

УДК 349.232

Конфликт интересов сторон трудового договора и его роль в правотворчестве

Conflict of Interests of the Parties to the Employment Contract and Its Role in Law-making

Русских Татьяна Владимировна,

канд. юрид. наук,
доцент кафедры
экологического,
природоресурсного
и трудового права,
Удмуртский
государственный
университет,
Удмуртская
Республика,
г. Ижевск,
ул. Университетская,
д. 1
E-mail: Tatiana-russk@
yandex.ru

В настоящее время категория «интерес» используется всеми отраслями российского права. С понятием «интерес» в современном праве неразрывно связано понятие «конфликт интересов», которое в рамках настоящей статьи рассматривается в широком смысле и анализируется через призму трудового права. В статье дано определение конфликта интересов как «противостояния интересов работника и работодателя, при котором каждая сторона желает получить материальную или иную выгоду, что приводит к определенному негативному последствию для другой стороны». Сделан вывод о том, что конфликт интересов выступает неким двигателем правотворчества, поскольку результатом защиты субъектами своих законных интересов может являться внесение соответствующих изменений в трудовое законодательство.

Ключевые слова: интерес, конфликт интересов, работник, работодатель, творческий работник, заработная плата, простой.

Currently, the category "interest" is used by all branches of Russian law. The concept of «interest» in modern law is inextricably linked with the concept of «conflict of interests», which in the framework of this article is considered in a "broad" sense and analyzed through the prism of labor law. The article defines a conflict of interest as "a confrontation between the interests of an employee and an employer, in which each party wants to receive material or other benefits, which leads to a certain negative consequence for the other party". It is concluded that the conflict of interests acts as a kind of «"ngine" of law-making, since the result of the protection of the subjects of their legitimate interests may be the introduction of appropriate amendments to labor legislation. As an example, the Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation № 43-P dated 06.10.2021 "On the case of checking the constitutionality of Part five of Article 157 of the Labor Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen L. A. Minina" is given and analyzed. The ways of improving the current labor legislation are proposed, namely, the new version of part five of Article 157 of the Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: interest, conflict of interest, employee, employer, creative worker, salary, idle.

Понятия «интерес» и «конфликт интересов»

Категория «интерес», с XVIII века выступающая предметом исследования ученых и философов, в

современном мире справедливо занимает одну из ключевых позиций. Не являясь предметом какой-либо отдельной науки, «интерес» имеет как общетеоретическое, так

В настоящее время в юридической литературе и законодательстве преобладает односторонний, узкий подход к изучению и регулированию конфликта интересов.

и прикладное значение, выступает обязательным атрибутом человеческой деятельности.

Применительно к сфере юриспруденции, основоположником учения об интересе считается Р. Иеринг. Интерес трактуется им как польза, благо, выгода, жизненные требования: «Основание, в силу которого меня интересует известная вещь или отношение, лежит в том, что я чувствую в моем существовании и благосостоянии, в моем довольствии или счастии от них свою зависимость» [1, с. 88]. В настоящее время категория «интерес» в той или иной степени используется всеми отраслями российского права. Так, создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства закреплено Трудовым кодексом РФ в ст. 1 в качестве одной из основополагающих задач трудового права.

Полагаем, что с понятием «интерес» в современном праве неразрывно связано понятие «конфликт интересов». Так, еще Р. Иеринг в своих работах подчеркивал, что цель права состоит в уравнивании интересов в обществе, в нахождении согласия между ними: «Цель права — мир, средство для этого — борьба» [2, с. 24]. Борьба человека за свое право рассматривалась им как обязанность человека перед собой и обществом по поддержанию закона и правовых основ общества.

В настоящее время борьба за право не теряет своей актуальности так же, как не теряют актуальности ответы на вопросы о том, каким образом с помощью права урегулировать конфликт интересов, уменьшить степень противостоя-

ния сторон, разрешить конфликт интересов публичных и частных, личных и общественных. Действуя в рамках определенного правового поля, субъекты-участники неоднократно сталкиваются друг с другом, каждый отстаивая свой интерес. Соответственно, возникает объективная потребность в поиске не только средств для разрешения возникающих конфликтов, но и средств для охраны определенного интереса, выявлении приоритетов при выборе интереса — объекта наибольшей охраны. Как справедливо отмечает А. Ф. Пьянкова, «фактически любая норма договорного права имплицитно подразумевает охрану определенного интереса, что в условиях конфронтации субъектов неизбежно предполагает выбор интереса, подлежащего охране» [3, с. 9].

Подход к конфликту интересов

В настоящее время в юридической литературе и законодательстве преобладает односторонний, узкий подход к изучению и регулированию конфликта интересов. Так, последний преимущественно рассматривается в качестве негативного коррупционного явления, элемента недобросовестного поведения, дефекта реализации нормативных положений на государственной (муниципальной) службе или в корпоративной среде. Вместе с тем следует согласиться с М. В. Федоровым в том, что конфликт интересов, пронизывая все сферы жизнедеятельности людей, «проявляется как особый способ взаимодействия социальных институтов и результат их противоречий политического, экономического и правового свойства, следствие

коллективных и индивидуальных разногласий. ...Находясь в фокусе философии права, социологии права, юридической конфликтологии, он проявляет свою отраслевую специфику в административном, гражданском, семейном, трудовом и других отраслях права» [4, с. 3].

В этом контексте заслуживает внимания более широкий подход к определению исследуемой категории. Так, А. В. Виссаров под конфликтом интересов в праве понимает «правовую ситуацию (общественное отношение), обозначающее противоречие (столкновение) между интересами в частном и публичном праве, при которой субъект права (физическое лицо, юридическое лицо, должностное лицо) и (или) субъекты права имеют разные интересы и, действуя в условиях противоборства, в рамках права добиваются своих интересов» [5, с. 21].

Полагаем, что понятие «конфликт интересов» выходит за пределы отдельных законодательных актов, применительно к современной России выступает некой действительностью, которую нужно признать, поскольку изначально интересы граждан, предпринимателей, общества, государства не совпадают. На это неоднократно обращал внимание председатель Конституционного суда Российской Федерации В.Д. Зорькин. По его мнению, основные очаги напряженности — это чрезмерное социальное расслоение; бесправное положение работающих, наращивание объемов их трудовых нагрузок с одновременным снижением социальной защищенности; ненадлежащее практическое воплощение понятия «достойная жизнь»; проблема коррупции и др. [6].

«Двигатель» правотворчества

Полагаем, что в трудовом праве конфликт интересов выражен достаточно остро, поскольку его субъекты, работник и работодатель уже на стадии вступления в трудовое правоотношение, а также далее в процессе его существования отстаивают конкурирующие интересы, интересы социальные и экономические.

По нашему мнению, применительно к трудовому праву конфликт интересов — это противостояние интересов работника и работодателя, при котором каждая сторона желает получить материальную или иную выгоду, что приводит к определенному негативному последствию для другой стороны.

Преодоление конфликта интересов — переход от доминирования к паритету интересов сторон — есть не что иное, как баланс интересов сторон трудового договора, интересов государства, который закреплен в качестве одной из задач трудового законодательства. Более того, полагаем, что конфликт интересов выступает неким двигателем правотворчества, поскольку результатом защиты субъектами трудового права своих законных интересов может являться внесение соответствующих изменений в трудовое законодательство.

Особую роль в этом процессе играет Конституционный суд Российской Федерации, который, выступая органом конституционного контроля в случаях, когда гражданином использованы все предусмотренные процедуры для защиты своих прав, уполномочен указать законодателю на несоответствие Конституции Российской Федерации той или иной нормы права.

Работник и работодатель уже на стадии вступления в трудовое правоотношение, а также далее в процессе его существования отстаивают конкурирующие интересы.

ПРИМЕР

Показательным примером, на наш взгляд, выступает Постановление Конституционного суда РФ от 06.10.2021 № 43-П «По делу о проверке конституционности части пятой ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Л. А. Мининой», поскольку положение, закрепленное в примененной по делу заявительницы ч. 5 ст. 157 ТК РФ, — ярчайший пример конфликта интересов работника и работодателя.

В соответствии с ч. 5 ст. 157 ТК РФ «если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором».

Руководствуясь данной нормой, особенно в условиях современных эпидемиологических реалий и действующих ограничительных мер, работодатели — творческие организации вводят в коллективные договоры и локальные акты положения, допускающие снижение творческим

работникам заработной платы на периоды, когда последние не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений. При этом буквальное толкование нормы позволяет работодателям, а также судам не считать указанные периоды простоем и оплачивать их только в тех случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Учитывая, что минимальный размер оплаты труда для таких периодов не установлен законодательством, работодателям предоставляется неограниченное право снижать заработную плату творческим работникам на периоды, установленные самим же работодателем.

При толковании ч. 5 ст. 157 ТК РФ в системе действующего правового регулирования и сложившейся правоприменительной практике имеет место столкновение двух правовых позиций, обусловленное конфликтом интересов двух сторон: работника и работодателя.

С одной стороны, работодатель не всегда имеет возможность обеспечить творческим работникам постоянную занятость в постановках. В соответствии со ст. 351 ТК РФ из общих гарантий, предусмотренных для всех работников, для работников творческих профессий установлены изъятия и особенности регулирования (в том числе вопросов рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда), которые вызваны объективными причинами, спецификой самой творческой деятельности, основанной на репертуаре. Принуждение работодателя к обязательному задействию всех творческих работников в каждом произведении объективно невозможно. Соответственно, работники,

Принуждение работодателя к обязательному задействию всех творческих работников в каждом произведении объективно невозможно.



не принимающие в определенный момент участие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведения, не выполняют в полном объеме возложенную на них трудовую функцию, и желание работодателя снизить заработную плату в указанный период оправдано экономическим интересом работодателя.

С другой стороны, творческий работник может приступить к участию в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений только по распоряжению работодателя. При этом в определении творческого работника на ту или иную роль не исключен элемент произвольности выбора, в связи с чем осуществление творческими работниками трудовой функции в большей, чем обычно степени, зависит от усмотрения работодателя. Особый характер труда творческих работников выражается в том, что в связи с сезонностью спроса, разнообразием репертуара, требующего разного характера артистов с учетом их типажа, половозрастных особенностей, риски незанятости для них более высоки, чем для обычных работников. Учитывая, что для большинства работников заработная плата, получаемая по трудовому договору, является единственным источником средств к существова-

нию и именно на ее получение они рассчитывают, заключая трудовой договор и вступая в трудовые отношения с конкретным работодателем, лишение работников заработной платы или кардинальное снижение ее размера на определенный период ставит под угрозу возможность достойной жизни как самих работников, так и членов их семей. Стремление работника работать и получать заработную плату оправдано их социально-экономическим интересом.

Таким образом, толкование ст. 351 и ч. 5 ст. 157 ТК РФ только через призму интересов работодателя, которого нельзя принуждать к обязательному задействованию всех творческих работников в работе, приведет к значительному ущемлению права творческих работников на достойное существование.

Положение ч. 5 ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации было признано Конституционным судом РФ не соответствующим Конституции Российской Федерации, ее ст. 37 (ч. 3), 55 (ч. 3), 75 (ч. 5) и 75.1, в той мере, в какой она, не устанавливая минимального размера оплаты времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не

Обязанность обеспечить работника работой, обусловленной трудовым договором, является одной из основных обязанностей работодателя

Норма ч. 5 ст. 157 ТК РФ должна выступать не как норма-ограничение, а как дополнительная гарантия реализации трудовых прав творческих работников.

выступают, порождает возможность произвольного уменьшения размера заработной платы указанных работников, фактически исполняющих (хотя и в меньшем объеме) свои трудовые (должностные) обязанности... Отсутствие в законодательстве минимального размера оплаты времени, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, свидетельствует о наличии имеющего конституционную значимость пробела в правовом регулировании, вступающего в противоречие не только с конституционными гарантиями права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, но и с принципами справедливости, соразмерности ограничений прав и свобод, уважения человека труда и самого труда (ст. 37, ч. 3; ст. 55, ч. 3; ст. 75, ч. 5; ст. 75.1 Конституции Российской Федерации).

Таким образом, Конституционный суд РФ признал то обстоятельство, что имеющий место в данной ситуации конфликт интересов вызван пробелом в правовом регулировании и должен быть решен посредством корректировки действующего законодательства в кратчайшие сроки.

Комментарий

Вместе с тем, на наш взгляд, Конституционным судом РФ имеющий место конфликт интересов работника и работодателя не был разрешен в полном объеме. Суд усмотрел нарушение только в том, что законом не установлен минимальный предел для снижения заработной платы творческим работникам, временно не принимающим участие в создании и (или) исполнении (экспониро-

вании) произведений. Сам же факт законности установления на указанной период сниженной заработной платы суд не оценил.

Мы полагаем, что при разрешении посредством правотворчества имеющего место конфликта интересов акцент необходимо сделать на ст. 7 Конституции РФ. Именно основы конституционно-правового строя должны иметь решающее значение при разрешении конфликта интересов в трудовом праве. В соответствии со ст. 7 Конституции Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. На основании ст. 7 Конституции РФ ч. 5 ст. 157 ТК РФ должна рассматриваться и толковаться в судебной и правоприменительной практике как дополнительная гарантия реализации трудовых прав работников, установление которой обусловлено особенностями их трудовой деятельности, а не как средство защиты экономических интересов работодателя-творческой организации.

Характер выполняемой творческими работниками работы таков, что возникновение ситуаций незанятости творческих работников в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений не является для них экстраординарным, делает риски незанятости более высокими, чем у иных работников, поскольку зависит от выбора репертуара, которому артист может не соответствовать по своему типу. Между тем обязанность обеспечить работника работой, обусловленной трудовым договором, является одной из основных обязанностей работодателя и не должна зависеть от того, какую именно должность занимает работ-

ник и к какой именно организации относится работодатель. Именно в таком смысле должна толковаться норма закона о том, что это время не является простым и должно оплачиваться в обычном, установленном трудовым договором размере. Это государственная гарантия поддержания уровня жизни работника, а признание законности снижения заработной платы творческим работникам в определенные периоды будет иметь обратный смысл — лишение творческих работников государственных гарантий.

Полагаем, что проведение параллели с оплатой времени простоя по причинам, не зависящим от воли работодателя и работника, в данном случае недопустимо, поскольку периоды, указанные в ч. 5 ст. 157 ТК РФ, простоем не являются. Оплата труда в течение таких периодов должна производиться в обычном порядке, установленном трудовым договором.

Конституционным судом РФ было указано на то, что в кратчайшие сроки необходимо новое правовое регулирование, которое должно быть установлено федеральным законодателем исходя из требований Конституции Российской Федерации и с учетом правовых позиций, выраженных Конституционным судом Российской Федерации в настоящем постановлении.

Предложение

Полагаем, что ч. 5 ст. 157 ТК РФ должна быть изложена в следующей редакции: «Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или)

исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и должно оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, локальным нормативным актом для оплаты рабочего времени». Отстаивая интерес работника, мы полагаем, что норма ч. 5 ст. 157 ТК РФ должна выступать не как норма-ограничение, а как дополнительная гарантия реализации трудовых прав творческих работников.

Библиографический список

1. Иеринг Р. Интерес и право. Ярославль: Тип. Губ. зем. управы. 1880. С. 88.
2. Иеринг Р. Борьба за право. Избранные труды в 2 т-х. СПб., 2006. С. 24.
3. Пьянкова А. Ф. Обеспечение баланса интересов в гражданско-правовых договорах: монография / Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2014. С. 9.
4. Федоров М. В. Конфликт интересов и его объективизация в российской правовой системе: Дис. ... канд. юрид. наук. Белгород, 2020. С. 3.
5. Виссаров А. В. Понятие конфликта интересов в праве и его особенности // Марийский юридический вестник. 2008. Вып. 6. С. 21.
6. Зорькин В. Д. Буква и дух Конституции [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2018/10/09/zorkin-nedostatki-v-konstitucii-mozhno-ustranit-tochechnymi-izmeneniyami.html>.