

Федеральное агентство по образованию
ГОУВПО «Удмуртский государственный университет»
Институт права, социального управления и безопасности

Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора

Материалы Всероссийской научно-практической конференции
19-20 сентября 2008 г.

Ижевск 2009

ББК 67.99(2)7

П 68

Под общей редакцией профессора В.С. Колеватовой

П 68 Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: Всерос. науч. – практ. конф. 19-20 сентября 2008 г. Ижевск: *Jus est*, 2009. 188 с.

Сборник подготовлен в связи с проведением впервые в Российской Федерации конференции на данную тему. В него включены статьи ведущих учёных-трудовиков Уральского региона, Уральской правовой академии, Пермского, Челябинского, Удмуртского госуниверситетов.

Рекомендуется для преподавателей, аспирантов и студентов юридических факультетов, интересующихся современным трудовым законодательством.

ББК 67.99(2)7

суд по вопросам социального обеспечения, это дает основание предположить перспективность дальнейшего развития судебной системы в направлении создания специализированных судов, рассматривающих не только дела, вытекающие из трудовых отношений, но и споры по вопросам социального обеспечения.

О. Г. Пивоварова

Удмуртский государственный университет, г. Ижевск

СООТНОШЕНИЕ ИНТЕРЕСОВ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ФЕНОМЕН ПОЯВЛЕНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В связи с закреплением в ТК РФ ст. 419, где предусмотрена гражданско-правовая ответственность за нарушение трудовых прав и обязанностей, актуальным становится вопрос о возможности и границах применения данного вида ответственности в трудовом праве.

В литературе появились высказывания о необходимости или возможности применения мер гражданско-правовой ответственности к субъектам трудового права в связи с расширением в современных условиях области применения частноправового регулирования. Так, Н.В. Булановой на основании ст. 419 ТК РФ принимается как аксиома факт существования гражданско-правовой ответственности субъектов трудового права, необходимость ее дальнейшего укрепления и широкого применения в трудовом праве. Это и послужило поводом для написания данной статьи.

Вместе с тем, несмотря на содержание ст. 419 ТК РФ, вопрос о возможности применения гражданско-правовой ответственности к субъектам трудового права, на наш взгляд, является неоднозначным и спорным.

Кроме ст. 419 гражданско-правовая ответственность упоминается или подразумевается в следующих статьях Трудового кодекса РФ:

- ст. 37 — гражданско-правовая ответственность участников коллективных переговоров;

- ст. 417 - ответственность в случае признания забастовки незаконной;

- ч. 2 ст. 207 — взыскание расходов в связи с ученичеством;

- ст. 90 — ответственность в сфере отношений по обработке и защите персональных данных работников;

- ст. 277 - материальная ответственность руководителя, а также в ст. 243 (п.7) в ее соотношении со ст. 139 ГК РФ.

Сам по себе данный перечень норм трудового права, включающий элементы гражданской ответственности, бесспорно, свидетельствует о защите интересов работодателей как собственников имущества.

Данная тенденция является, безусловно, реализацией провозглашенных в ст. 1 ТК РФ целей и основных задач трудового законодательства, где впервые официально и нормативно зафиксирована необходимость защиты трудовым правом работодателя и его интересов.

Не затрагивая данной проблемы в целом (о ней сказано и написано трудовиками уже достаточно много), хочу обратиться к вопросу о теоретическом обосновании возможности существования гражданской ответственности в трудовом праве и фактической реализации целей, преследуемых законодателем при ее формулировании в трудовом законодательстве.

Корни этой проблемы лежат в определении понятия и сущности юридической ответственности вообще и трудовправовой ответственности в частности.

Установление ответственности одного субъекта правоотношения перед другим за неисполнение обязанностей в рамках этого же правоотношения является общепризнанной отправной точкой установления отраслевого вида юридической ответственности — трудовой, гражданской, налоговой и т.д.

Только уголовная ответственность и административная ответственность как общеохранительные являются ответственностью субъектов правоотношений отдельных отраслей за неисполнение обязанностей по ним, но ответственностью перед го-

сударством, а не другой стороной правоотношения в рамках возникшего нового правоохранительного отношения.

С этой точки зрения признание факта применения гражданско-правовой ответственности в рамках трудовых правоотношений требует либо теоретического обоснования возможности существования различных видов ответственности (трудовой и гражданской) субъектов одного правоотношения друг перед другом, либо признания особого статуса гражданско-правовой ответственности как межотраслевой, общеохранительной. Это влечет необходимость особого анализа и обоснования, так как такая позиция не является, мягко говоря, общепризнанной.

Сторонники наличия гражданско-правовой ответственности в трудовом праве утверждают, что гражданско-правовая ответственность субъектов трудового права в рамках реализации их прав и обязанностей наступает за неисполнение гражданско-правовых обязанностей, нарушает гражданские права участника трудового правоотношения. Это позволяет нам сделать вывод, что допускается существование в рамках одного правоотношения как чисто трудовых прав и обязанностей, так и гражданско-правовых прав и обязанностей, что, на наш взгляд, требует широкого и развернутого обоснования. В качестве довода приводится положение ст. 1 ТК РФ, где отношения по материальной ответственности выделены из трудовых и отнесены текстуально к категории иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями.

Действительно, в теории трудового права имеется точка зрения множественности трудовых правоотношений (В.Н. Скобелкин), но общепризнанной все же является теория единого сложного трудового правоотношения (Н.Г. Александров). Именно она нормативно заложена в ТК РФ. Исключение законодатель сделал только для материальной ответственности, что подвергается серьезной критике со стороны ученых-трудовиков¹.

¹ Хохлов Е.Б. Трудовое право России. СПб., 2005; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. М., 2004.

Е.Б. Хохлов в указанной работе аргументированно доказывает, что охранительные правоотношения ответственности субъектов трудового права возникают только при применении уголовной и административной ответственности, где появляется новый субъект правоотношения – государство.

В качестве примера-аргумента часто приводится тезис о двойственной природе руководителя организации, который является и работником, и выполняет обязанности работодателя. Через него реализуется масса полномочий юридического лица, что и составляет его трудовую функцию. Именно для усиления ответственности этой категории работников чаще всего и предлагается введение гражданской ответственности в трудовом праве.

Не касаясь вопросов теоретического анализа двойственной природы такого вида труда, в качестве примера такого рода явлений хочу привести следующую позицию судебных органов. В середине 90-х г. в практике остро стал вопрос о применимом праве к «работающим собственникам», то есть лицам, состоящим в трудовых отношениях с организацией, где они являются акционерами или участниками хозяйственных обществ. Вердикт, сформированный судебной практикой: никаких комплексных отношений, к трудовым правам и обязанностям применяется трудовое право, к гражданским – гражданское право.

В качестве наглядного примера также можно привести правовую позицию Пленума Верховного суда РФ, сформулированную в п.1 ч.6 Постановления Пленума № 2 от 17.03.04 г. «О применении судами РФ ТК РФ»:

«Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих пра-

вил определения подсудности дел, установленных статьями 23 - 24 ГПК РФ».

Все вышесказанное позволяет усомниться в самой теоретической возможности существования гражданской ответственности в трудовом праве.

Это подтверждается конкретным анализом норм трудового законодательства, где упоминается гражданская ответственность.

Название и содержание ст. 277 ТК РФ, на наш взгляд, не может служить однозначным доказательством существования гражданско-правовой ответственности в трудовом праве. Статья называется «Материальная ответственность руководителя организации». В самом тексте статьи указывается, что только размер ущерба должен быть определен по нормам гражданского права. Это, на наш взгляд, не позволяет однозначно трактовать материальную ответственность руководителя организации как гражданско-правовую.

Кроме того, ч.2 ст. 277 содержит отсылку к случаям, специально установленным в федеральных законах. Вместе с тем мы разделяем позицию Т.Ю. Коршуновой, которая справедливо замечает, что и закон «Об обществах с ограниченной ответственностью», и закон «Об акционерных обществах» в статьях об ответственности руководителя за причиненный ущерб содержат отсылку на иные федеральные законы². Это указание неизбежно влечет за собой определение применимого права на основании ст. 5 ТК РФ. Эта проблема сторонниками гражданско-правовой ответственности в трудовом праве также не анализируется.

Кроме того, в самом Кодексе имеется ст. 238, которая устанавливает ограниченную материальную ответственность работника прямым действительным ущербом. Эту норму можно определить принципом данного института.

И здесь встает вопрос о границах возможного дифференцирования трудовых обязанностей работников.

² Коршунова Т.Ю. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2006.

Статья 55 Конституции РФ провозглашает: «Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, **прав и законных интересов других лиц**, обеспечения обороны страны и безопасности государства».

Статья 3 ТК РФ фиксирует: «Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые **определяются свойственными данному виду труда требованиями**, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите».

Если сравнить эти две нормы, то ст. 55 Конституции РФ не содержит возможности установления ограничений прав только благодаря «свойственным данному виду труда требованиям», она более откровенно говорит, чем ТК РФ, о такой возможности только в целях «защиты прав и законных интересов других лиц». В нашем случае - о защите интересов работодателя и его собственности, о чем нам неоднократно и аргументированно разъяснил и Конституционный суд РФ.

Для меня аксиомой является положение о том, что никакие специальные нормы не могут отменить действие принципов правового регулирования, что дифференциация на основе забвения принципа права невозможна, иначе это не принцип, а пустой звук. Однако признаю, что наш законодатель неоднократно эту аксиому нарушает, в том числе и в трудовом праве, например в вопросе о минимальной заработной плате.

Все эти поднятые проблемы влекут за собой еще один важный и принципиальный вопрос – о содержании юридической ответственности и соотносимости содержания ответственности с определением ее вида, а также о возможности или невозможности существования неких «смешанных конгломератов», включающих в себя принципы, основания, процедуры различных видов ответственности.

Н.В. Буланова предлагает разграничить основания применения материальной и гражданско-правовой ответственности руководителя организации в зависимости от того, действовал ли он в рамках должностных обязанностей – материальная ответственность, или в рамках полномочий, не соответствующих уставным целям, – гражданско-правовая ответственность³.

Следует предположить из этого, что гражданско-правовая ответственность наступает за превышение должностных полномочий, то есть при наличии правонарушения, проступка, а вот материальная ответственность должна наступать, когда руководитель «действует строго в рамках своих должностных обязанностей». Неизбежно встает вопрос – материальная ответственность может наступить при отсутствии проступка со стороны работника? Но это противоречит ст. 233 ТК РФ, где условием материальной ответственности работника является его противоправное поведение.

Данное разграничение следует, на наш взгляд, признать недостаточно научно разработанным и противоречащим действующему законодательству.

Недостаточно проработанными являются предложения Н.В. Булановой и относительно ст. 417 ТК РФ, где предлагается непосредственно в текст статьи внести уточнения о применении ответственности «... в порядке, установленном гражданским законодательством РФ». Но применение ответственности в указанном порядке требует как минимум наличия надлежащего субъекта гражданско-правовой ответственности со всеми обязательными признаками, в том числе деликтоспособностью.

Реализация этого предложения сразу ставит проблемы, потому что гражданское право не знает такого субъекта правоотношения, как, например, «представительный орган работников», там есть только лица и образования. В рамках же трудового права «представительный орган работников» имеет место быть и по

³ Буланова Н.В. Субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: гражданско-правовая ответственность: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. 28 с.

нормам трудового права он не обязан приобретать гражданско-правовую правосубъектность.

Хорошо, если это профсоюзная организация, имеющая статус юридического лица, а если его нет, кто должен нести гражданско-правовую ответственность – члены забастовочного комитета как физические лица, лица, участвующие в забастовке, или коллектив работников, принявших решение о забастовке, как совокупность определенных физических лиц? Какая должна быть ответственность – долевая, солидарная, субсидиарная? И самое главное – как обязать этих лиц приобрести гражданско-правовой статус?

Автор предлагает всем представителям работников приобрести статус юридического лица. Вряд ли это предложение применимо без кардинального пересмотра норм законодательства об общественных объединениях, о социально-партнерских отношениях, особенно в рамках международно-правовых стандартов.

О мертворожденности нормы красноречиво свидетельствует практическое отсутствие ее применения.

В качестве одного из случаев гражданско-правовой ответственности работников предлагается рассматривать причинение ущерба работодателю не при исполнении трудовых обязанностей.

Основанием такой позиции являлось толкование, данное в п. 17-1 Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 23.09.77 г.

На сегодняшний день действие данного постановления в РФ прекращено Постановлением Пленума Верховного Суда РФ № 42 от 19.11.06 г., и в новом постановлении аналогичной правовой позиции не содержится.

На наш взгляд, представляется, что концепция - наличие гражданско-правовой ответственности субъектов трудового права, необходимость ее дальнейшего развития и расширения в трудовом праве, определения гражданско-правовой ответственности субъектов трудового права, ее содержания и оснований - ее сторонниками недостаточно аргументирована и доказана.

При признании факта гражданско-правовой ответственности в трудовом праве неизбежна постановка вопросов:

- каковы должны быть процедура и сроки привлечения к ответственности, как в материальной ответственности или как в гражданско-правовой?

- необходимо и можно ли учитывать материальное положение работника, возможно ли снижение размера ущерба органом, рассматривающим данный спор?

- какова подведомственность спора (трудовые споры независимо от суммы — в федеральных судах, гражданско-правовые споры поставлены в зависимость от цены иска)?

Если законодатель считает возможным и необходимым повысить материальную ответственность отдельных категорий работников в целях защиты интересов работодателей и их собственности, то не следует занимать страусиную позицию, смешивать нормы различных отраслей права, ставить в тупик правоприменителей, а нужно честно и откровенно сформулировать свою правовую позицию и изменить нормы материальной ответственности в трудовом праве, в частности в вопросе взыскания упущенной выгоды с руководителей организаций.