

# § 10 ДИСКУССИОННАЯ ТРИБУНА

Есева Е.Ю., Андриянов В.Н.

## ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ. КОЛЛИЗИИ ПРИНЦИПА РАВЕНСТВА

**Аннотация:** В статье рассматривается проблема отсутствия в Основном законе Российской Федерации прав работодателей в сфере труда. Конституция России содержит только положения о правах трудовых прав граждан – как работников. Но в случае если, тот же гражданин, рискнет принять на работу кого-либо, он оказывается в конституционно-правовом вакууме. Его права, как работодателя уже не гарантированы Конституцией российской Федерации. В контексте принципа всеобщего равенства, который является основополагающим в Российском правовом поле, данное положение работодателей представляется неправильным и дискриминационным. Анализируется действующее российское законодательство, в частности нормы Трудового кодекса Российской Федерации и нормы Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации. Ведется дискуссия о том, нужны ли работодателям конституционные права в сфере труда. В ходе научного исследования автор приходит к выводу о том, что для реализации принципа равенства, провозглашенного в России, необходимо включить в Конституцию Российской Федерации положения о правах для работодателей в сфере труда. Так же необходимо внести изменения в трудовой кодекс и Кодекс об административных правонарушениях. административное законодательство, а так же в Конституцию.

**Ключевые слова:** Конституция, трудовое право, административное право, равенство, равные возможности, ответственность, штрафы, безнаказанность, незащищенность, работодатель.

**Abstract:** This article examines the issue of the lack of rights of employers in the area of labor within the constitutional law of the Russian Federation. The Russian Constitution contains only the positions on the labor rights of the citizens as employees. But in the case where that same citizen ends up in the position where they employ someone, they find themselves in the vacuum of the constitutional law. Their rights as an employer are no longer guaranteed by the Constitution of the Russian Federation. Within the context of the principle of equality, which is the foundation of the Russian legal field, this position of employers seems unjust and discriminatory. The authors analyze the current legislation, including the norms of the Labor Code of the Russian Federation, as well as the norms of the Administrative Code of the Russian Federation. There is also a discussion on whether or not the employers need constitutional rights in the area of labor. The authors come to a conclusion that in order to realize the principle of equality proclaimed in Russia, it is necessary to include the positions on the rights for employers in the area of labor into the Constitution of the Russian Federation.

**Keywords:** Responsibility, equal opportunity, equality, Its administrative law, labor law, Constitution, fines, impunity, vulnerability, employer.

**В** основном законе Российской Федерации – Конституции РФ закреплены права человека и гражданина в сфере труда. В то же время о правах работодателя в Конституции РФ 1993 года не говорится ни слова.

Так, в постановлении надзорной инстанции Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации по делу К4-Н-7/2648[4] ответчику (юридическому лицу) было отказано в применении ч. 2 ст. 54 Конституции Российской Федерации со ссылкой на то, что указанная нор-

ма находится в гл. 2, касающейся прав и свобод человека и гражданина, а не юридических лиц.

Таким образом, надзорная инстанция Высшего Арбитражного Суда, рассматривая дело, исходила из общей презумпции о том, что положения гл. 2 Конституции Российской Федерации «Права и свободы человека и гражданина» могут применяться только в отношении физических лиц (граждан, лиц без гражданства, иностранных граждан). Этот же подход использовали авторы Комментария к Конституции

Российской Федерации.[5] Так, в комментарии к ч. 2 ст. 35 Конституции под словом «каждый» в указанной статье понимают гражданина Российской Федерации, иностранного гражданина или лицо без гражданства.

Данное обстоятельство представляется несколько странным в контексте принципа всеобщего равенства перед законом и судом (ст. 19 Конституции РФ).

Нужны ли права юридическим лицам? И является ли равным правовой статус работодателя и работника в современной России? Данные вопросы являются фундаментальными при изучении гарантий в сфере труда для работодателей.

Представляется, что при всеобщем равенстве, права в сфере труда необходимы не только работникам, но и работодателям.

На сегодняшний день правовой статус работника и работодателя далеко не соответствует принципу равенства. Как уже говорилось, в Конституции РФ упоминание о правах работодателей отсутствуют в полной мере. Следовательно, права работодателей Конституцией РФ не гарантированы.

Более гуманно к работодателям сегодняшний Трудовой кодекс РФ.[2] В статье 22 перечислен ряд прав, на которые может рассчитывать работодатель: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них; создавать производственный совет (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предприни-

мателями) – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.; реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Как известно, возникновению прав одного субъекта всегда корреспондируются соответствующие обязанности другого, исполнение которых позволяет носителю права реализовать имеющиеся у него правомочия. В статье 21 ТК РФ определен круг обязанностей работника. Так работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

В других статьях кодекса так же есть ссылки на определенные обязанности, так например работодатель имеет право рассчитывать предупредить от работника о желании расторгнуть трудовой договор не менее чем за две недели.

Однако, само по себе наделение тех или иных субъектов прав соответствующими правами, не означает, что права как бы автоматически превращаются в жизнь. Механизм реализации прав – это сложный и многосторонний процесс, как в организационно-политическом, так и в юридическом отношениях.[7]

Первоочередным в данном случае является вопрос о том, что следует понимать под реализацией прав? Это не только закрепление соответствующих полномочий за органами госу-

дарственной власти, но и процедурно-правовой механизм их осуществления. «Механизм реализации раскрывается через упорядоченность, структуру (субъекты, объекты, характер связей между ними), разнообразные социальные и юридические факторы, формы, способы, условия и гарантии осуществления конституционных норм в соответствии с демократическими процедурами, принципами законности и социальной справедливости».[6]

В ходе правоприменения реализация прав и свобод означает деятельность государственных и общественных структур, направленную на точное и неуклонное исполнение велений, выраженных в применяемой правовой норме, закрепляющей соответствующие юридические возможности субъектов прав.

В настоящее время контроль за осуществлением трудовых прав, осуществляют многие органы государственной власти и органы местного самоуправления, а также органы судебной власти.

Однако весь этот оркестр играет только для работника.

Согласно ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

В статье 356 ТК РФ указано, что инспекция труда ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав. Таким образом, обращения и жалобы работодателей на нарушение их прав в сфере труда инспекцией не принимаются и не рассматриваются.

Так, согласно статьи 362 ТК РФ ответственность за нарушение трудовых прав несут руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Об ответственности работника и речи не идет.

Таким образом, что касается прав работодателей, то ни один надзорный и контролирующий орган не уполномочен, хоть как то защитить их.

Административной ответственности за нарушение трудовых прав так же подвержены только работодатели.

В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ[3] нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, – влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Таким образом, когда работник своими противозаконными действиями или бездействием нарушает права работодателей государство не вправе привлечь такого работника к какой либо ответственности, за исключением прямого ущерба, причиненного работодателю виновными действиями работника, который работодатель может взыскать в судебном порядке.

В юридической науке эта позиция законодателя объясняется тем, что работодатель наделен директивной, дисциплинарной, нормативной властью по отношению к работнику, в то время как работник такими властными полномочиями над работодателем не обладает.[9]

В этой связи закон защищает работника как более слабую сторону, что уравновешивается правом на судебную защиту работодателем своих имущественных прав.

Данная позиция представляется не вполне удовлетворительной. Как известно безнаказанность порождает более тяжкие преступления.

Как писал великий философ Платон: «Преступление это болезнь, а наказание это лечение».

Представляется, что наказание это один из действенных методов воздействия на человека, способ позитивной активизации его деятельности и одновременно мера профилактического, воспитательного характера для коллектива в целом.

За тысячелетия своей истории человечество определило свое отношение к наказанию: оно безусловно необходимо, должно быть пропорци-

онально совершенному проступку, объективно, т. е. за одинаковый проступок работники должны быть наказаны одинаково и неотвратимо. Неотвратимость и адекватность наказания преступлению – краеугольный камень уголовного наказания, системы государственного принуждения.

Известный закон Р. Йеркса-И. Додсона [1] устанавливает оптимальную зависимость строгости наказания от тяжести проступка и показывает, что строгость наказания разумна до определенного, зависящего от психологических особенностей личности предела. После оптимальной величины наказание не оказывает на человека стимулирующего воздействия, более того – наступает спад, деятельность человека становится все менее эффективной.

Из анализа статистики, подготовленной госавтоинспекцией РФ, следует, что наиболее действенной мерой наказания является штраф.[8]

Какие же права работодателя может нарушить работник? К примеру, если работник не исполнил свою обязанность перед работодателем и не предупредил его об увольнении, за две недели. Что же может сделать работодатель, что бы материально наказать работника? Ровным счетом ничего. Работодатель не вправе произвести удержание из заработной платы, не вправе задержать выплату расчета при увольнении. В этой ситуации работник в материальном плане остается абсолютно безнаказанным. Подобная безнаказанность вредит не только работодателю, который не имеет времени найти замену

нерадивому сотруднику, но и самому работнику, так как толкает его на другие более тяжкие нарушения трудовой дисциплины. В результате чего, в конечном счете работник становится невостребованным на рынке труда.

Представляется, что для уравнивания прав работника и работодателя, в кодекс об административных правонарушениях должна быть введена статья, предусматривающая штрафов за нарушение работником трудовых прав работодателя. Необходимо внести и изменения в трудовой кодекс, расширить полномочия органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, предоставив им право привлекать к административной ответственности не только работодателей, но и работников.

Кроме того, в Конституцию РФ так же необходимо внести положения о трудовых правах юридических лиц. Необходимо учитывать, что в 1993 году Конституцию РФ принимал народ постсоветского государства, в котором негосударственных юридических лиц и предпринимателей не было, как таковых. Работодателем на тот период было только государство. По этой причине в Конституцию РФ никто и не подумал включить положения о юридических лицах. На сегодняшний день в условиях развивающейся рыночной экономики, присутствие юридических лиц также значительно, как и присутствие граждан. Правосубъектность юридических лиц никем не оспаривается и обязательно должна быть закреплена в Основном законе государства.

#### **Библиография:**

1. Yerkes R., Dodson J. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation // j. Comp. Neurol. Psychol. 1908, N 18, p. 459-482
2. Федеральный закон «Трудовой кодекс Российской Федерации» № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. // <http://base.garant.ru/12125268/>
3. Федеральный закон «Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации» № 195-ФЗ от 30.12.2001 г. / <http://base.garant.ru/12125267/>
4. Постановление Президиума Высшего Арбитражного суда Российской Федерации по делу К4-Н-7/2648 / Банк решений Арбитражных судов // <http://ras.arbitr.ru/>
5. Дмитриева Ю.А. Конституция Российской Федерации: доктринальный комментарий (постатейный) / Ю.А. Дмитриева. – М.: Деловой двор, 2009. – 153 с.
6. Лучин В.О. Теоретические проблемы реализации конституционных норм / В. О. Лучин : М., 1993. – 159 с.
7. Чиаков О. Л. Роль механизма правоприменения в реализации конституционных норм. Проблемы конституционного развития Российской Федерации и обеспечение прав человека : Материалы научно-теоретической конференции / О. Л. Чиаков :-Саратоо, 1994. – 240 с.
8. Чистякова А. Штраф – самая действенная мера / А. Чистякова // <http://mspros.ru/main?article=7136>
9. Чибисов В. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод / В. Чибисов // Человек и Закон, март 2011. – 129 с.

#### **References (transliterated):**

1. Yerkes R., Dodson J. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation // j. Comp. Neurol. Psychol. 1908, N 18, p. 459-482

2. Dmitrieva Yu.A. Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii: doktrinal'nyi kommentarii (postateinyi) / Yu.A. Dmitrieva. – M.: Delovoi dvor, 2009. – 153 s.
3. Luchin V.O. Teoreticheskie problemy realizatsii konstitutsionnykh norm / V. O. Luchin : M., 1993. – 159 c.
4. Chiakov O. L. Rol' mekhanizma pravoprimereniya v realizatsii konstitutsionnykh norm. Problemy konstitutsionnogo razvitiya Rossiiskoi Federatsii i obespechenie prav cheloveka : Materialy nauchno-teoreticheskoi konferentsii / O. L. Chiakov :-Saratoo, 1994. – 240 c.
5. Chistyakova A. Shtraf – samaya deistvennaya mera / A. Chistyakova // <http://mspros.ru/main?article=7136>
6. Chibisov V. Ponyatie, formy i sposoby zashchity trudovykh prav i svobod / V. Chibisov // Chelovek i Zakon, mart 2011. – 129 c.