотрена обязанность работодателя по получению согласия представительного органа работников на принятие локальных нормативных актов. Процедура получения согласия предусмотрена нормой ст. 374 ТК РФ применительно к увольнению профсоюзных лидеров, и будет по аналогии применяться к остальным случаям получения согласия. Она представляет из себя следующий комплекс действий. Работодатель принимает решение реализовать одно из данных полномочий и направляет проект акта, оформляющего такую реализацию, в соответствующий представительный орган работников, который либо дает согласие, либо отказывает в реализации диспозитивного или дисциплинарного полномочия работодателем. В случае отказа работодатель имеет право обжаловать действия представительного органа работников в суд, реализация же управленческого полномочия в нарушение полученного отказа будет незаконной.

Важно отметить, что процедура получения согласия на реализацию работодателем дисциплинарного или административно-диспозитивного полномочия³¹² не предоставляет представительному органу работников право произвольно блокировать законные действия работодателя, а призвана обеспечить защиту прав определенной категории работников, чьи действия могут помешать

³¹² Возможность предусмотреть в актах социального партнерства обязанность получения согласия на принятие локального нормативного акта будет проанализирована ври рассмотрении такой формы, как коллективные договоры и соглашения.

работодателю в реализации его недобросовестных и незаконных интересов, и не лишает последнего права на принятие соответствующего решения, если отказ представительного органа работников будет признан незаконным. Данная логика в определении смысла данной ограничительной процедуры была подтверждена Конституционным Судом РФ, что видно на примере получения работодателем согласия на увольнение профсоюзных лидеров по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ³¹³.

Таким образом, общим между процедурами учета мнения и получения согласия представительного органа работников является то, что в обоих случаях работники не являются инициаторами управленческого решения, их воля не формирует данное решение, они либо выражают свое мнение по поводу целесообразности, эффективности данного решения и его влияния на права и законные интересы работников, либо в случае, когда оно направлено на нарушение последних (и только в этом случае!), блокируют его принятие. Отличаются они тем, что по общему правилу закон предусматривает обязанность получения согласия только на реализацию диспозитивных и дисциплинарных полномочий, а мнение должно учитываться еще и по вопросу реализации нормативных полномочий. Это вызвано тем, что реализация оперативных полномочий может повлечь нарушение прав работников, предотвращение которого требует также оперативных действий. Что же касается нормативных полномочий, то, во-первых, умаляющие или нарушающие права работников нормы являются недействующими с даты их принятия, а, во-вторых, законодатель совершенно логично и верно отдает вопрос получения согласия представительного органа работников на принятие локальных актов на откуп сторон социального партнерства и не предусматривает на уровне кодекса какого-либо перечня таких случаев, исходя из существа нормативных полномочий и смысла актов коллективно-договорного регулирования³¹⁴.

³¹³ См. Определение Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 г. N 421-О [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³¹⁴ Дальнейшие рассуждения будут ограничены анализом регулирования трудовых отношений посредством коллективных договоров. Несмотря на то, что регулирование трудовых отношений посредством коллективных соглашений обладает рядом отличий от регулирования посредством коллективных договоров, выводы, которые

Часть 1 ст. 40 ТК РФ даёт легальную дефиницию коллективного договора, под которым понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Важно отметить, что коллективный договор может быть результатом как коллективных переговоров, так и коллективного трудового спора, инициатором, которых могут быть представители работников. Использование законодателем в определении слов «правовой акт» и характер распространения своего действия на неопределенный круг работников внутри организации работодателя породило существование в литературе двух кардинально противоположных точек зрения на счет публичной либо частной природы коллективного договора³¹⁵. Анализ природы договоров с нормативным регулированием не входит в задачи проводимого исследования. Также определение возможностей коллективно-договорного ограничения права работодателя на управление трудом не требует подробного анализа процедур проведения коллективных переговоров, разрешения коллективно-трудовых споров и порядка заключения коллективных договоров. Для целей проводимого исследования необходимо отметить следующее.

Во-первых, в отличие от процедуры учета мнения и получения согласия на принятие управленческого решения от представительного органа работников, коллективный договор является той формой участия работников в принятии управленческого решения, когда именно работники, а не работодатель, могут быть инициатором принятия данного решения.

Во-вторых, спектр вопросов, которые могут входить в содержание коллективного договора достаточно широкий, и примерным образом определяется нормой ч. 2 ст. 41 ТК РФ, куда включаются и дополнительные

будут сделаны в развитие рассматриваемых принципов и предлагаемых идей, в полной мере применимы и к коллективным соглашениям.

³¹⁵ См., например, Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. Барнаул, 1999. С. 48.; Волк Е.А., Костевич К.С., Томашевский К.Л. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика). Минск, 2012. С. 40-43; Сафонов В.А. Коллективные договоры как правовые акты социального партнерства [Электронный ресурс] // Актуальные проблемы российского права. 2015. N 2. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: Монография [Электронный ресурс]. М., Проспект. 2017. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996. 600 с.

гарантии, и вопросы, связанные с условиями применения труда, и с принятием на себя различных обязательств, и т.д. А сама дефиниция коллективного договора, и его содержание показывает, что основная его функция в осуществлении договорно-нормативного регулирования, с одной стороны, условий реализации работниками своей способности к труду, а, с другой стороны, реализации работодателем права на управление трудом.

На основании этого можно заключить, что посредством коллективно-договорного регулирования работники допускаются в исключительно принадлежащую работодателю сферу принятия решений по управлению трудом, фактически получая право на инициацию и участие в реализации нормативных полномочий работодателя. Такое понимание коллективного договора полностью соответствует положениям Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» от 19.06.1981 г.³¹⁶

В начале настоящей работы был сделан вывод о том, что право работодателя на управление трудом имеет частный характер и не является делегированным со стороны государства публичным полномочием. Заключение коллективного договора представляет согласие работодателя на повышение уровня гарантий прав работников у себя в организации либо допуск работников в исключительно свою сферу принятия управленческих решений внутри своей организации. Таким образом, работодатель как правообладатель сам ограничивает своё частное по природе право на управление трудом в своей организационно и экономически автономной единице – предприятии, принимая на себя ряд обязательств, что свидетельствует об отсутствии публичного аспекта в ситуации самоограничения работодателем своего права. Распространение же действия коллективного договора на неопределенный круг работников не делает его публичным, это лишь его специфика, направленная на поддержание ситуации равенства прав всех работников у одного работодателя. Локальные нормативные акты работодателя тоже распространяют свое действие на неопределенный круг

³¹⁶ О содействии коллективным переговорам [Электронный ресурс] : конвенция N 154 Международной организации труда от 19 июня. 1981 г. (ратифицирована ратифицирована Федеральным законом от 01.07.2010 N 138-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 2011. N 51. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

работников, однако не имеют публичной природы из-за частного характера права работодателя на управление трудом.

В связи с этим необходимо выделить факторы, влияющие на пределы самоограничения права работодателя в коллективно-договорном порядке. Исходя из определенной ранее природы права на управление трудом, работодатель полномочен как правообладатель самоограничивать его в договорном порядке в любом объеме, не нарушая и не ограничивая тем самым права работников. Во-первых, он не может при этом снижать уровень уже существующих до момента принятия коллективного договора гарантий работников и возлагать на них дополнительную ответственность за принимаемые с их участием управленческие решения в обмен на участие работников в принятии таких решений. Во-вторых, такое самоограничение не должно создавать дискриминационных ситуаций, когда положение одних работников будет необоснованно выгоднее, чем положение остальных. Первый ограничительный аспект – это проявление ч. 2 ст. 9 ТК РФ. Второй является логичным следствием действия конституционного принципа равенства всех перед законом и судом.

Однако верно ли будет сказать, что в связи с частным характером права работодателя на управление трудом работодатель может принимать на себя абсолютно любые ограничения, вплоть до отказа от реализации каких-либо полномочий, составляющих содержание права на управление трудом, например, отказаться в коллективном договоре от увольнения работников по какому-либо основанию? Поэтому следует рассмотреть вопрос о возможности отказа работодателя от своих управленческих полномочий в порядке коллективно-договорного регулирования. К правильному решению поможет прийти понимание конституционной природы и основания права работодателя на управление трудом, а также значения коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Право на управление трудом есть следствие реализации конституционного права на свободное занятие не запрещенной законом предпринимательской деятельностью (ч. 1 ст. 34 Конституции РФ) и состоит из определенного набора

правомочий: нормативных, административно-диспозитивных и дисциплинарных, которые, как было указано во второй главе настоящей работы, легализованы в нормах ст. 22 Трудового кодекса РФ через перечисление ряда конкретных полномочий работодателя. Именно конкретные полномочия работодателя по управлению трудом являются составными частями права работодателя на управление трудом, а их использование – примерами возможной реализации права на управление трудом.

В соответствии с изложенным ограничение или отказ от реализации управленческих полномочий работодателя есть ограничение или отказ от тех возможных полномочий, посредством которых реализуется право на управление трудом. Для полной ясности проиллюстрируем, как это может выглядеть. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель вправе расторгать трудовые договоры. Одной из допустимых форм расторжения трудового договора является процедура сокращения численности или штата работников. Но в коллективном договоре может быть условие о том, что определенная категория работников не подлежит сокращению, либо может содержаться запрет увольнения всех работников по какому-либо основанию. Таким образом, имеет место отказ от реализации полномочия по расторжению трудовых договоров с работниками по определенному основанию. В качестве примера ограничения реализации управленческого полномочия работодателя можно привести следующее. Часть 2 статьи 22 ТК РФ дает право работодателю привлекать работников к дисциплинарной ответственности, а нормы главы 30 Трудового кодекса конкретизируют данное право и наделяют работодателя полномочиями по применению к работникам дисциплинарных взысканий вплоть до увольнения с соблюдением установленной законом процедуры. Однако в коллективный договор может быть включено условие о том, что применение работодателем увольнения в качестве дисциплинарного взыскания может производиться только после проведения предварительных консультаций по данному вопросу с представительным органом работников либо вообще после получения его согласия на данные действия.

Примеров такого коллективно-договорного отказа работодателя от определенных управленческих полномочий либо их ограничения можно привести множество: фактически от любого полномочия, реализующего основные права работодателя, предусмотренные статьей 22 ТК РФ, работодатель может отказаться или ограничить их реализацию. Такие ограничения права работодателя на управление трудом, содержащиеся в актах социального партнерства, могут быть нескольких видов. Во-первых, для работодателя может быть введен запрет на реализацию какого-либо из управленческих полномочий. Во-вторых, для работодателя может быть введена обязанность получения согласия представительного органа работников на реализацию управленческого полномочия. И, в-третьих, на работодателя может быть возложена обязанность предварительного запроса мнения у представительного органа работников на реализацию управленческого полномочия.

Первый случай – установление запрета на принятие управленческих решений – является отказом работодателя от реализации своих полномочий в чистом виде: работодатель добровольно принимает на себя обязательства не совершать те или иные управленческие действия. То есть работодатель остается единственным субъектом, обладающим возможностью инициировать и принять управленческое решение, но по собственной воле не принимающим такое решение под угрозой признания его неправомерным как противоречащим условиям акта социального партнерства.

Второй случай – установление обязанности по получению согласия на реализацию своих полномочий – может быть реализован в двух видах. Первый подразумевает получение мотивированного согласия представительного органа работников, целью которого является защита работников от реализации работодателем своих полномочий для достижения неправомерных целей, и подразумевающий право работодателя обжаловать полученный отказ в судебном порядке. Такая процедура является аналогичной установленным в Трудовом кодексе случаям получения согласия, которые были рассмотрены ранее, и является допустимой. Второй вид подразумевает невозможность реализации

управленческого полномочия без формального получения согласия представительного органа работников, что не предполагает обязанность последнего мотивировать отказ и не позволяет работодателю обжаловать его действия в судебном порядке³¹⁷. Хотя формально данный случай является ограничением управленческих полномочий работодателя и не является отказом от них, он может привести к невозможности их реализации работодателем, что приведет, как и в ситуации с отказом, к выпадению определенного полномочия работодателя по управлению трудом работников из комплекса возможных. В таком случае работодатель выступает лишь полноценным инициатором принятия управленческого решения, предлагая принять его, после чего он обязан получить согласие представительного органа работников на принятие данного решения, и только в случае получения положительного ответа, работодатель сможет принять окончательное решение о реализации своего полномочия. Данный вариант ограничения приводит к тому, что реализация управленческого полномочия, принадлежащего работодателю как субъекту управления подчиненными ему работниками, полностью зависит от иного лица, данными полномочиями не обладающего. Такой вариант ограничения полномочий фактически лишает работодателя самостоятельности в принятии управленческого решения³¹⁸.

Третий случай – обязанность работодателя предварительно запросить мнение представительного органа работников – является примером ограничения полномочий работодателя на принятие управленческих решений путём обременения процесса реализации работодателем управленческого решения дополнительной процедурой, не влекущей дефекта самостоятельности работодателя. Субъектом, иницирующим управленческое решение и окончательно принимающим его, является только работодатель, который лишь обязан в данной ситуации после инициации управленческого решения узнать

³¹⁷ При дальнейшем анализе под получением согласия на реализацию полномочия по управлению трудом будет пониматься именно данный вид получения согласия.

³¹⁸ Говоря о лишении самостоятельности, мы понимаем, что в итоге работодатель сам решает реализовывать ли ему разрешенное представительным органом работников управленческое полномочие или не реализовывать. Имеется в виду то, что, если работодатель изначально не собирается отказываться от реализации своего полномочия по управлению трудом, тогда фактически итоговое решение о его принятии исходит от представительного органа работников.

мнение коллектива работников по этому поводу и в дальнейшем либо учесть, либо не учитывать его при принятии решения. В отличие от второго рассмотренного случая, в данной ситуации принципиальная возможность реализации работодателем полномочия по управлению трудом, не зависит от воли третьих лиц.

В связи с тем, что, хотя стороны социального партнерства обладают противоположными интересами, но в то же время заключение коллективных договоров и соглашений должно служить гармонизации трудовых отношений, поэтому акты социального партнерства не должны противоречить конституционным целям, которые достигаются при управлении работодателем трудом работников и на достижение которых направлено действие принципа социального партнерства. Данные конституционные цели необходимо рассматривать в системе. Возможность осуществления всего набора, составляющего право на управление трудом, управленческих полномочий позволяет посредством работников надлежащим образом осуществлять работодателю социально-полезную деятельность в качестве предпринимателя.

Будет ли выпадение хотя бы одного из элементов управления трудом в результате отказа от реализации управленческого полномочия путем принятия работодателем соответствующих обязательств в рамках акта социального партнерства приводить к невозможности в полной мере реагировать на изменение ситуации в предпринимательской сфере? К таким последствиям может привести отказ не от каждого из полномочий. Как указывалось ранее, работодатель обладает правом принятия локальных нормативных актов и не обязан этого делать (за исключением ряда случаев), и начать осуществлять функции работодателя субъект социально полезной деятельности может без утвержденной системы локальных нормативных актов. Также отмечалось, что реализация нормативных полномочий в широком смысле направлена на определение условий использования способности труда работников, которые в этом, как и работодатель, непосредственно заинтересованы, и в силу существа коллективного договора имеют право и допускаются к инициации и процессу реализации

нормативных полномочий. Таким образом, в связи с тем, что реализация нормативных полномочий не влияет напрямую на возможность осуществления социально-полезной деятельности³¹⁹, не может заблокировать ее или лишить работодателя возможности оперативного реагирования на действия работника как посредника, осуществляющего эту деятельность, в случае нарушения связи между ним и работодателем, работодатель может в рамках коллективно-договорного регулирования отказаться от единоличной реализации нормативных полномочий, приняв на себя обязательства принимать все локальные нормативные акты только с согласия представительного органа работников, что также подтверждается соответствующей нормой в ч. 3 ст. 8 ТК РФ³²⁰. Иное бы просто обесценило и нивелировало право работников на коллективные переговоры и коллективные споры, следствием которых и является появление нового нормативного акта, регулирующего трудовые отношения, учитывающего воли обеих сторон. Более того, как было указано в первой главе настоящей работы, диспозитивный аспект административно-диспозитивных полномочий работодателя позволяет устранять существующие пробелы регулирования процесса управления трудом. Поэтому потеря работодателем самостоятельности в реализации нормативных полномочий будет компенсирована через реализацию полномочий административно-диспозитивных. Таким образом, работодатель не потеряет возможность влияния на процесс осуществления социально полезной деятельности.

Совершенно иная ситуация с административно-диспозитивными и дисциплинарными полномочиями работодателя, реализация которых являет собой оперативное воздействие на работников в рамках трудовой деятельности, что прямо отражается на осуществлении социально полезной деятельности. В связи с чем отказ или невозможность принятия того или иного административно-диспозитивного или дисциплинарного решения приведет к негативным последствиям на уровне социально полезной деятельности. Например, отказ от увольнения в связи с ликвидацией организации приведет к проблемам в

³¹⁹ Что не отрицает косвенного воздействия на процесс ее осуществления, о чем говорилось ранее.

³²⁰ О проблемах реализации ч. 3 ст. 8 ТК РФ см. Хныкин Г.В. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 48-53.

осуществлении данного процесса, отказ от дачи работникам оперативных поручений приводит к дезорганизации труда и нарушает желаемый работодателем сценарий осуществления социально полезной деятельности, отказ от увольнения работников за дисциплинарные проступки (работник как представитель работодателя перед контрагентом дискредитирует последнего) может повлечь для работодателя существенные убытки и т.д. В таком ключе могут быть (и должны быть!) рассмотрены все административно-диспозитивные и дисциплинарные полномочия работодателя, так как их конечная цель – обеспечение успешного занятия социально полезной деятельностью.

Поэтому отказ работодателя от реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий в рамках составного права на управление трудом, уничтожает сам механизм управления трудом, который составляет основу трудо-правового статуса работодателя, что повлечет невозможность реализации конституционного права на занятие предпринимательской деятельностью, а, следовательно, уничтожит саму деятельность как таковую³²¹.

В связи с тем, что инициатором административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий может быть только работодатель, такие же последствия ожидают его и в ситуации, при которой он перестает являться единственным субъектом принятия управленческого решения, когда представительный орган работников наделен полномочием разрешить или запретить работодателю реализацию административно-диспозитивного или дисциплинарного полномочия. Например, ограничив себя в применении увольнения в качестве дисциплинарного взыскания только после получения на это согласия представительного органа работников, работодатель оказывается в ситуации, когда, понимая, какой ущерб он получает от нарушения работниками дисциплины труда, он не может надлежащим образом среагировать на деструктивные для его деятельности факторы путем увольнения

³²¹ Ситников А.А. Отказ работодателя от реализации полномочий по управлению трудом в актах социального партнерства: конституционно-правовой анализ // Российский юридический журнал. 2021. N 1. С. 168.

соответствующих работников, если представительный орган работников будет недобросовестно пользоваться своим правом и не даст согласия на увольнение. Такая ситуация исказит механизм управления трудом, что приведет к проблеме реализации права на занятие социально полезной деятельностью, соответственно, под угрозу попадет осуществление самой деятельности. Данные неблагоприятные последствия являются следствием того, что диспозитивные и дисциплинарные решения принимает не субъект управления трудом, который является инициатором и организатором социально полезной деятельности.

Предполагаем, что несогласные с выдвинутой позицией могут указать на то, что нормы ст. 53.1. ТК РФ позволяют на уровне актов социального партнерства предусмотреть право представителей работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, что подразумевает возможность участия работников в принятии оперативных решений, касающихся как трудовой деятельности, так и непосредственно социально-полезной. Однако не так. В случае, если представители работников будут допущены в коллегиальный орган управления работодателя, то инициатором управленческих решений все равно будет именно работодатель в лице его органа, а не работники. Работники в такой ситуации будут являться лишь одними из лиц, оказывающих влияние на формирование воли работодателя, но в итоге воля на принятие того или иного решения будет сформирована и выражена самим работодателем.

На основании изложенного можно выделить два критерия, которым, исходя из конституционного понимания целей полномочий по управлению трудом и института социального партнерства, должны соответствовать обязательства, влекущие улучшение положения работников путем ограничения работодателя в реализации своих управленческих полномочий, принимаемые на себя в рамках актов социального партнерства.

Во-первых, работодатель не может отказываться от реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий по управлению трудом, так как это влечет дефект его трудовой правосубъектности, приводящий к

необоснованным ограничениям либо невозможности реализации конституционного права на занятие предпринимательской деятельностью.

Во-вторых, принимаемые работодателем ограничения не должны приводить к тому, что работодатель лишается бы самостоятельности в реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий, когда принципиальное решение об осуществлении таких полномочий переходит от работодателя к лицам, которые не являются инициаторами и организаторами социально полезной деятельности. Такие ограничения допустимы в том случае, если, несмотря на усложнение ими процедуры реализации управленческого решения, работодатель не лишается возможности принять данное решение в том виде, в котором оно было инициировано им. Такое ограничение реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий работодателя по управлению трудом нужно рассматривать как законное улучшение условий труда работников. Иное будет противоречить духу норм, опосредующих управленческий аспект в трудовых отношениях.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что недопустимыми для включения в акты социального партнерства являются условия, устанавливающие запрет для работодателя на реализацию административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий либо его отказ от таковых, а также условия, не позволяющие работодателю реализовывать эти управленческие полномочия без получения согласия на это представительного органа работников.

Несмотря на то, что данный параграф посвящен анализу ограничительного действия принципа социального партнерства, для завершенности исследования вопроса самоограничения работодателем права на управление трудом рассмотрим возможность такового в рамках индивидуальных трудовых договоров³²². Очевидно, что, как и в ситуации с актами социального партнерства, здесь должна быть применима та же правовая логика: работодатель не может отказаться от реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий, но

³²² Фундаментальное исследование возможного содержания индивидуальных трудовых договоров провела Н.И. Дивеева: см. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2008. 396 с.

может ограничить себя в реализации нормативных полномочий. Поэтому ответим на вопрос, что может быть предметом регулирования трудового договора? Условия труда конкретного работника. Учитывая изложенное, недопустимым будет принятие на себя работодателем обязательств по отказу от реализации каких-либо административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий в отношении конкретного работника. Более того, если такое условие будет включено в трудовой договор с одним или несколькими работниками, а с остальными нет, то это создаст ситуацию различия правового положения разных работников у одного работодателя. А это является ничем иным, как актом дискриминации, которая запрещена, о чем подробно было сказано в прошлом параграфе настоящей работы. Что же касается самоограничения нормативных полномочий работодателя, то индивидуальный трудовой договор в силу своего существа (ч. 1 ст. 56 ТК РФ) не может быть источником регулирования такого рода вопросов. Поэтому можно констатировать, что посредством индивидуального трудового договора самоограничение и отказ работодателем от любых своих полномочий по управлению трудом невозможен.

Теперь обратимся к ситуациям, встречающимся на практике, и проанализируем, какие условия включаются в акты социального партнерства, и какие последствия это имеет.

Наиболее часто в текст коллективных договоров включается положение о том, что привлечение к дисциплинарной ответственности работников, занимающих определенные профсоюзные должности, возможно только после получения согласия профсоюза. Например, пункт 9.4. Коллективного договора Федерального государственного бюджетного учреждения науки ИНСТИТУТ МЕТАЛЛУРГИИ Уральского отделения Российской академии наук (ИМЕТ УрО РАН), заключенного на период с 2020 – 2023 годы³²³, предусматривает похожее

³²³ Коллективный договор Федерального государственного бюджетного учреждения науки ИНСТИТУТ МЕТАЛЛУРГИИ Уральского отделения Российской академии наук (ИМЕТ УрО РАН), заключенного на период с 2020 – 2023 годы [Электронный ресурс] // URL: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GQc45ug9Fb0J:imet-uran.ru/files/profkom/%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25BB%2520%25D0%25B4%25D0%25BE%25D0%25B3%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BE%25D1%2580%25202020-2023_12.02.2020%2520-

условие: «[Работодатель вправе] Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа». А пункт 66 Отраслевого соглашения между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2020 – 2022 годы³²⁴, действие которого продлено до конца 2025 года, содержит норму о том, что работодатель не привлекает к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в воинских частях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, а также лиц гражданского персонала, избранных в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

Из указанного видно, работодатель не может в данном случае самостоятельно привлечь определенных работников к дисциплинарной ответственности, и фактически субъектом принятия данного решения становится профсоюз. То есть имеет место такое ограничение дисциплинарного полномочия работодателя по управлению трудом, при котором принципиальное решение о его осуществлении или неосуществлении переходит от единственно возможного субъекта, работодателя, к иному лицу.

Аналогичная норма содержалась до июля 2010 года в пункте 1 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»³²⁵ и была предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ. Так, в Определении от 17 декабря 2008 г. № 1060-О-П Конституционный Суд, сославшись на ранее упомянутое Постановление от 24

[%2520%25D0%2598%25D0%259C%25D0%2595%25D0%25A2%2520%25D0%25A3%25D0%25A0%25D0%259E%2520%25D0%25A0%25D0%2590%25D0%259D-1.docx+&cd=3&hl=ru&ct=clnk&gl=ru](#) (дата обращения: 20.12.2022).

³²⁴ Отраслевое соглашение между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2020 - 2022 годы (утв. Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России 24.12.2019, Министром обороны РФ 27.12.2019) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³²⁵ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] : федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 3. – ст. 148. – (в ред. от 11 июня 2021 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

января 2002 г. № 3-П³²⁶, указал, что ни увольнение, ни применение более мягких мер дисциплинарного взыскания в отношении работников-членов профсоюзов не может быть поставлено в зависимость от согласия профсоюза, а иное правовое регулирование представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника, так как подобного рода ограничение не обусловлено необходимостью защиты прав и свобод, закрепленных в ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 37 и ч. 1, 2 ст. 38 Конституции РФ, нарушает свободу предпринимательской деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям Конституции РФ. Данная правовая позиция Конституционного Суда была также поддержана в доктрине³²⁷.

В контексте заявленной проблемы необходимо понять, меняет ли существо данного ограничения права работодателя факт того, что данный запрет на увольнение вводится в порядке коллективно-договорного регулирования, а не со стороны публичного субъекта? Изменение формы установления такого запрета на увольнение работника без предварительного получения согласия профсоюзного органа не влияет на характер и последствия ограничения права работодателя на управление трудом, которые он влечёт. Данная модель взаимодействия социальных партнеров не соответствует принципу «частичного участия» работников в управлении трудом. Изменение формы установления такого ограничения реализации работодателем своих полномочий с законодательного на коллективно-договорный не меняет существа и последствий такого ограничения.

Следует отметить, что применительно к данному вопросу в судебной практике нет единства: часть судов со ссылкой на упомянутое решение

³²⁶ См. Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 N 3-П, Определение Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 N 1369-О-П [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³²⁷ Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие [Электронный ресурс] / под ред. Ю.П. Орловского. М., 2007. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; Глухов А.В. Актуальные вопросы защиты трудовых прав и законных интересов работников - членов профсоюзов в практике Конституционного Суда Российской Федерации [Электронный ресурс] // Трудовое право. 2009. N 7. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Конституционного Суда³²⁸ признают, что работодатель не должен был получать такое согласие, так как коллективный договор или соглашение в этой части противоречат закону; другие суды продолжают считать наличие таких условий в актах социального партнерства не противоречащим закону³²⁹. Верным будет принять позицию судов, считающих, что в данной ситуации коллективный договор или соглашение в соответствующей части противоречит закону.

Вторым по частоте включения в коллективные договоры и соглашения является условие о запрещении сокращения определенной категории работников (как правило речь идет о запрете одновременного сокращения членов одной семьи).

Так, например, в Отраслевом соглашении по лесному хозяйству на 2022-2024 годы³³⁰ содержится пункт 8.7, который возлагает на работодателя обязательство не увольнять одного из сокращенных супругов в течение полугода с момента сокращения: «Работодатель в случае сокращения численности или штата Работников не увольняет одного из супругов, работающих в одной организации, в течение полугода со дня увольнения другого супруга».

В данном случае работодатель лишается реализации полномочия уволить определенных работников по конкретному основанию, что, хотя и продиктовано благими целями оградить работников от ситуации, когда в их семьях сразу несколько членов лишатся заработка, всё-таки с точки зрения права является отказом работодателя от возможности реализации полномочий по сокращению отдельной категории работников.

Однако если обратиться к определенным решениям Конституционного Суда РФ, то может сложиться впечатление о том, что определение в актах социального

³²⁸ См., например, Решение Свердловского районного суда г. Костромы от 22.02.2019 г. по делу N 2-4608/2018, Решение Томского районного суда от 27.08.2015 г. по делу N 12-170/2015, Решение Вилючинского городского суда от 20.06.2014 г. по делу N 9-240/2014, Апелляционное определение Московского областного суда от 22.01.2013 г. по делу N 33-1035/2013 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

³²⁹ См., например, Решение Верхнебуреинского районного суда от 11.08.2015 г. по делу N 2-513/2015 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

³³⁰ Отраслевое соглашение по лесному хозяйству на 2022-2024 годы [Электронный ресурс] // URL: <https://rulaws.ru/acts/Otraslevoe-soglashenie-po-lesnomu-hozyaystvu-Rossiyskoy-Federatsii-na-2022---2024-gody/> (дата обращения: 09.10.2022).

партнерства категорий работников, не подлежащих сокращению, является правомерной. Так, в Определении от 01.06.2010 N 840-О-О Конституционный Суд прямо указал, что установленный пунктом 19 статьи 29 Федерального закона «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»³³¹ запрет на увольнение работника, на которого в установленном порядке возложены полномочия члена избирательной комиссии с правом решающего голоса, посредством сокращения численности и штата работников в период избирательной кампании не нарушает право работодателя на принятие кадровых решений. А в Определении от 04.11.2004 N 343-О Конституционный Суд сделал такой же вывод в отношении запрета в ч. 1 ст. 261 ТК РФ на увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, в том числе в связи с сокращением численности или штата.

В обоих случаях Конституционный Суд давал оценку нормам, выделяющим из всех работников две категории специальных субъектов: в первом случае, на работника возлагаются публичные функции, исполнение которых в период избирательной кампании является приоритетнее интересов работодателя, а во втором – государство отдает приоритет защите материнства и детства. Поэтому нельзя говорить о том, что установленный в актах социального партнерства запрет сокращения обычных работников не нарушит право работодателя на управление трудом.

Но судебная практика идёт по пути признания таких условий правомерными, как улучшающих положение работников, а, значит, действующими и подлежащими применению, а их неисполнение – нарушением со стороны работодателя³³². Интересной и отличающейся от большинства судов является позиция Верховного Суда Республики Карелия. Им было рассмотрено

³³¹ Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 12 июн. 2002 г. №67-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – N 24. – ст. 2253. – (в ред. от 31 июл. 2023 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³³² См., например, Решение Кировского районного суда г. Уфы от 09.11.2018 г. по делу N 2-8077/2018, Решение Железнодорожного районного суда г. Ростова-на-Дону от 09.07.2018 г. по делу N 2-1340/2018, Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18.08.2016 по делу N 11-11505/2016, Апелляционное определение Кировского областного суда от 31.01.2012 г. по делу N 33-334 // Судебные и нормативные акты РФ [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

дело, когда работник был сокращен, несмотря на условие действующего коллективного договора о том, что работодатель обязуется не допускать при сокращении штата увольнения двух работников из одной семьи одновременно. Суд указал, что данное условие возможно применять только в системе с нормами ст. 179 ТК РФ, а, значит, рассматривать его, как расширяющее основания преимущественного права оставления на работе при равной производительности труда. В рассматриваемом же случае производительность труда работников, кандидатуры которых предлагались к сокращению, была разная, а, значит, и указанное условие коллективного договора не могло быть применимо³³³.

Нельзя согласиться сложившейся судебной практикой, касающейся применения таких условий о запрете или ограничении сокращения, по причинам, изложенным ранее. Также сложно согласиться и с позицией Верховного Суда Республики Карелия, так как стороны коллективного договора прямо определили запрет на одновременное сокращение членов одной семьи, а не расширили перечень оснований, дающих лишь преимущественное право оставления на работе при равенстве производительности труда.

Можно констатировать, что на данный момент нет никакого адекватного решения того, что делать с такими условиями актов социального партнерства: применять или не применять, если не применять, то на каком основании и т.д. Есть доля вероятности, что в ситуациях, когда речь идет о применении условий, аналогичных нормам законов, которые Конституционный Суд признал противоречащими Конституции РФ, суды будут отказывать в их применении на том основании, что они противоречат закону, хотя уверенности в этом нет. И совершенно непонятно, какие решения суды будут выносить во всех остальных случаях.

В материальном и процессуальном законодательстве отсутствуют какие-либо нормы, регламентирующие порядок оспаривания действующего коллективного договора или соглашения либо некоторых из их условий, а также

³³³ См. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Карелия от 05.06.2015 г. по делу N 33-1964/2015 [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

признания их недействительными. Это подчеркнул Верховный Суд РФ³³⁴ и тем самым сформировал тождественную практику судов общей юрисдикции. А даже, если бы и были, то вряд ли это решило бы существующую проблему: мало вероятно, что суды признавали бы такие положения недействующими, основывая свое решение на конституционно-правовом анализе с учетом того, что Конституционный Суд не рассматривал вопрос о возможности отказа работодателем от конкретных управленческих полномочий, предусмотренных Трудовым кодексом. Поэтому было бы целесообразно включить в Трудовой кодекс следующую норму:

«Статья 15-2. Пределы осуществления работодателем принадлежащих ему полномочий по управлению трудом.

Управление трудом осуществляется путём реализации работодателем нормативных полномочий, полномочий по поощрению и привлечению работников к дисциплинарной ответственности, а также полномочий по оперативному управлению трудом.

Под нормативными полномочиями работодателя понимаются права работодателя, предусмотренные статьей 8 настоящего Кодекса, и направленные на их реализацию.

Под полномочиями по поощрению и привлечению работников к дисциплинарной ответственности понимаются права работодателя, предусмотренные в главе 30 настоящего Кодекса, и направленные на их реализацию.

Права работодателя, не относящиеся к правам, указанным в ч. 2 и 3 настоящей статьи, за исключением прав, предусмотренных главой 39 настоящего Кодекса, относятся к полномочиям работодателя по оперативному управлению трудом.

Отказ работодателя в индивидуальных трудовых договорах, а также коллективных договорах и соглашениях от реализации полномочий по

³³⁴ См. Определение Верховного Суда РФ от 14.05.2010 г. N 1-В10-1 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

поощрению и привлечению работников к дисциплинарной ответственности, а также полномочий по оперативному управлению трудом либо принятие на себя обязательств, в соответствии с которыми данные полномочия не могут быть реализованы без согласия представительного органа работников, недействителен и не влечет невозможность осуществления этих полномочий.».

Наличие данной нормы было бы основанием для принятия решений в индивидуальных трудовых спорах о применении или неприменении соответствующих условий коллективных договоров или соглашений.

Таким образом, рассмотрев институт социального партнерства, можно сказать, что его ограничительное действие, направленное в сторону права работодателя на управление трудом, проявляется лишь в случае наличия активности со стороны работников, реализующих гарантируемое Конституцией РФ право на объединение для действенной защиты своих интересов. Но пределы ограничения права на управление трудом в данном случае в полной мере зависят от степени налаженности социального диалога между работниками и работодателем, а также умением работодателя идти на компромисс. В свою очередь, противоречащим конституционному содержанию права на управления трудом и смыслу института социального партнерства будет отказ работодателя от своих диспозитивных и дисциплинарных полномочий или такое их ограничение, которое фактически делает субъектом принятия соответствующих управленческих решений работников.

Заключение

Проведённый анализ доктринальных источников, законодательного материала и правовых позиций Конституционного Суда РФ по вопросам, связанным с конституционными гарантиями и ограничениями права работодателя на управление трудом, а также изучение социальной и экономической стороны такого феномена, как управление трудом, позволило прийти к следующим выводам:

1. Совершение любым лицом созидательных, по его мнению, действий (процесс труда), направленных на достижение конкретной цели, представляет собой осуществление таким лицом определенной деятельности и предопределяет возникновение у него статуса субъекта данной деятельности. Таким образом, ни одна деятельность невозможна вне процесса труда, который переводит эту деятельность из потенциальной в реальную. Субъект деятельности может осуществлять её посредством личного труда либо, используя способность к труду других людей.

Использование субъектом деятельности чужой способности к труду для осуществления своей деятельности порождает феномен управления трудом, подразумевающий отношения власти-подчинения между субъектом деятельности и носителями способности к труду, что обусловлено следующим. Любой субъект самостоятельной деятельности обладает автономной хозяйственной сферой, в рамках которой происходит самостоятельная организация всех процессов, связанных с получением, использованием и потреблением благ, в том числе принятие решения об осуществлении деятельности, направленной на получение таких благ, посредством использования способности к труду других людей. Только субъект деятельности как её инициатор и организатор может знать, какой эффект он хочет достигнуть от использования чужой способности к труду. Поэтому только он является единственным лицом, которое знает, как нужно использовать чужую способность к труду применительно к его хозяйственной сфере, что возможно лишь посредством управления теми людьми, кому эта

способность к труду принадлежит. Для этого их действия должны определяться волей субъекта деятельности.

Поэтому объективно присущая субъекту деятельности как лицу, обладающему автономной хозяйственной сферой, роль инициатора и организатора процесса труда, осуществляемого в рамках реализуемой деятельности с использованием чужой способности к труду, придает отношениям такого субъекта с привлеченными им обладателями способности к труду субординационный характер. В таких отношениях происходит реализация субъектом деятельности определенной власти, которая именуется хозяйской властью и существует независимо от факта легитимации государством указанных отношений.

Соответственно, основанием данной власти является организационно-хозяйственная автономия абсолютно любого субъекта деятельности, которая выражается в возможности последнего самостоятельно, исходя из собственных интересов, выбрать такой способ осуществления своей деятельности как посредством использования способности к труду других людей.

Сказанное говорит об объективном существовании власти субъекта деятельности в отношениях с носителями способности к труду, которая подлежит управлению со стороны субъекта деятельности, что предопределяет её частный характер.

2. Если процесс труда и цели, на достижение которых он направлен, являются правомерными, то правомерной является и представленная таким целенаправленным трудом деятельность. В таком случае государство легитимирует:

1) осуществление субъектом данной деятельности, признавая за ним право на занятие такой деятельностью, не запрещая её законом, что презюмирует социально полезный характер такой деятельности;

2) потенциальную возможность использования субъектом социально полезной деятельности чужой способности к труду для осуществления данной деятельности, подтверждая за субъектом социально полезной деятельности право

на управление трудом путем признания за ним статуса работодателя в сфере трудовых отношений (легитимация хозяйской власти), но вместе с тем устанавливая ограничения данного права, что выражается в нормативном регулировании трудовых отношений.

В связи с этим легитимными отношениями, строящимися по субординационной модели взаимодействия их сторон, где происходит управление трудом, являются отношения, входящие в предмет отрасли трудового права. Единственным лицом в таких отношениях, объективно обладающим статусом организатора процесса труда, а, значит, и властными полномочиями по управлению трудом, является работодатель как субъект социально полезной деятельности, осуществляющий её в целом или в части посредством использования способности к труду одного и более работников.

3. Предлагается авторское определение понятия «управление трудом». Управление трудом – это упорядочивающее воздействие работодателя на поведение как минимум одного работника, который реализует свою способность к труду в интересах работодателя на основе добровольного волеизъявления и за вознаграждение, выражающееся в организации работодателем процесса труда, обеспечении условий для исполнения работником своих обязанностей и правомерных указаний работодателя, а также реализации своих прав, посредством чего происходит осуществление работодателем своей социально полезной деятельности.

4. Предлагается авторское определение понятия «права на управление трудом». Право на управление трудом – это объективно необходимая и существующая в целях осуществления социально полезной деятельности возможность работодателя управлять действиями работников в конституционно допустимых пределах, не нарушающая установленные законом запреты и ограничения.

Праву на управление трудом присущи следующие характеристики: а) имеет частный характер, то есть имманентно присуще исключительно работодателю как субъекту социально полезной деятельности, а не делегировано ему со стороны

государства; б) является субъективным правом лица, принявшего решение на осуществление трудовой деятельности, являющейся содержанием социально полезной деятельности, посредством привлеченных лиц, обладающих необходимой способностью к труду; в) имеет внедоговорный характер, реализуется при заключении трудового договора хотя бы с одним работником; г) является составным: его содержание составляют полномочия по установлению внутреннего порядка в сфере своей социально полезной деятельности путем локального регулирования, оперативного управления трудом и контроля за дисциплиной труда.

5. Основанием для ограничения права работодателя на управление трудом является необходимость обеспечения реализации конституционных принципов, прав и свобод иных лиц, реализуемых в рамках отношений, регулируемых трудовым правом.

Базовыми ограничителями права работодателя на управление трудом в трудовых отношениях с любым работником являются основополагающие принципы, а также права, составляющие конституционно-правовой статус работника, которые можно разделить на две группы:

1) Всегда имеющие приоритет перед правом работодателя – это конституционные принципы неприкосновенности жизни и охраны здоровья человека, достоинства личности, равенства всех перед законом и судом.

2) Права-принципы, ограничительное действие которых в отношении права работодателя не абсолютно – это конституционные принципы свободы труда и свободы объединения, нашедшего отраслевое отражение в принципе социального партнерства.

В случаях, когда работодатель вступает в трудовые отношения с рядом предусмотренных законом отдельных категорий работников, вторая группа прав-принципов будет дополняться иными составляющими конституционно-правового статуса данных категорий работников (например, защита семьи, материнства и детства, право на образование).

6. Одно из проявлений действия принципа социального партнерства заключается в добровольном допуске работодателем в сферу принятия решений по управлению трудом представителей работников, что фактически является самоограничением со стороны работодателя права на управление трудом в рамках социального партнерства.

Одним из проявлений такого самоограничения является добровольный отказ работодателя от реализации отдельных полномочий по управлению трудом, в том числе установление такого порядка их реализации, который исключает возможность самостоятельного (без участия субъектов, не являющихся органами управления работодателем) принятия работодателем тех или иных управленческих решений.

Работодатель при этом не может отказаться от реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий по управлению трудом, так как это влечет дефект его трудовой правосубъектности, приводящий к необоснованным ограничениям либо невозможности реализации права на осуществление экономической деятельности и обязанности по организации процесса труда.

Принимаемые работодателем ограничения не должны приводить к тому, что он лишается бы самостоятельности в реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий, то есть решение об осуществлении таких полномочий не должно предполагать их переход к лицам, которые не являются инициаторами и организаторами социально полезной деятельности. Такие ограничения допустимы, если работодатель не лишается возможности принять данное решение в том виде, в котором оно было инициировано им. В таком случае ограничение реализации административно-диспозитивных и дисциплинарных полномочий работодателя нужно рассматривать как законное улучшение условий труда работников.

Список источников

1. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы.

1.1. Международные договоры.

1. Всеобщая декларация прав человека [Электронный ресурс] : принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 дек. 1948 г. // Российская газета. – 1995. – 5 авг. – N 67. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод [Электронный ресурс] : заключена в г. Риме 04 нояб. 1950 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – N 20. – ст. 2143. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Относительно дискриминации в области труда и занятий [Электронный ресурс] : конвенция № 111 Международной организации труда от 25 июня 1958 г. (ратифицирована ратифицирована Указом Президиума ВС СССР от 31.01.1961) // Ведомости ВС СССР. – 1961. – N 44. – Ст. 448. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

4. О гражданских и политических правах [Электронный ресурс] : международный пакт принят Генеральной Ассамблеей ООН 16 дек. 1966 Резолюцией 2200 (XXI) (ратифицирован Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18.09.1973 N 4812-VIII с заявлением) // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – N 17. – ст. 291. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. О содействии коллективным переговорам [Электронный ресурс] : конвенция N 154 Международной организации труда от 19 июня 1981 г. (ратифицирована ратифицирована Федеральным законом от 01.07.2010 N 138-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – N 51. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Об основополагающих принципах в сфере труда [Электронный ресурс]: декларация Международной организации труда от 18 июня 1998 г. // Российская

газета. – 1998. – 16 дек. – N 238. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7. Европейская социальная хартия [Электронный ресурс] : принята в г. Страсбурге 3 май. 1996 г. // Бюллетень международных договоров. – 2010. – апр. – с. 17-67. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

1.2. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации.

8. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 4 июл. 2020 (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 5.фев. 2014 г. N 2-ФКЗ, от 21 июл. 2014 г. N 11-ФКЗ, от 14 фев. 2020 г. N 1-ФКЗ, от 4 окт. 2022 г. N 5-ФКЗ). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

9. О Конституционном Суде Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон РФ от 21 июл. 1994 г. N 1-ФКЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – № 13. – ст. 1447. – (в ред. от 31 июл. 2023 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

10. О чрезвычайном положении [Электронный ресурс]: федер. конституционный закон РФ от 30 май. 2001 г. N 3-ФКЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2001. – № 23. – ст. 2277. – (в ред. от 29 май. 2023 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11. О прокуратуре Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 17 янв. 1992 г. № 2202-1 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1993. – N 47. – ст. 4472. – (в ред. от 24 июл. 2023 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 ноя. 1994 г. № 51-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1994. – N 31. – ст. 3301. – (в ред. от 25 фев. 2022 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

13. Об оперативно-розыскной деятельности [Электронный ресурс] : федер. закон от 12 авг. 1995 г. N 144-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1995. – № 33. – ст. 3349. – (в ред. от 29 дек. 2022 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

14. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] : федер. закон от 12 янв. 1996 г. N 10-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 3. – ст. 148. – (в ред. от 11 июн. 2021 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

15. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 14 ноя. 2002 г. N 138-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – N 46. – ст. 4532. – (в ред. от 24 июн. 2023 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

16. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – N 1. – ст. 3. – (в ред. от 4 авг. 2023 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

17. Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 12 июн. 2002 г. №67-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – N 24. – ст. 2253. – (в ред. от 31 июл. 2023 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

18. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 27 июл. 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – N 31. – ст. 3215. – (в ред. от 24 июл. 2023 г.). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

19. О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения [Электронный ресурс] : пост. Правительства РФ от 12 апр. 2013 г. N 329 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 22 апр. 2013. – N 16. – ст. 1958. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

20. Об утверждении Порядка определения предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности федерального бюджетного учреждения, подведомственного Министерству иностранных дел Российской Федерации, превышение которого влечет расторжение трудового договора с руководителем федерального бюджетного учреждения по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации [Электронный ресурс] : приказ Министерства иностранных дел Российской Федерации от 08 сент. 2010 N 15810 // Российская газета. – N 234. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

21. Ответ на вопрос об установлении работникам обязанности вежливого обращения с клиентами и дисциплинарных взысканиях за ее нарушение [Электронный ресурс] : письмо Минтруда России от 16 сент. 2016 N 14-2/В-888. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

1.3. Нормативные акты, утратившие силу.

22. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик [Электронный ресурс] : утв. Постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 05.12.1936 // Известия ЦИК СССР и ВЦИК, N 283, 6 дек. 1936 г. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

23. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик [Электронный ресурс] : принята ВС СССР 7 окт. 1977 г. // Ведомости ВС СССР, 1977, N 41, ст. 617. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

24. Кодекс законов о труде РСФСР [Электронный ресурс] : закон РСФСР от 9 дек. 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. N 50. ст. 1007. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

1.4. Нормативные акты иностранных государств.

25. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : закон от 26 июл. 1999 г. N 296-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – N 80. – 2/70. – (в ред. от 30 июн. 2023 г.). – URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=НК9900296> (дата обращения: 17.09.2023).

2. Судебная практика.

2.1. Акты Конституционного Суда Российской Федерации.

26. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 13.06.1996 N 14-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

27. Постановление Конституционного Суда РФ от 02.02.1999 N 3-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

28. Постановление Конституционного Суда РФ от 18.02.2000 N 3-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

29. Постановление Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 N 3-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

30. Постановление Конституционного Суда РФ от 30.10.2003 N 15-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

31. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 N 3-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

32. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 N 28-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

33. Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 г. N 2-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

34. Постановление Конституционного Суда РФ от 24.12.2013 N 30-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

35. Постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 N 22-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

36. Постановление Конституционного Суда РФ от 14.04.2020 N 17-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

37. Постановление Конституционного Суда РФ от 16.10.2020 N 42-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

38. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 14.07.1998 N 86-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

39. Определение Конституционного Суда РФ от 06.03.2001 N 52-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

40. Определение Конституционного Суда РФ от 04.11.2004 N 343-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

41. Определение Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 г. N 421-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

42. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 213-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

43. Определение Конституционного Суда РФ от 16.01.2007 N 160-О-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

44. Определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2007 N 217-О-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

45. Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2007 N 357-О-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

46. Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 г. N 201-О-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

47. Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 N 1060-О-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

48. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 N 816-О-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

49. Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 N 1091-О-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

50. Определение Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 N 1369-О-П [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

51. Определение Конституционного Суда РФ от 17.11.2009 N 1375-О-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

52. Определение Конституционного Суда РФ от 19.11.2009 N 1344-О-Р [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

53. Определение Конституционного Суда РФ от 01.06.2010 N 840-О-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

54. Определение Конституционного Суда РФ от 23.09.2010 года N 1091-О-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

55. Определение Конституционного Суда РФ от 24.02.2011 N 236-О-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

56. Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 N 1165-О-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

57. Определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2012 г. N 1082-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

58. Определение Конституционного Суда РФ от 24.09.2012 N 1690-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

59. Определение Конституционного Суда РФ от 04.10.2012 N 1833-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

60. Определение Конституционного Суда РФ от 17 января 2012 г. N 122-О-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

61. Определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2012 N 1077-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

62. Определение Конституционного Суда РФ от 24.12.2012 г. N 2304-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»..

63. Определение Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 N 435-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

64. Определение Конституционного Суда РФ от 23.04.2013 г. N 675-О [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».

65. Определение Конституционного Суда РФ от 24.12.2013 N 2063-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

66. Определение Конституционного Суда РФ от 20.02.2014 N 252-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

67. Определение Конституционного Суда РФ от 03.07.2014 N 1487-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

68. Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2014 N 1704-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

69. Определение Конституционного Суда РФ от 26.01.2017 N 32-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

70. Определение Конституционного Суда РФ от 25.05.2017 N 1106-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

71. Определение Конституционного Суда РФ от 27.06.2017 N 1232-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

72. Определение Конституционного Суда РФ от 27.06.2017 N 1271-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

73. Определение Конституционного Суда РФ от 18.07.2017 N 1554-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

74. Определение Конституционного Суда РФ от 18.07.2017 N 1551-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

75. Определение Конституционного Суда РФ от 28.09.2017 N 2059-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

76. Определение Конституционного Суда РФ от 28.09.2017 N 2053-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

77. Определение Конституционного Суда РФ от 26.10.2017 N 2332-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

78. Определение Конституционного Суда РФ от 23.11.2017 N 2690-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

79. Определение Конституционного Суда РФ от 23.11.2017 N 2691-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

80. Определение Конституционного Суда РФ от 27.02.2018 N 350-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

81. Определение Конституционного Суда РФ от 27.02.2018 N 351-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

82. Определение Конституционного Суда РФ от 24.04.2018 N 930-О [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2.2. Решения Европейского Суда по правам человека.

83. Постановление ЕСПЧ от 12.07.2005 г. по делу «Молдован и другие против Румынии (№2) [Moldovan and others v. Romania (no. 2)] жалобы №№ 41138\98 и 64320\01) [Электронный ресурс] // URL: [https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22documentcollectionid2%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22]}) (дата обращения: 20.04.2020).

84. Постановление ЕСПЧ от 03.05.2007 г. по делу «Бачковски и другие против Польши» [Baczkowski and others v. Poland] (жалоба № 1543/06) [Электронный ресурс] // URL: [https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22documentcollectionid2%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22]}) (дата обращения: 20.04.2020).

85. Постановление ЕСПЧ от 30.07.2009 г. по делу «Даниленков и другие заявители против России» [Danilenkov and others v. Russia] (жалоба № 67336/01) [Электронный ресурс] // URL: [https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22documentcollectionid2%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/rus#{%22documentcollectionid2%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22]}) (дата обращения: 20.04.2020).

2.3. Акты Верховного Суда Российской Федерации и Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации.

86. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.04.1991 N 1 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

87. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

88. Постановление Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 16.02.2010 N 13057/09 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

89. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2015), утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 04.03.2015 г. [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

90. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

91. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 N 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского

кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

92. Определение Верховного Суда РФ от 03.12.2007 N 19-В07-34 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

93. Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2008 N 25-В07-27 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

94. Определение Верховного Суда РФ от 14.05.2010 г. N 1-В10-1 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

95. Решение Верховного Суда РФ от 20.02.2013 N АКПИ12-1768 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

2.4. Решения нижестоящих судов общей юрисдикции и арбитражных судов.

96. Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 27.11.2006 N А56-57150/2005 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

97. Постановление Федерального Арбитражного Суда Московского округа от 18.11.2010 N КА-А40/14213-10 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

98. Определение Ленинградского областного суда от 24.11.2010 N 33-5569/2010 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

99. Определение Московского городского суда от 20.12.2010 по делу N 33-39781 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

100. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 19.05.2011 N 33-7400/2011 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

101. Кассационное определение Тульского областного суда от 18.08.2011 по делу N 33-2793 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

102. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.11.2011 N 33-16864 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

103. Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан от 17.11.2011 г. [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

104. Кассационное определение Ростовского областного суда от 21.11.2011 по делу N 33-15566/2011 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

105. Решение Сормовского районного суда Нижнего Новгорода № 2-3788/2011 от 28.12.2011 г. [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2018).

106. Определение Томского областного суда от 30.12.2011 по делу N 33-4101/2011 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

107. Апелляционное определение Кировского областного суда от 31.01.2012 г. по делу № 33-334 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

108. Постановление ФАС Московского округа от 12.03.2012 N А40-35658/10-4-154 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

109. Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Алтай от 8 февраля 2012 г. по делу N 33-108

[Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

110. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 8 августа 2012 г. по делу N 33-9917/2013 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

111. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Смоленского областного суда от 3 октября 2012 г. по делу N 33-2943 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

112. Апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2012 г. N 11-29540/12 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

113. Апелляционное определение Московского областного суда от 22.01.2013 г. по делу N 33-1035/2013 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

114. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда N 33-6481/2013 от 22 мая 2013 г. по делу № 33-6481/2013 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

115. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Ярославского областного суда от 21 июня 2013 г. по делу N 33-2330/2013 [Электронный ресурс]. – СПС «КонсультантПлюс».

116. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда N 33-12325/2013 от 21 августа 2013 г. по делу № 33-12325/2013 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

117. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда N 33-2868/2014 от 4 марта 2014 г. по делу № 33-2868/2014 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

118. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 10.06.2014 по делу N 33-1611 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

119. Решение Вилючинского городского суда от 20.06.2014 г. по делу N 9-240\2014 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

120. Апелляционные определения Санкт-Петербургского городского суда N 33-17013/2014 от 16.12.2014 г. [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

121. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 05.06.2015 по делу N 33-1964/2015 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

122. Решение Верхнебуреинского районного суда от 11.08.2015 г. по делу N 2-513/2015 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

123. Решение Томского районного суда от 27.08.2015 г. по делу N 12-170/2015 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

124. Московского городского суда от 18.07.2016 по делу N 33-27638/2016 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

125. Московского областного суда от 17.08.2016 по делу N 33-22354/2016 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

126. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18.08.2016 по делу N 11-11505/2016 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

127. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.09.2016 N 33-18413/2016 по делу N 2-286/2016 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

128. Апелляционные определения Сахалинского областного суда от 27.09.2016 по делу N 33-2371/2016 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

129. Свердловского областного суда от 20.01.2017 по делу N 33-510/2017 (33-23405/2016) [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

130. Апелляционное определение Московского городского суда от 10.03.2017 по делу N 33-8040/2017 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

131. Решение Райчихинского городского суда Амурской области N 2-288/2017 от 24.05.2017 г. [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2018).

132. Решение Лешуконского районного суда Архангельской области N 2-131/2017 от 01.06.2017 г. [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2018).

133. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.07.2017 N 33-13388/2017 по делу N 2-4911/2017 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

134. Решение Промышленного районного суда г. Смоленска N 2-2473/2017 от 24.08.2017 г. [Электронный ресурс] // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2018).

135. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.07.2017 по делу N 33-4847/2017 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

136. Решение Железнодорожного районного суда г. Ростова-на-Дону от 09.07.2018 г. по делу № 2-1340/2018 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

137. Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2018 по делу N 33-30134/2018 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2018).

138. Решение Кировского районного суда г. Уфы от 09.11.2018 г. по делу N 2-8077/2018 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

139. Решение Свердловского районного суда г. Костромы от 22.02.2019 г. по делу N 2-4608/2018 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

140. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 01.12.2020 по делу N 88-18312/2020 [Электронный ресурс]. – Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru> (дата обращения: 02.04.2018).

3. Коллективные соглашения и договоры.

141. Отраслевое соглашение между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2020 - 2022 годы (утв. Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных Сил России 24.12.2019, Министром обороны РФ 27.12.2019) [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

142. Отраслевое соглашение по лесному хозяйству на 2022-2024 годы [Электронный ресурс] // URL: <https://rulaws.ru/acts/Otraslevoe-soglashenie-po-lesnomu-hozyaystvu-Rossiyskoy-Federatsii-na-2022---2024-gody/> (дата обращения: 09.10.2022).

143. Коллективный договор Федерального государственного бюджетного учреждения науки ИНСТИТУТ МЕТАЛЛУРГИИ Уральского отделения Российской академии наук (ИМЕТ УрО РАН), заключенного на период с 2020 – 2023 годы [Электронный ресурс] // URL: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:GQc45ug9Fb0J:imet-uran.ru/files/profkom/%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25BB%2520%25D0%25B4%25D0%25BE%25D0%25B3%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BE%25D1%2580%25202020-2023_12.02.2020%2520-%2520%25D0%2598%25D0%259C%25D0%2595%25D0%25A2%2520%25D0%25A

3%25D0%25A0%25D0%259E%2520%25D0%25A0%25D0%2590%25D0%259D-1.docx+&cd=3&hl=ru&ct=clnk&gl=ru (дата обращения: 20.12.2022).

4. Специальная литература.

4.1. Диссертации и авторефераты диссертаций.

144. Басалаева, С. П. Правовая природа трудового договора: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С. П. Басалаева. – Санкт-Петербург, 2004. – 152 с.

145. Безроднова, К. В. Честь и достоинство как теоретико-правовые понятия (историко-правовое исследование): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / К. В. Безроднова. – Челябинск, 2014. – 165 с.

146. Беломестных, Л. Л. Ограничение прав человека: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Л. Л. Беломестных. – М., 2003. – 20 с.

147. Бойченко, Т. А. Правовой статус работодателя: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т.А. Бойченко. – Томск., 2001. – 183 с.

148. Глухова, Н. В. Принцип запрета принудительного труда в системе средств правового регулирования трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н. В. Глухова. – СПб. – 2007. – 169 с.

149. Горячев, А. С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. С. Горячев. – СПб., 2005. – 197 с.

150. Грудцына, Л. Ю. Особенности конституционных гарантий реализации прав человека в России: на примере гражданского судопроизводства: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Л. Ю. Грудцына. – М., 2004. – 188 с.

151. Дивеева, Н. И. Роль договора в трудовом праве: теоретические аспекты: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н. И. Дивеева. – Томск, 1998. – 171 с.

152. Дивеева Н.И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05 / Н. И. Дивеева. – СПб., 2008. – 396 с.

153. Жерукова, А. Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. Б. Жерукова. – М., 2011. – 22 с.
154. Зайцева, О. Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / О. Б. Зайцева. – М. – 2008. – 474 с.
155. Казакова, Г. В. Проблемы трудовой правосубъектности работодателя: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г. В. Казакова. – СПб., 2005. – 170 с.
156. Квитко, А. Ф. Конституционно-правовые основы ограничения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / А. Ф. Квитков. – М., 2007. – 17 с.
157. Коншаков, В. М. Проблемы конституционализации правового регулирования социально-трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. М. Коншаков. – СПб., 2014. – 209 с.
158. Крутова, Л. А. Работодатель как субъект трудового права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Л. А. Крутова. – М., 2000. – 206 с.
159. Маврин, С. П. Управление трудом: Теоретико-правовые аспекты: автореф. дис. ... док. юрид. наук: 12.00.05 / С. П. Маврин. – Л., 1991. – 41 с.
160. Майстренко, Г. А. Конституционно-правовые ограничения основных прав и свобод человека и гражданина и практика их применения органами и учреждениями Федеральной службы исполнения наказаний России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Г. А. Майстренко. – М., 2006. – 24 с.
161. Москаленко, Т. О. Конституционно-правовые основания ограничения прав и свобод человека и гражданина в целях обеспечения безопасности Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Т. О. Москаленко. – М., 2012. – 23 с.
162. Нургалиева Е.Н. Механизм правового регулирования трудовых отношений в условиях многоукладной экономики (по материалам России и Казахстана): дис. ... док. юрид. наук 12.00.05 / Е. Н. Нургалиева. – СПб., 1993. – 280 с.

163. Офман, Е. М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е. М. Офман. – Екатеринбург, 2006. – 189 с.

164. Паладьев, М. А. Конституционное право человека на честь и достоинство: основания, содержание, защита: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / М. А. Паладьев. – Самара, 2006. – 219 с.

165. Пенюв, Ю. В. Управление трудом в условиях многоукладной экономики: правовые проблемы: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ю. В. Пенюв. – СПб., 2003. – 218 с.

166. Подмарев, А. А. Конституционные основы ограничения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / А. А. Подмарев. – Саратов, 2007. – 28 с.

167. Рассолова, Е. Ш. Ограничения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: конституционно-правовое исследование: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Е. Ш. Рассолова. – М., 2009. – 25 с.

168. Сагандыков, М. С. Конституционные принципы регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / М. С. Сагандыков. – Челябинск, 2004. – 184 с.

169. Сипок, Р. П. Особенности конституционных гарантий реализации права и свобод человека и гражданина в России: на примере конституционного судопроизводства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Р. П. Сипок. – Челябинск, 2006. – 26 с.

170. Сошникова, Т. А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Т. А. Сошникова. – М., 2005. – 405 с.

171. Султыгов, М. М. Конституционно-правовой режим ограничения государственной власти: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 / М. М. Султыгов. – СПб., 2005. – 389 с.

172. Томашевский, К. Л. Системы источников трудового права государственных членов ЕАЭС: теория и практика: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / К. Л. Томашевский. – М., 2017. – 509 с.

173. Харитонов, М. М. Множественность лиц на стороне работодателя: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М. М. Харитонов. – СПб., 2010. – 164 с.

174. Черкасова, Т. В. Гражданско-правовая защита чести, достоинства и деловой репутации как форма социально-правовой защищенности граждан: по материалам судебной практики Северо-Кавказского региона: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Т. В. Черкасова. – М., 2001. – 28 с.

175. Черных, Н. В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н. В. Черных. – М., 2004. – 180 с.

4.2. Монографии и научные статьи.

176. Алексеев, С. С. Собрание сочинений: в 10 т. / С. С. Алексеев. – М.: Статут, 2010. – Т. 9. – 502 с.

177. Акопов, Д. Злоупотребление правом сторонами трудового отношения / Д. Акопов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2011. – № 9. С. 10-15.

178. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юрид. изд-во, 1948. – 337 с.

179. Аникеева, О. Е. Тема номера: Трудовые отношения: вопросы и ответы [Электронный ресурс] / О. Е. Аникеева // Налоги и финансовое право. – 2016. – № 5. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

180. Анишина, В. И., Попонов, Ю. Г. Свобода труда или право на труд? / В. И. Анишина, Ю. Г. Попонов // Журнал российского права. – № 4. – 2007. – С. 86-96.

181. Антонов, В. Ф. Содержательная характеристика злоупотребления правом / В. Ф. Антонов // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2018. – № 1. – С. 80-84.

182. Ахметжан, Л. З., Нургалиева, Е. Н. К вопросу об участии работников в управлении производством в Республике Казахстан / Л. З. Ахметжан, Е. Н. Нургалиева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 2. – С. 58-62.

183. Байдина, О. Участие в корпоративных мероприятиях: обязанность или право? [Электронный ресурс] / О. Байдина // Трудовое право. – 2017. – № 5. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

184. Бару, М. И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству / М. И. Бару. – М.: Юридическая Литература, 1966. – 102 с.

185. Бевзенко, Р. С. Некоторые вопросы судебной практики применения положений главы 29 Гражданского кодекса Российской Федерации об изменении и расторжении договора [Электронный ресурс] / Р. С. Бевзенко // Вестник гражданского права. – 2010. – № 2. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

186. Бирюкова, Л. А., Полякова, В. А. Злоупотребление правом. Теоретические аспекты / Л. А. Бирюкова, В. А. Полякова // Арбитражные суды: теория и практика правоприменения: сб. статей к 75-летию Государственного арбитража – Арбитражного суда Свердловской области. – Екатеринбург. – 2006. – С. 257-269.

187. Бобровская, Е. Ответственность работника за отказ от участия в корпоративных мероприятиях / Е. Бобровская // Трудовое право. – 2016. – № 12. – С. 81-93.

188. Булгаков, С. Н. Философия хозяйства / С. Н. Булгаков. Соч. в двух томах. – М.: Издательство Наука, 1993. – Т. 1. – 603 с.

189. Булгаков, С. Н. Философия хозяйства / С. Н. Булгаков. М.: Издательство Наука, 2009. – 469 с.

190. Бутковский, А. Г. К методологии и философии кибернетики. Краткие тезисы / А. Г. Бутковский. – М.: ИПУ РАН, 2010. – 80 с.

191. Бурмистрова, С. А. О применении категории добросовестности при разрешении коллизий интересов / С. А. Бурмистрова // Российский юридический журнал. – 2019. – № 2. – С. 135-143.

192. Вайпан, В. А., Егорова, М. А. Проблемы реализации принципов права в предпринимательской деятельности: монография / отв. ред. В. А. Вайпан, М. А. Егорова. – М.: Юстицинформ, 2016. – 340 с.

193. Варшавский, К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. – Л.: Academia, 1924. – 180 с.
194. Витрук, Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Н. В. Витрук. – М.: Наука, 1979. – 229 с.
195. Войтинский, И. С. Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. М.-Л: Гос. Изд-во., 1925. – 364 с.
196. Волк, Е. А., Костевич, К. С., Томашевский, К. Л. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) / Е. А. Волк, К. С. Костевич, К. Л. Томашевский. – Минск: Амалфея, 2012. – 292 с.
197. Гаджиев, Г. А. Конституционные принципы рыночной экономики / Г. А. Гаджиев. – М.: Юристъ, 2004. – 286 с.
198. Гаджиев, Г. А. Экономическая Конституция. Конституционные гарантии свободы предпринимательской (экономической) деятельности / Г. А. Гаджиев // Конституционный вестник. – 2008. – N 1(19). – С. 249-263.
199. Герасимов, Б. Н., Чумак, В. Г. Социальные технологии в управлении / Б. Н. Герасимов, В. Г. Чумак. – Самара: СНЦ РАН, 2014. – 396 с.
200. Гинцбург, Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – 310 с.
201. Глухов, А. В. Актуальные вопросы защиты трудовых прав и законных интересов работников - членов профсоюзов в практике Конституционного Суда Российской Федерации / А. В. Глухов // Трудовое право. – 2009. – N 7. – С. 85-91.
202. Головина, С. Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция [Электронный ресурс] / С. Ю. Головина // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – N 3(21). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
203. Головина, С. Ю. Роль трудового права в обеспечении экономического развития государства / С. Ю. Головина // Право, политика и экономика в современном мире: вызовы XXI века: Доклады исполнительного комитета к

Десятой сессии Европейско-Азиатского правового конгресса. – Екатеринбург: Изд. дом УрГЮУ, 2016. – С. 77-80.

204. Головина, С. Ю. Способы преодоления судами пробелов и иных дефектов трудового законодательства / С. Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – N 4. С. 13-16.

205. Головина, С. Ю. Трансформация трудового права в эпоху глобальных политико-экономических вызовов современности / С. Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – N 3. – С. 2-5.

206. Грабовский, И. А., Лиликова О. С. Злоупотребление правом: правовая категория в трудовых отношениях / И. А. Грабовский, О. С. Лиликова // Научные ведомости. – 2013. – N 23 (166). С. 147 – 150.

207. Гребенщиков, А. В., Дивеева, Н. И., Кузьменко, А. В. Трудовые отношения с интернет-агрегатором: завтрашняя реальность? / А. В. Гребенщиков, Н. И. Дивеева, А. В. Кузьменко // Ежегодник трудового права. – 2020. – N 10. – С. 53-66.

208. Гриценко, Е. В. Пределы нормотворчества Конституционного Суда России / Е. В. Гриценко // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 14. Вып. 2. – 2012. С. 24 – 33.

209. Дивеева, Н. И. Договорные основы трудового права России / Н. И. Дивеева. – Барнаул: Изд-во Алт. гос. ун-та, 1999. – 156 с.

210. Дивеева, Н. И. О консенсуальном характере трудового отношения / Н. И. Дивеева // Закон и право. – 2008. – N 2. – С. 54-55.

211. Дивеева, Н. И., Старцев, Н. Н. К вопросу о понятии дисциплины труда / Н. И. Дивеева, Н. Н. Старцев // Российский ежегодник трудового права. – 2012. – N 7. – С. 349-352.

212. Дивеева, Н. И., Ногайлиева, Ф. К. О сделках в трудовом праве и праве социального обеспечения / Н. И. Дивеева, Ф. К. Ногайлиева // Ежегодник трудового права. – 2023. – N 13. – С. 106-118.

213. Дмитриева, И. К. Принципы российского трудового права: Монография / И. К. Дмитриева. – М.: Цифровичок, 2004. – 334 с.

214. Догадов, В. М. Правовое регулирование труда при капитализме (до второй мировой войны): Очерки / В.М. Догадов. – М.: Госюриздат, 1959. – 195 с.

215. Договорное и обязательственное право (общая часть): постатейный комментарий к статьям 307–453 Гражданского кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] / Отв. ред. А.Г. Карапетов. – 2017. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

216. Драчук, М. А. Юридический механизм управления несамостоятельным трудом / М. А. Драчук. – Омск.: Изд-во Омского гос. ун-та, 2015. – 422 с.

217. Ершова, И. В. Экономическая деятельность: понятие и соотношение со смежными категориями / И. В. Ершова // Lex russica. – 2016. – N 9. С. 46-61.

218. Забрамная, Е. Ю. К вопросу о природе норм корпоративной этики и возможности привлечения ее нарушителей к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права / Е. Ю. Забрамная // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – N 3. – С. 33-36.

219. Забрамная, Е. Ю. Дисциплинарная ответственность: межотраслевой аспект и актуальные проблемы правового института / Е. Ю. Забрамная // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – N 3. – С. 42-45.

220. Зайцева, О. Б. Исторический аспект трудовой правосубъектности как важнейшей категории трудового права / О. Б. Зайцева // Рос. юрид. журн. – 2006. – N 4. – С. 96-108.

221. Зайцева, О. Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория: Монография / О. Б. Зайцева. – Оренбург: Университет, 2008. – 238 с.

222. Зорина, О. О. Трудовая функция: принцип определенности или свойство наполняемости? / О. О. Зорина // Трудовое право в России и за рубежом. – N 4. – 2020. С. 27-30.

223. Иванов, А. Б. Расторжение трудового договора по инициативе работника в российской практике: историко-правовой ракурс / А. Б. Иванов // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. – Том 16. – N 3. – 2022. С. 454-467.

224. Иванов, С. А., Иванкина, Т. В., Куренной, А. М. Правовое регулирование отношений в сфере госслужбы / С. А. Иванов, Т. В. Иванкина, А. М. Куренной // ЭЖ-Юрист. – 2004. – N 6. – С. 8-10.
225. Игнатовский, П. Труд и экономика / П. Игнатовский // Экономист. – 1995. – N 11. – С. 70-81.
226. Ильин, И. А. Путь к очевидности / И. А. Ильин. – М.: Республика, 1993. – 431 с.
227. Кирпичев, В. С. Социальное управление как наука и учебная дисциплина / В. С. Кирпичев // Социальное управление. Курс лекций. – М., 2000. – С. 706–707.
228. Киселев, А. Предотвращая опасность [Электронный ресурс] / А. Киселев. – ЭЖ-Юрист. – 2016. – N 31. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
229. Крупина, Н. В. Односторонний отказ от обязательства и договора / Н. В. Крупина // Вестник магистратуры. – 2015. – N 2 (41). – Том III. – С. 32-34.
230. Кондрашев, А. А. Ограничения конституционных прав в Российской Федерации: теоретические подходы и политико-правовая практика / А. А. Кондрашев // Конституционное и муниципальное право. – 2014. – N 7. – С. 40-47.
231. Коновалова, В. Моббинг как моббинг: источники и последствия психологического террора / В. Коновалова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – N 3. – С. 105-113.
232. Коншаков, В. М. Хозяйская власть работодателя: конституционно-правовые аспекты / В. М. Коншаков // Журнал правовых и экономических исследований. – 2014. – N 2. – С. 43-45.
233. Крылов, К. Д. Принцип запрещения дискриминации, его правовая защита и проблемы дифференциации в регулировании труда / К. Д. Крылов // В кн.: Новый Трудовой кодекс РФ и проблемы его применения (Материалы Всероссийской научно-практической конференции). Отв. ред. К. Н. Гусов. – М., 2004. – С. 47-48.

234. Кузьменко, А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования: монография / А. В. Кузьменко. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2005. – 245 с.

235. Куренной, А. М. Осознает ли государство реальную необходимость эффективного правового регулирования в сфере социальной политики? / А. М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – N 4. – С. 2-6.

236. Куренной, А. М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений / А. М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – N 4. – С. 5-9.

237. Куренной, А. М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда / А. М. Куренной // Закон. – 2019. – N 11. – С. 47-56.

238. Куренной, А. М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений / А. М. Куренной // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – N 4(118). – С. 4-12.

239. Куренной, А. М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике / А. М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – N 4. – С. 3-6.

240. Лавриненко, Н. И. Конституционные гарантии прав и свобод человека и гражданина / Н. И. Лавриненко // Юридический вестник Ростовского государственного экономического университета. – N 36. – 2005. – С. 15-20.

241. Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Трудовое право. – 2009. – N 2. – С. 107-112.

242. Маврин, С. П. Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всероссийская научная конференция. Сборник материалов под ред. Е. Б. Хохлова, В. В. Коробченко. – СПб., 2001. – Ч. 2. – 483 с.

243. Малеина, М. Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита / М. Н. Малеина. – М.: МЗ Пресс, 2000. – 244 с.
244. Малько, А. В. Стимулы и ограничения в праве / А. В. Малько. – Саратов: Юпистъ, 1994. – 184 с.
245. Малинин, А. А. Право на свободу предпринимательской деятельности: понятие, содержание и проблемы реализации [Электронный ресурс] / А. А. Малинин // Конституционное и муниципальное право. – 2019. – № 9. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
246. Малютин, Н. С. Роль судебного толкования в разграничении теоретико-правовых конструкций правового регулирования, ограничения и умаления прав и свобод человека и гражданина / Н. С. Малютин // Конституционное и муниципальное право. – 2014. – № 3. С. 20-27.
247. Марш, Дон Е. Современное управление. Энциклопедический справочник американской ассоциации управления / Дон Е. Марш. В 2 томах. Т. 1. – М.: Издатцентр, 1997. – 232 с.
248. Милушев, Д. Ф. Конструкция «злоупотребление правом» в экономической сфере / Д. Ф. Милушев // Юридическая техника. – 2013. – № 7. – С. 484-486.
249. Мысин, Н. В. Теория социального управления / Н. В. Мысин. – СПб.: СЗАГС, 1998. – 496 с.
250. Невежина, М. В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений / М. В. Невежина // Журнал российского права. – 2017. – № 4. – С. 83-90.
251. Новиков, Д. А., Русяева, Е. Ю. Философия управления / Д. А. Новиков, Е. Ю. Русяева // Вопросы философии. – 2013. – № 5. – С. 19-26.
252. Нургалиева, Е. Н. Трудовое право как форма реализации социальной политики Республики Казахстан / Е. Н. Нургалиева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 4. – С. 47-51.
253. Нургалиева, Е. Н. Защита персональных данных работника по законодательству Республики Казахстан / Е. Н. Нургалиева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 52-55.

254. Нуртдинова, А. Ф., Чиканова, Л. А. Процедурные нормы в механизме правового регулирования трудовых отношений / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова // Журнал российского права. – 2019. – N 9. – С. 80-99.

255. Орловский, Ю. П., Нуртдинова, А. Ф., Чиканова, Л. А. Настольная книга кадровика: юридические аспекты / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. – М.: Контракт: ИНФРА-М, 2018. – 372 с.

256. Офман, Е. М. Правовые последствия злоупотребления правом работодателя и работника / Е. М. Офман // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – N 10. – С. 64-72.

257. Пашков, А. С. Трудовое право и система управления трудом / А.С. Пашков // Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. – Л. – 1984. – 257 с.

258. Петров, А. Я. Спорные аспекты принципов российского трудового права / А. Я. Петров // Трудовое право. – 2008. – N 11. – С. 65-72.

259. Покровский, И. А. Основные проблемы гражданского права / И. А. Покровский. – Петроград: изд. юрид. кн. скл. "Право", 1917. – 246 с.

260. Пономарева, Ю. Приемы самозащиты от... работника / Ю. Пономарева // Практическая бухгалтерия. – 2019. – N 11. – С. 47-53.

261. Пономарева, Т. М., Романова, К. А. Власть работодателя в рыночных условиях хозяйствования / Т. М. Пономарева, К. А. Романова // Современные тенденции развития юридической науки: теория и правоприменительная практика: Материалы заочной международной научно-методической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов. – 2014. – С. 99-103.

262. Рубцова, Н. В. Правовая природа предпринимательской деятельности: аксиологический подход / Н. В. Рубцова // Журнал российского права. – 2020. – N 12. – С.66-78.

263. Савич, В. И. Управление трудом и трудовое право / В. И. Савич. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 1986. – 224 с.

264. Сафонов, В. А. Коллективные договоры как правовые акты социального партнерства / В.А. Сафонов // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – N 2. – С. 77-83.

265. Сергеева, И. Минтруд и Роструд о графике отпусков / И. Сергеева // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2021. – N 11. – С. 11-30.

266. Ситникова, Е. Г., Сенаторова, Н. В. Трудовая деятельность: гарантии и компенсации [Электронный ресурс] / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова. – М., 2016. – Вып. 8. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

267. Ситникова, Е. Г., Сенаторова, Н. В. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации (выпуск 13) / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова. – М.: Редакция "Российской газеты", 2019. – 160 с.

268. Ситников, А. А. Конституционные основания права работодателя на управление трудом / А. А. Ситников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – N 4. – С. 48-50.

269. Ситников, А. А. Нетипичные для трудовой функции работников обязанности как средство управления трудом / А. А. Ситников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – N 2. – С. 14-16.

270. Ситников, А. А. Отказ работодателя от реализации полномочий по управлению трудом в актах социального партнерства: конституционно-правовой анализ / А. А. Ситников // Российский юридический журнал. – 2021. – N 1. – С. 164-175.

271. Ситников, А. А. Злоупотребление со стороны работодателя правом на управление трудом / А. А. Ситников // Сибирское юридическое обозрение. – 2021. – Том 18. – N 4. – С. 413-422.

272. Скачкова, Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: Монография / Г.С. Скачкова. – М., 2003. – 316 с.

273. Скачкова, Г. С. Дистанционный труд: некоторые вопросы практики применения / Г. С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – N 3. – С. 28-31.

274. Скачкова, Г. С. Социальная политика Российского государства и трудовое законодательство / Г. С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – N 4. – С. 3-6.

275. Скачкова, Г. С. Роль современного трудового права в реализации социально-трудовых прав граждан / Г. С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – N 1. – С. 16-18.

276. Скачкова, Г. С. Особенности регулирования трудовых отношений в области физической культуры и спорта / Г. С. Скачкова // Трудовое право. – 2002. – N 5. – С. 65-73.

277. Скачкова, Г. С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ / Г. С. Скачкова // Цивилист. – 2012. – N 2. – С. 86-94.

278. Сладкевич, В. П. Чернявский, А. Д. Современный менеджмент (в схемах): Опорный конспект лекций / В. П. Сладкевич, А. Д. Черняковский. 3-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 152 с.

279. Смирнов, В. Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В. Н. Смирнов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1980. – 159 с.

280. Смирнов, В. Н. Дисциплина труда в СССР / В. Н. Смирнов. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1972. – 119 с.

281. Субетто А.И. Системогенетика и теория циклов / А. И. Субетто. Ч. 1-2. – М.: Исслед. Центр, 1994. – 260 с.

282. Сыроватская, Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит, 1990. – 173 с.

283. Сыченко, Е. В. Практика Европейского суда по правам человека в области защиты трудовых прав граждан и права на социальное обеспечение / Е. В. Сыченко. – М.: ЮСТИЦИНФОРМ, 2014. – 140 с.

284. Тарусина, Н. Н., Лушников, А. М., Лушникова, М. В. Социальные договоры в праве: Монография / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Проспект, 2017. – 479 с.

285. Таль, Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М.: Статут, 2006. – 539 с.

286. Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права. 2-е изд., доп. / Л. С. Таль. – М.: Моск. науч. изд-во, 1918. – 225 с.

287. Тимошенко, Р. И. Дискриминация и трудовое законодательство / Р. И. Тимошенко // Трудовое право в России и за рубежом. – М. – 2017. – N 3. – С. 11-15.

288. Томашевский, К. Л. Понятие трудовправовой политики гибкозащищенности и ее реализации в Республике Беларусь / К. Л. Томашевский // Юстиция Беларусі. – 2011. – N 11. – С. 52-54.

289. Томашевский, К. Л. Локальные нормативные акты о труде Беларуси, России и Украины / К. Л. Томашевский // Юстиция Беларусі. – 2011. – N 4. – С. 39-41.

290. Томашевский, К. Л. Локальные нормативные правовые акты как источники трудового права Беларуси, России и Украины: сравнительный аспект / К. Л. Томашевский // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ): материалы VII Междунар. Науч.-практ. конф. / под. ред К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2011. – С. 508-514.

291. Томашевский, К. Л. Локальные нормативные правовые акты в сфере труда: юридическая природа и определение / К. Л. Томашевский // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. Наук.-практ. конф., Харків, 5-6 жовт. 2012 р. / за ред. В.В. Жернакова. – Харьков: Право, 2012. – С. 85-93.

292. Томашевский, К. Л. Принцип определенности трудовой функции и проблема пределов усмотрения нанимателя в ее модификации / К. Л. Томашевский // Юстиция Беларусі. – 2020. – N 5(218). – С. 10-13.

293. Томашевский, К. Л. Дистанционная (удаленная) работа в трудовом законодательстве стран ЕАЭС в период пандемии / К. Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – N 2. – С. 30-33.

294. Уваров, А. А. Конституционные основы обеспечения прав человека в Российской Федерации / А. А. Уваров // Вестник ОГУ. – N 3. – 2005. – С. 180-184.

295. Хазов, Е. Н., Хазова, В. Е. Юридические гарантии прав и свобод человека и гражданина и механизм их реализации / Е. Н. Хазов, В. Е. Хазова // Вестник Московского университета МВД России. – 2017. – N 5. – С. 120-123.
296. Хертенхубер, Х. Основные социальные права / Х. Хертенхубер // Журнал конституционного правосудия. – 2015. – N 5. – С. 35-37.
297. Хохлов, Е. Б. История труда и трудовое право в 3 т. / Е. Б. Хохлов. Т. I. – СПб.: Изд. дом Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2013. – 1022 с.
298. Хохлов, Е. Б. Труд как философская и правовая категория / Е. Б. Хохлов // Российский ежегодник трудового права. 2008. – N 3. – С. 7-31.
299. Хохлов, Е. Б. История правового регулирования хозяйства и труда в СССР. Учебное пособие / Е. Б. Хохлов. Том 1. – М.: Проспект, 2021. – 784 с.
300. Хохлов, Е. Б. История правового регулирования хозяйства и труда в СССР. Учебное пособие / Е.Б. Хохлов. Том 2. – М.: Проспект, 2021. – 256 с.
301. Хохлов, Е. Б. История правового регулирования хозяйства и труда в СССР. Учебное пособие / Е.Б. Хохлов. Том 3. – М.: Проспект, 2021. – 720 с.
302. Шукаева, Е. С. Концепция хозяйской власти в отечественной школе трудового права / Е. С. Шукаева // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – N 10. – С. 142-150.
303. Шукаева, Е. С. Экономическая зависимость работника как предпосылка хозяйской власти: характер и пределы / Е. С. Шукаева // Вестник воронежского института ФСИН России. – N 1. – С. 97-100.
304. Хныкин, Г. В. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа / Г. В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – N 3. – С. 48-53.
305. Эбзеев, Б. С. Человек, народ, государство в конституционном строе Российской Федерации / Б. С. Эбзеев. – М.: Юрид. Лит., 2005. – 576 с.
306. Ягофарова, И. Д. Основные характеристики ограничения прав и свобод человека: теоретико-правовой аспект / И. Д. Ягофарова // Академический юридический журнал. – 2002. – N 4 (10). – С. 4-10.

4.3. Учебники, учебные пособия и научные комментарии.

307. Авакьян, С. А. Конституционное право России: Учебный курс. В 2 т. / С. А. Авакьян. Т. 1. – М.: Юристъ, 2005. – 864 с.

308. Герасимова, Е. С., Саурин, С. А., Лютов, Н. Л. Эффективность защиты от дискриминации в трудовых отношениях по признаку пола в законодательстве и на практике в России: аналитический доклад / Е. С. Герасимова, С. А. Саурин, Н. Л. Лютов [Электронный ресурс] // URL: <http://trudprava.ru/images/files/research/Discrimination%20on%20grounds%20of%20sex%20in%20labour%20relations%202015.pdf> (дата обращения 14.05.2021).

309. Гусов, К. Н., Толкунова, В. Н. Трудовое право России: учебное пособие / под. ред. Толкуновой В.Н. – М.: Юристъ, 2004. – 496 с.

310. Зайцева, О. Б. Субъекты трудового договора в свете изменений, внесенных в трудовой кодекс РФ: учебное пособие / О. Б. Зайцева. – Оренбург: Агентство Пресса, 2006. – 208 с.

311. Козлов, Ю. М. Административное право: Учебник / Ю. М. Козлов. – М.: Юристъ, 2005. – 554 с.

312. Козлова, Е. И., Кутафин, О. Е. Конституционное право России / Учебник. 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2003. – 585 с.

313. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации. Часть первая: Учебно-практический комментарий (постатейный) / под ред. А. П. Сергеева. – М.: Проспект, 2010. – 584 с.

314. Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) / под ред. В. Д. Зорькина. 2-е изд. пересмотр. – М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2011. – 1008 с.

315. Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снегирева. – М.: Профиздат, 2006. – 538 с.

316. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. 3-е изд. пересмотр. – М.: НОРМА, ИНФРА-М. – 2015. – 848 с.

317. Конституционное право России: Учебник. В 2 т. Т. 1 / Под ред. И. В. Мухачева. – Ставрополь: Сервисшкола, 2007. – 604 с.
318. Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996. – 573 с.
319. Курс российского трудового права. В 3 т. Т.3: Трудовой договор / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2007. – 656 с.
320. Орловский, Ю. П., Нуртдинова, А. Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие / под ред. Ю. П. Орловского. – М.: Юрайт-Издат, 2007. – 575 с.
321. Поляков, А. В., Тимошина, Е. В. Общая теория права. Учебник / А. В. Поляков, Е. В. Тимошина. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского гос. ун-та, 2015. – 472 с.
322. Сафонов, В. А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 395 с.
323. Трудовое право: учебник / под. ред. В. М. Лебедева. – М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2011. – 464 с.
324. Трудовое право России: Учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов; Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., перераб. и доп. М. Норма: НИЦ Инфра-М. 2012. 608 с.
325. Трудовое право России: Учебник для бакалавров / Под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 467 с.
326. Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – М.: РГ-Пресс, 2008. – 600 с.
327. Трудовое право: учебник / под. ред. В. М. Лебедева. – М.: Норма: ИНФРА-М. – 2011. – 463 с.
328. Чебреко, Е. Ф. Основы предпринимательской деятельности. История предпринимательства: учебник и практикум для СПО / Е. Ф. Чебреко. – М.: Юрайт, 2018. – 420 с.

4.4. Монографии и статьи на иностранном языке.

329. Brian Bercusson. *European Labour Law* / Brian Bercusson. – Cambridge: Cambridge University Press, 2009. – 752 p.

330. Barry Cushway. *The employer's handbook 2009-10: an essential guide to employment law, personnel policies, and procedures* / Barry Cushway. – London and Philadelphia: KOGAN PAGE, 2009. – 376 p.

331. Davies, A. C. L. (Anne C. L.). *Perspectives on labour law* / A. C. L. Davies. – Cambridge: Cambridge University Press, 2009. – 257 p.

332. Nikita Lyutov. *Russian law on discrimination in employment: can it be compatible with international labor standards?* / Nikita Lyutov // *Russian Law Journal*. – 2016. – N 3. – 7-50 p.

5. Интернет-сайты.

333. КАРТАСЛОВ.РУ – карта слов и выражений русского языка [Электронный ресурс] // URL: <https://kartaslov.ru/> (дата обращения: 20.02.2023).

334. Национальная политическая энциклопедия [Электронный ресурс] // URL: <http://politike.ru/termin/upravlenie.html> (дата обращения: 20.05.2021).

335. Толковый словарь живого великорусского языка В.И. Даля [Электронный ресурс] // URL: <http://slovardalja.net/> (дата обращения: 22.07.2021).

336. Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова [Электронный ресурс] // URL: <http://ozhegov.info/slovar/> (дата обращения: 01.09.2021).

337. Толковый словарь русского языка под ред. Д.Н. Ушакова [Электронный ресурс] // URL: <http://feb-web.ru/feb/ushakov/ush-abc/15/us284504.htm?cmd=0&istext=1> (дата обращения 01.09.2021).

338. Учебное пособие *Общая психология: психология личности* [Электронный ресурс] // URL: <http://cito-web.yspu.org/link1/metod/met121/node71.html> (дата обращения: 05.04.2022).