

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Пермский государственный университет»

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
РОССИЙСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА:
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Тезисы докладов международной научно-практической
конференции
(г. Пермь, Пермский университет,
23 октября 2009 г.)

Пермь 2009

УДК 34 (479+571)

ББК 67 (2 Рос)

С 56

Современное состояние российского законодательства: проблемы и пути совершенствования:
С 56 тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. (г. Пермь, Перм. ун-т, 23 октября 2009 г.) / Перм. гос. ун-т. — Пермь, 2009. — 584 с.

ISBN 978-5-7944-1346-5

В сборнике публикуются тезисы докладов международной научно-практической конференции, проведенной на юридическом факультете Пермского государственного университета. Исследуются актуальные проблемы теории государства и права, конституционного, гражданского, трудового, уголовного, финансового права и ряда других отраслей.

Издание предназначено для научных и практических работников.

УДК 34 (470+571)

ББК 67 (2 Рос)

Печатается по решению редакционно-издательского совета
Пермского государственного университета

Редакционная коллегия:

*Г.Я. Борисевич, Л.В. Боровых, Л.Ю. Бугров,
З.П. Замаева, В.А. Кочев, О.А. Кузнецова (отв. ред.),
Т.Е. Логинова, С.Г. Михайлов, В.П. Реутов*

ISBN 978-5-7944-1346-5

© Пермский государственный
университет, 2009

чия и значительно упростит пользование законодательной базой как правоприменителями, так и населением.

Т.В. Русских

Удмуртский государственный университет, г. Ижевске

ПРОБЛЕМА ОГРАНИЧЕНИЯ СВОБОДЫ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СОВРЕМЕННОМ ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Современное трудовое законодательство интерпретирует принцип свободы трудового договора в ином, по сравнению с гражданским законодательством, смысле. Имущественная самостоятельность, автономия воли, равенство сторон, являясь необходимыми предпосылками реализации принципа свободы договора, в трудовом праве закрепления не находят. «Свободное соглашение» между работником и работодателем в современных условиях остается свободным только с теоретической точки зрения.

Экономическая несамостоятельность работника при одновременном существовании хозяйской власти работодателя вызывает объективную потребность ее ограничения и, соответственно, ограничения свободы работодателя как стороны трудового договора. Работник, являясь экономически зависимым, не может самостоятельно осуществить ее ограничение, настоять на реализации своих интересов. С другой стороны, предоставление работнику абсолютной, неограниченной свободы в трудовых отношениях так же нарушит баланс соответствующих интересов. В связи с этим ограничение свободы сторон трудового договора осуществляется государством.

В юридической литературе, законотворческой и правоприменительной практике отсутствует общепринятая трактовка дефиниции «ограничение прав и свобод». Тем не менее уровень разработанности данной проблемы дает достаточные основания утверждать следующее.

Во-первых, любое ограничение направлено, прежде всего, на изменение объема некоторых прав и свобод, причем всегда в направлении уменьшения этого объема.

Во-вторых, независимо от изменения содержания предоставленных прав и свобод ограничение не должно изменять их сущность, по-

скольку с изменением сущностных свойств конкретного явления последнее превращается в другую категорию.

В-третьих, ограничение прав и свобод должно быть предусмотрено только нормами права, носить легитимный характер, в противном случае нельзя говорить о законности налагаемых ограничений.

В-четвертых, ограничение прав и свобод в нормах права выражается посредством установления обязанностей, запретов, изъятий.

В-пятых, ограничение прав и свобод всегда касается двух или более субъектов, так как предполагает увеличение обязанностей или сдерживание интересов одной стороны и расширение объема прав и свобод, удовлетворение интересов другой стороны.

В-шестых, ограничение прав и свобод не должно быть абсолютным, безграничным, в противном случае категории «право» и «свобода» лишаются своего истинного смысла.

Соответственно, на уровне трудового права – ограничение свободы сторон трудового договора – это предусмотренное нормами права уменьшение количества вариантов возможного, дозволенного поведения работника и работодателя путем введения запретов, установления изъятий, наложения обязанностей в рамках определенных границ (правовых пределов).

Тем не менее приведенное определение с практической стороны не дает ответа на вопрос о том, до каких границ или пределов можно идти в ограничении прав и свобод человека и гражданина в целом, ограничении свободы сторон трудового договора в частности.

Представляется, что правовые пределы ограничения свободы сторон трудового договора – это установленные законом определенные правовые положения, которые необходимо соблюдать при введении запретов, установлении изъятий, наложении обязанностей, составляющих содержание ограничения свободы сторон трудового договора.

Так как трудовое право носит частно-публичный характер и одной из особенностей метода его правового регулирования является сочетание императивных и диспозитивных начал, законодательное закрепление пределов ограничения свободы сторон трудового договора должно быть осуществлено по двум направлениям: государственному и локальному.

Ограничение свободы сторон трудового договора на государственном уровне должно быть осуществлено с соблюдением следующих пределов ограничения.

Во-первых, свобода сторон трудового договора может быть ограничена только федеральным законом в строго определенных Конституцией РФ случаях.

Во-вторых, вводимые федеральным законом ограничения должны преследовать конституционно значимые цели.

В-третьих, законодательное ограничение свободы сторон трудового договора не должно нарушать существо первоначально предоставленной свободы, приводить к утрате ее реального содержания.

В-четвертых, ограничение не должно трансформироваться в дискриминацию по различным основаниям.

В-пятых, ограничение свободы сторон трудового договора должно быть соразмерным, обеспечивать оптимальное согласование интересов работника и работодателя, баланс интересов личности, общества, государства.

Поскольку трудовые отношения в части, не урегулированной законом, регулируются по взаимной договоренности сторон коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, стороны самостоятельно заключают трудовой договор, ограничение свободы сторон трудового договора на локальном уровне так же должно быть осуществлено с соблюдением следующих пределов ограничения.

Во-первых, закрепление на локальном уровне норм, ограничивающих свободу сторон трудового договора, должно быть осуществлено в пределах компетенции работодателя.

Во-вторых, ограничение свободы сторон трудового договора не должно ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

В настоящее время в условиях отсутствия законодательного закрепления пределов ограничения свободы сторон трудового договора вопрос об основаниях и пределах ограничения прав и свобод в большинстве случаев решает Конституционный Суд РФ применительно к конкретной ситуации на эмпирическом уровне. При этом возникает проблема, связанная с появлением у Конституционного Суда РФ слишком большой свободы усмотрения в вопросе об основаниях и пределах ограничения свободы сторон трудового договора.

С другой стороны, многие положения современного трудового законодательства так же на практике не обеспечивают баланс интересов работника и работодателя, многие ограничения носят заведомо «несоразмерный» характер. Тем не менее при отсутствии определения или постановления Конституционного Суда РФ по тому или иному проблемному вопросу невозможно сделать имеющий юридическое значение вывод о том, нарушены или нет пределы ограничения свободы сторон трудового договора в данном случае.

Представляется, что законодательное закрепление понятия, целей и пределов ограничения свободы сторон трудового договора обеспечит единое решение проблемы ограничения прав и свобод, позволит наиболее полно и беспрепятственно реализовать свободу сторон внутри этих пределов как работником, так и работодателем.

О.А. Самарина

Пермский государственный университет

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

1. Конституцией 1993 года Российская Федерация провозглашена социальным государством. Однако в течение уже более пятнадцати лет это положение остается скорее конституционным идеалом, нежели достигнутой реальностью. По оценкам исследователей, Российская Федерация как формально социальное государство находится сегодня на уровне первой половины 20-х гг. XX века. Такая ситуация не может не тревожить: от успешных решений проблем социальных прав граждан зависит общественное развитие и благополучие, безопасность и политическая стабильность общества.

Важная роль в формировании и обеспечении стабильности системы социального обеспечения в Российской Федерации, надлежащего качества федерального законодательства и обеспечения его единообразного понимания и применения отводится конституционному правосудию. В связи с этим представляется необходимым исследовать деятельность Конституционного Суда Российской Федерации в сфере социального обеспечения.

В 2008 году, как и в предшествующие годы, подавляющее большинство обращений в Конституционный Суд по вопросам соблюдения конституционных прав и свобод было связано с нарушениями прав в сфере социальной защиты населения, причем наблюдается тенденция к увеличению количества таких обращений. По итогам 2008 года из общего количества поступивших в Конституционный Суд обращений в разделе «Соблюдение конституционных прав и свобод» было зарегистрировано 3996 обращений, из них 2474 – по вопросам социальной защиты. Такая ситуация обусловлена прежде всего снижением уровня соци-