Кириллова Лариса Сергеевна. Пределы осуществления прав сторонами трудового правоотношения.: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Кириллова Лариса Сергеевна;[Место защиты: Уральский государственный юридический университет].- Екатеринбург, 2016.- 216 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**1.1 Понятие и способы осуществления прав сторонами трудового правоотношения 16**

1.2 Понятие пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения 41

1.3 Виды пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения дового

**2.1 Пределы осуществления прав работодателем 100**

2.2 Пределы осуществления прав работником 132

2.3 Пределы осуществления прав по соглашению сторон трудового правоотношения

**Введение к работе**

Актуальность темы диссертационного исследования. Изменения, произошедшие в правовом регулировании трудовых отношений за последнее десятилетие, значительно упрочили диспозитивные начала трудового права и увеличили сферу действия частноправовых методов. Указанное в полной мере соотносится с потребностями современного рынка труда, для которого не всегда подходят стандартные 5-дневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем на стационарном рабочем месте под постоянным контролем работодателя. Перенос акцентов в привлечении рабочей силы на сферу услуг и компьютеризация производства требуют усиления гибкости трудовых отношений, проявляющейся в превалировании индивидуально-договорного уровня регулирования над централизованным. Трудовое законодательство не может оперативно реагировать на все происходящие в общественных отношениях изменения, и именно предоставление самим сторонам трудового правоотношения возможности самостоятельного договорного определения условий труда позволит им приспосабливаться к изменяющемуся рынку и подстраиваться под экономическую конъюнктуру. Подтверждением важности указанных изменений служит отнесение развития гибкого эффективно функционирующего рынка труда к целям государственной политики, обозначенным в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года1.

Помимо расширения договорной свободы сторон, действующее трудовое законодательство характеризуется предоставлением работнику и работодателю большого объема прав, которые могут быть осуществлены ими в одностороннем порядке. Применительно к работнику указанные права демонстрируют, в первую очередь, социальную сущность трудового

1 Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» (вместе с «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года») // СЗ РФ. 2008. № 47. Ст. 5489.

законодательства, его направленность на обеспечение интересов работника как личности (например, посредством предоставления ученических, «семейных» отпусков); применительно к работодателю – возможность самостоятельного решения им своих производственных вопросов (формирование штата, установление фонда заработной платы и др.).

Но подобные изменения могут быть чреваты и негативными последствиями. Так, гибкие трудовые отношения, безусловно, способствуют индивидуальному подходу к каждому работнику в вопросах определения трудовой функции, режима рабочего времени, заработной платы и др. и обеспечивают благодаря этому достижение большей эффективности его труда; в то же время для гибких трудовых отношений может быть характерно снижение уровня гарантий трудовых прав работников. Предоставление работнику и работодателю возможности одностороннего осуществления субъективных прав не только позволяет им действовать в своих интересах, но может привести к случаям злоупотребления правом. Представляется, что подобные ситуации не могут оставаться без внимания законодателя, и необходимо не только предоставление, но и определенное ограничение свободы сторон трудового договора в целях обеспечения баланса их интересов. Расширение прав работодателя должно компенсироваться усилением гарантий прав работников, и наоборот. Одной из таких гарантий является установление пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения, которые, очерчивая границы дозволенного поведения работника и работодателя, будут позволять им оставаться в правовых рамках и не нарушать интересы друг друга.

Осуществление трудовых прав в соответствии с целями, определенными законодателем, – одно из условий эффективности норм трудового права. Для достижения подобной эффективности необходимо исследовать не только содержание субъективных трудовых прав, но и их использование в рамках трудовых правоотношений, и, что самое главное,

границы свободы работника и работодателя в процессе такого использования.

Вышесказанное позволяет утверждать, что правовой анализ категории пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения в современных условиях приобретает особую значимость и актуальность, что обусловливает выбор темы диссертационного исследования.

При этом ввиду того, что субъективные права работника и работодателя являются трудовыми правами, в дальнейшем в работе пределы осуществления прав сторонами трудового правоотношения будут обозначаться также как пределы осуществления трудовых прав.

Степень разработанности темы диссертационного исследования. Вопросы пределов осуществления субъективных прав нашли отражение в работах ученых-трудовиков. Среди диссертационных исследований, в которых затрагиваются те или иные аспекты рассматриваемой темы, можно назвать диссертационную работу Е.В. Каплун, посвященную осуществлению работодателем своих субъективных прав (Ярославль, 2005 г.); в диссертационной работе Н.Н. Слабоспицкой рассматриваются пределы реализации управомочивающих норм трудового права (Екатеринбург, 2013 г.); К.А. Белозерова посвятила диссертационное исследование рассмотрению пределов усмотрения сторон трудового правоотношения (Екатеринбург, 2013 г.); один из важнейших пределов, запрет злоупотребления трудовыми правами, рассматривается в диссертационном исследовании Е.М. Офман (Екатеринбург, 2006 г.).

Характеристика пределов осуществления трудовых прав дается А.М. Лушниковым и М.В. Лушниковой; пределы договорного регулирования трудовых отношений рассматриваются А.К. Безиной, С.Ю. Головиной.

Теоретическое освещение осуществления субъективных трудовых прав можно найти в трудах К.П. Уржинского, С.А. Иванова, Р.З. Лившица, В.Н. Скобелкина и др.

Вместе с тем комплексного исследования пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения с учетом действующего трудового законодательства в науке трудового права до настоящего времени не проводилось. Недостаточная теоретическая разработка обозначенной проблематики также обосновывает выбор темы заявленного диссертационного исследования, ее значимость и актуальность.

Цель и задачи исследования. Целью настоящего диссертационного исследования является комплексный анализ теоретических и практических проблем, связанных с пределами осуществления прав сторонами трудового правоотношения.

Реализация поставленной цели обусловила необходимость выполнения следующих задач:

1. дать характеристику и сформулировать дефиницию осуществления прав сторонами трудового правоотношения для последующего изучения пределов осуществления прав работником и работодателем;
2. рассмотреть имеющиеся в науке взгляды на пределы осуществления субъективных прав и сформулировать определение пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения;
3. выделить виды пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения;
4. представить отдельную характеристику пределов осуществления прав работником и работодателем в одностороннем порядке, а также по соглашению между ними;
5. проанализировать судебную практику по трудовым спорам, связанную с рассматриваемой проблематикой;
6. выработать и обосновать предложения по совершенствованию правового регулирования отношений, складывающихся в процессе осуществления работником и работодателем своих прав.

Объектом диссертационного исследования выступают общественные отношения, складывающиеся в процессе осуществления работником и работодателем своих прав.

Предметом диссертационного исследования выступают предъявляемые к процессу осуществления прав сторонами трудового правоотношения требования и закрепляющие их правовые нормы; практика применения этих норм; существующие доктринальные положения по рассматриваемой проблематике.

Методологическая основа исследования. Обоснованность положений и выводов, содержащихся в диссертации, достигается за счет использования всеобщих философских, общих, специальных и частных научных методов познания, среди которых диалектический, системно-структурный, функциональный, исторический, метод анализа и синтеза, сравнительно-правовой, формально-юридический и другие.

Всеобщий диалектический метод использовался при анализе имеющихся доктринальных подходов к решению затрагиваемой в работе проблематики. Системно-структурный метод позволил рассмотреть пределы осуществления прав сторонами трудового правоотношения во взаимосвязи с другими правовыми категориями. Функциональный метод способствовал выделению функций пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения. Метод анализа и синтеза использовался при рассмотрении структуры правовой деятельности и выделении ее отдельных элементов для последующего определения специальных пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения. Формально-юридический метод использовался при формулировании дефиниций раскрываемых в работе правовых категорий.

Теоретическую основу диссертационного исследования составили

труды ведущих отечественных ученых в области теории права, среди

которых С.С. Алексеев, В.Н. Карташов, В.В. Лазарев, А.А. Малиновский,

А.В. Малько, М.Н. Марченко, Н.И. Матузов, Ю.С. Решетов и др.; труды в

области гражданского права М.М. Агаркова, Е.В. Вавилина, В.П. Грибанова, Т.В. Дерюгиной, С.Т. Максименко, М.Ю. Челышева, О.А. Поротиковой, В.А. Тархова и др.; труды в области конституционного права А.А. Астраханя и Л.Д. Воеводина.

Важное значение для диссертационного исследования имели труды таких представителей науки трудового права, как Н.Г. Александров, А.К. Безина, Б.К. Бегичев, К.А. Белозерова, А.А. Бикеев, Э.Н. Бондаренко, М.В. Васильев, Л.Я. Гинцбург, С.Ю. Головина, Л.А. Горбунова, Н.И. Дивеева, М.А. Драчук, М.А. Жильцов, Т.А. Зыкина, Т.А. Избиенова, Е.В. Каплун, И.Я. Киселев, В.М. Лебедев, Р.З. Лившиц, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, А.Ф. Нуртдинова, Е.М. Офман, В.И. Попов, Р.Н. Рахматуллина, Т.В. Русских, М.С. Сагандыков, Н.Н. Слабоспицкая, Л.С. Таль, Е.Б. Хохлов, Л.А. Чиканова, Г.Х. Шафикова и др.

Нормативную основу исследования составляют положения Конституции РФ, международные правовые акты, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, которые определяют пределы осуществления прав сторонами трудового правоотношения.

Эмпирическую основу исследования составляют судебная практика Конституционного Суда РФ, Верховного Суда Российской Федерации, Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации, иных судов общей юрисдикции, а также арбитражных судов.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в

том, что оно представляет собой первое комплексное исследование,

специально посвященное пределам осуществления прав сторонами трудового

правоотношения. При этом в работе выделены черты и предложено

определение осуществления прав сторонами трудового правоотношения;

сформулирована дефиниция пределов осуществления прав сторонами

трудового правоотношения и обозначены их функции; выявлены и

охарактеризованы способы закрепления данных пределов; выделены виды

пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения;

проведен анализ пределов осуществления прав работником и работодателем в одностороннем порядке и по соглашению между ними.

На основе рассмотрения трудового законодательства и практики его применения сформулированы рекомендации и предложения, направленные на совершенствование правового регулирования отношений, складывающихся в процессе осуществления работником и работодателем своих прав.

Научная новизна диссертационного исследования также выражается и конкретизируется в следующих основных положениях, выносимых на защиту:

1. В результате рассмотрения характеристик осуществления прав сторонами трудового правоотношения предложена его дефиниция: осуществление прав сторонами трудового правоотношения – активные правомерные действия работника и работодателя по использованию правомочий, содержащихся в принадлежащих им субъективных правах, путем соблюдения определенной процедуры, участниками которой могут быть иные субъекты, как правило, представительные органы работников.
2. Сформулировано определение «пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения», под которыми предложено понимать закрепляемые на различных уровнях правового регулирования требования к осуществлению прав сторонами трудового правоотношения, образующие границы их поведения.
3. Сделан вывод о функциях пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения. Установлено, что в трудовом праве пределы выполняют три взаимосвязанные функции: во-первых, определяют границы правомерного использования работником и работодателем предоставленных субъективным правом возможностей; во-вторых, выступают в качестве гарантии соблюдения прав субъектов, чьи интересы затрагиваются в ходе процедуры осуществления субъективного права; в-третьих, за счет

совместного действия первых двух функций выступают в качестве средства обеспечения баланса интересов сторон трудового правоотношения.

4. Обосновывается возможность выделения общих и специальных
пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения, в
основе которого лежит характер их действия. Общие пределы не зависят от
содержания субъективного трудового права и воздействуют на процесс
осуществления в целом, в то время как специальные пределы вытекают из
содержания субъективного права и могут отличаться при осуществлении
различных правомочий. Характер действия предопределяет также
следующие отличия между общими и специальными пределами: общие
пределы закрепляются на законодательном уровне и отличаются
стабильностью действия; специальные пределы могут изменяться при
изменении экономической, социальной или политической конъюнктуры,
предусматриваются как законодательством, так и иными правовыми актами,
в том числе трудовым договором.

5. Общие пределы осуществления прав сторонами трудового
правоотношения определены важнейшими нормами-принципами трудового
права, к числу которых отнесены: 1) запрет ухудшения положения работника
по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными
правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными
договорами, соглашениями, локальными нормативными актами; 2) запрет
злоупотребления правом; 3) запрет дискриминации. Выявлено, что в
некоторых случаях возможна ситуация «коллизии» общих пределов. Сделан
вывод, что в подобных ситуациях приоритет должен отдаваться принципам
запрета дискриминации и запрета злоупотребления правом, а принцип
запрета ухудшения положения работника должен действовать только при его
соответствии предшествующим запретам.

6. Специальные пределы осуществления прав сторонами трудового

правоотношения предложено систематизировать путем рассмотрения

осуществления субъективного трудового права как правовой деятельности и

выделения видов пределов применительно к элементам структуры этой деятельности. Такой взгляд позволил выделить объективные пределы, влияющие на внешнюю сторону поведения управомоченного лица (субъектные пределы; способ осуществления права; основания осуществления права), и субъективный предел, отражающий преследуемую им при осуществлении своего права цель.

1. В качестве одного из пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения выделены уведомительные процедуры, которые определены как деятельность сторон трудового правоотношения по передаче информации о наступлении определенных юридических фактов или о намерении осуществить свое право. Установлено, что трудовое законодательство предъявляет к уведомительным процедурам требования относительно сроков проведения, формы уведомительного акта, содержания уведомительного акта.
2. На основе анализа судебной практики приведены доводы о возможности существования в трудовом праве категории злоупотребления правом по соглашению сторон трудового договора, к признакам которого отнесены: сговор обеих сторон на заключение недобросовестного соглашения; понимание и осознание обеими сторонами недобросовестности своего поведения; наличие умысла у обеих сторон на причинение вреда другим субъектам или получение имущественной или иной выгоды.
3. В результате рассмотрения специальных пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения сделан ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства, среди которых:

- для урегулирования деятельности работника и работодателя по осуществлению своих прав в договорном порядке ст. 9 ТК РФ возможно изложить в следующей редакции:

«Статья 9. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров, иных индивидуальных договоров и соглашений о труде.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры, иные индивидуальные договоры и соглашения о труде не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также направленных на неправомерное или недобросовестное использование права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение, трудовой договор, иные индивидуальные договоры и соглашения о труде, то они не подлежат применению.

Условия, улучшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не должны нарушать права и интересы других лиц»;

- для обеспечения баланса интересов сторон трудового правоотношения в ТК РФ возможно закрепить статью следующего содержания:

«Статья 9.2. Осуществление прав работником

Работник осуществляет свои права в соответствии с их назначением.

Работник должен не позднее чем за три дня уведомить работодателя о намерении использовать свое право, если иной срок не установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и если это не станет препятствием для использования права.

В случае, когда осуществление права работником может неблагоприятно отразиться на производственном процессе, работодатель может предложить работнику использовать свое право в другой период»;

- для урегулирования ситуаций, связанных с предоставлением работником подтверждающих обладание специальным правом документов, а также сообщением о произошедших в предоставленных документах изменениях, представляется возможным:

дополнить ст. 65 ТК РФ новой частью четвертой следующего содержания: «Работодатель может предложить, а работник по своей инициативе может предоставить при заключении трудового договора и в процессе трудовых отношений документы, подтверждающие обладание специальным правом. Обязанности работодателя по предоставлению льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных специальных правом, наступают с даты предоставления указанных документов, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом»;

часть четвертую статьи 65 ТК РФ считать соответственно частью пятой;

дополнить ст. 65 ТК РФ частью седьмой следующего содержания: «Работник обязан сообщать работодателю об изменениях в предоставленных им при заключении трудового договора и в процессе трудовых отношений документах, в том числе об утрате ими юридической силы».

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования. Теоретические выводы диссертационного исследования позволяют сформировать комплексное представление о пределах осуществления прав сторонами трудового правоотношения, их специфических чертах, обусловленных особенностями отрасли трудового права, способах закрепления и видах.

Практическая значимость исследования заключается в возможности

использования сделанных выводов в правотворческой деятельности для

совершенствования правового регулирования трудовых отношений; в правоприменительной деятельности при разрешении трудовых споров; в учебном процессе в преподавании курса «Трудовое право» и при подготовке учебной литературы по трудовому праву.

Апробация и внедрение результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре экологического, трудового права и гражданского процесса юридического факультета Казанского (Приволжского) федерального университета.

Сделанные в ходе исследования выводы используются автором при проведении семинарских занятий по курсам «Трудовое право» и «Право социального обеспечения» в Казанском (Приволжском) федеральном университете.

Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались на международных и всероссийских конференциях, форумах и конгрессах, среди которых: X Международная научно-практическая конференция молодых ученых «Традиции и новации в системе современного российского права» (МГЮА, 1-2 апреля 2011 г.); XII Международная научно-практическая конференция молодых ученых «Традиции и новации в системе современного российского права» (МГЮА, 5-6 апреля 2013 г.); Международный молодежный научный форум «ЛОМОНОСОВ-2013» (МГУ имени М.В. Ломоносова, 9-13 апреля 2013 г.); XV Всероссийская научно-практическая конференция молодых ученых «Норма. Закон. Законодательство. Право» (ПГНИУ, 25-26 апреля 2013 г.); VIII Международная научно-практическая конференция студентов и аспирантов «Межсистемные и межотраслевые связи в правовой сфере» (КФУ, 22-23 ноября 2013 г.); Девятые Всероссийские Державинские чтения (РПА Минюста России, 13-14 декабря 2013 г.); Международный молодежный научный форум «ЛОМОНОСОВ-2014» (МГУ имени М.В. Ломоносова, 7-11 апреля 2014 г.); XIII Международная научно-практическая конференция

молодых ученых «Традиции и новации в системе современного российского

права» (МГЮА, 4-5 апреля 2014 г.); Пятый пермский международный конгресс ученых-юристов (ПГНИУ, 24-25 октября 2014 г.); Международный молодежный научный форум «ЛОМОНОСОВ-2015» (МГУ имени М.В. Ломоносова, 13-17 апреля 2015 г.); Шестой пермский конгресс ученых-юристов (ПГНИУ, 16–17 октября 2015 г.); X Международная научно-практическая конференция студентов и аспирантов «Юридическая ответственность в условиях международной интеграции» (КФУ, 20-21 ноября 2015 г.).

Основные выводы и их обоснование изложены в опубликованных работах.

Структура диссертационного исследования обусловлена поставленными целями, задачами и методологией исследования. Работа состоит из введения, двух глав, включающих в себя шесть параграфов, заключения и списка использованных источников и литературы.

## Понятие пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения

Под «пределами» понимаются пространственные или временные границы чего-нибудь; то. что ограничивает собою что-нибудь". Для изучения этих границ представляется важным изначально рассмотреть сущность и дать характеристику самому ограничиваемому явлению, которым в нашем случае выступает осуществление права.

«Изучение проблем осуществления права самих по себе позволяет эффективно разрешать задачи, стоящие перед законодателем и участниками общественных отношений во многих сферах жизни» , однако в науке нет общепризнанного мнения о том, что представляет из себя этот процесс и какое место ему отводится в правовой действительности.

В теории права под осуществлением права понимают «процесс претворения права в жизнь, реальное воплощение содержания юридических норм в фактическом поведении субъектов»4.

Цивилисты дают следующие определения осуществлению гражданских прав: «реализация у право моченным лицом возможностей (правомочий), заключенных в содержании данного права»"; «основанная на волеизъявлении управомочешіого лица (или его представителя) реализация потеициальиои возможности, составляющей содержание субъективного гражданского права»6; «реализация тех возможностей, которые предоставляются законом или договором обладателю субъективного права» ; «обусловленное волеизъявлением управо моченного лица и обеспеченное системой гарантий превращение в действительность конкретной возможности, составляющей содержание субъективного гражданского права» и др.

В науке ірудового права также используется данная правовая категория. Об осуществлении трудовых прав и обязанностей писали С.Л. Иванов и Р.З. Лившиц". К.П. Уржинский рассматривал вопросы рационального осуществления трудовых прав и обязанностей . Об осуществлении трудовых прав пишут A.M. Лушников и М.В. Лушникова11. Е.В. Каплун осуществление работодателем субъективных прав определяет как совершение им действий по реализации правомочий, составляющих содержание его регулятивных субъективных прав, в рамках регулятивных трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений1".

Можно заметить, что если в теории права речь идет о юридических нормах, то есть праве объективном, то, например, в гражданском праве при определении осуществления права имеются в виду7 права субъективные. По в науке используется и другое схожее понятие «реализация права», определяемая как процесс воплощения правовых предписаний в поведении субъектов права13. Отсюда, первый вопрос, который представляется важным рассмотреть, будет посвящен соотношению понятий «осуществление права» и «реализация права».

Для нас решение данного вопроса важно по следующей причине: как известно, различают три формы реализации права соблюдение, исполнение, использование; к специфической форме правореализации относят применение права14. Если термины «реализации» и л осуществление» являются синонимами, то, говоря об осуществлении права, мы также должны иметь в виду различные формы этого процесса и их пределы, тем более что в науке выделяют пределы реализации и обязывающих норм". Такой подход может расширить предмет нашего исследования, и потому представляется важным определить суть рассматриваемого явления.

Для начала дадим лексическую характеристику обоих терминов. Слово «осуществить» в русском языке определяется как «привести в исполнение, воплотить в действительность» ; «реализовать» означает «осуществить, исполнить» . Как видим, их вполне можно считать синонимами.

В качестве синонимов термины «реализация» и «осуществление» используются и в юридической пауке. Например, отмечается, что «в синонимический ряд терминов "правореализация", "реализация права", "реализация норм права вполне допустимо включать терминологическую конструкцию "осуществление права"»15. В.А. Хохлов пишет, что «было бы правильно под осуществлением права понимать реализацию определенных возможностей, т.е. понятие "реализация права" может быть признано равнозначным понятию "осуществление права"»

В Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ) термины «осуществление права» и «реализация права» также часто используются как идентичные. Например, в ч. 1 ст. 164 ТК РФ гарантии определяются как «средства. способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление (выделено мной - Л.К.) предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений», а ст. 127 ТК РФ посвящена реализации (выделено мной - Л.К.) права на отпуск при увольнении работника. Ввиду того, что речь идет об уже возникших трудовых правоотношениях, в обоих случаях имеются в вид} права субъективные.

Исходя из сказанного, первая позиция о соотношении понятий «осуществление права» и «реализация права» заключается в признании их синонимами.

По есть и обратные мнения, которые можно отнести ко второй позиции о соотношении рассматриваемых понятий. Например, И.Е. Сенников пишет, что между реализацией норм объективного права и осуществлением субъективных прав и юридических обязанностей знак равенства ставить нельзя. Воплощение в социальной практике норм объективного права включаеі в себя не только реализацию субъективного права и юридических обязанностей в правомерном поведении, по и возникновение указанных прав и обязанностей. По этой причине автор говорит о возможности выделения реализации в объективном и субъективном смысле. Реализация права в объективном смысле представляет собой воплощение положений норм объективного права в регулируемых общественных отношениях, включая как возникновение, так и реализацию субъективных прав и обязанностей. Реализация права в субъективном смысле выступает в качестве процесса осуществления субъективных прав и исполнения юридических обязанностей, закрепленных нормами объективного права, в определенных правоотношениях"1"1. Соглашаясь с автором, отметим, что, действительно, вряд ли уместно ставить в один ряд действия субъекта по вступлению в правоотношение, только влекущие возникновение субъективных прав и обязанностей (реализация объективного права), и действия по воплощению уже имеющихся субъективных прав в рамках существующих правоотношений (осуществление субъективного права).

## Виды пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения дового

На наш взгляд, разделив понятия «содержание субъективного права» и «осуществление субъективно] ч) права», мы неминуемо придем и к разграничению понятий «пределы субъективного права» и «пределы осуществления права». Определяя возможности субъекта, закон устанакливает границы содержания права, а при определении порядка, способа осуществления этих возможностей устанавливаются пределы осуществления права. Таким образом, предел субъективного права --это предел возможностей субъекта, заложенных в содержании субъективного права, так как он может осуществить только то, что предоставлено ему субъективным правом; предел осуществления права это требования к процессу использования этих возможностей. Например, в ст. 81 ТК РФ приведен перечень оснований, по которым допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Закрепление этого перечня образует предел субъективного права работодателя на расторжение трудового договора по своей инициативе. Но сам процесс использования этих оснований па практике вызовет необходи мость CO6J іюдени я у cranoBJ ієн ны х трудовы м зако нодательетво м требований, которые уже будут образовывать пределы осуществления субъективного права.

Подводя итог вышесказанном} , отметим, что в юридической науке встречаются и иные правовые категории, близкие по «звучанию» к пределам осуществления субъективных прав, однако не совпадающие с ними по содержанию. I лавпым отличием является то, что пределы осуществления действую ]1 в моменты претворения в действительность принадлежащего лицу субъективного права, иные же правовые категории по большей части «изымают» у субъекта какие-то возможности либо ограничивают их перечень.

Представляется важным рассмотрение вопроса о правовых способах закрепления пределов осуществления трудовых прав. Приведенные ранее определения пределов осуществления субъективных прав позволяют нам констатировать, что они определяются либо как ориентиры правомерного поведения, либо как границы пользования предоставленными возможностями. По своей сути, оба варианта воздействуют на поведение субъекта, по различными способами.

На наш взгляд, «ориентиры правомерного поведения» устанавливаются посредством управомочивающих правовых норм, так как именно в них содержатся указания на цепи, которыми должны руководствоваться субъекты при осуществлении своих прав, а также определяются средства, способы и сроки для достижения ЭТИХ [[ЄЛЄЙ.

Например, ч. 2 ст. 99 ТК РФ говорит о возможности привлечения работодателем работника к сверхурочной работе в указанных в законе случаях с его письменного согласия. Данная норма, с одной стороны, предоставляет работодателю определенное право, с другой, устанавливает и пределы осуществления этого права путем указания на способ (с письменного согласия работника) и па основания, при наличии которых будет допустимо использование данного способа. Отсюда, в случае возникновения спора о правомерности привлечения работников к сверхурочной работе работодателю придется предоставить письменное согласие работников и документы, подтверждающие возникновение указанных в ч. 2 ст. 99 "ПС РФ обстоятельств.

Но «поведение гражданина является объектом регулирующего воздействия не только той нормы, которая наделяет лицо определенными правами, по и тех норм, которые возлагают па то же лицо какие-либо обязанности»105. Главное в содержании обязанностей это указание на необходимость определенного поведения, поэтом}7 их можно считать одним из наиболее распространенных способов установления пределов осуществления субьективнвіх прав. При этом стоит иметв в виду, что не все обязанности устанавливают пределы осуществления права, а толвко те, которые определяют порядок, способы, сроки осуществления. Пределы, закрепленные с помощью обязанностей, можно выявить, если при анализе того или иного права использовать следующее правило: «При осуществлении своего нрава субъект должен...»106. Например, правильное применение средств индивидуальной защиты - юридическая обязанность работника (ч. 1 ст. 214 ТК РФ); обязанность же работника предупредить работодателя о намерении расторгнуть трудовой договор в письменной форме не позднее чем за две недели устанавливает предел осуществления нрава на одностороннее расторжение трудового договора.

Наиболее резко і іредел ы осу п ECCTBJ ІЄН ИЯ субъекти вны х і [рав очерчиваются запретами, ведь именно посредством запрещающих норм определяются границы дозволенного субъекту поведения - он может делать все, что не нарушает установленных запретов. С.С. Алексеев отмечает, что с регулятивной стороны запреты выражаются «в юридических обязанностях пассивного содержания, т.е. в обязанностях воздерживаться от совершения действий известного рода. Таким образом, всякий запрет в праве юридическая обязанность»10 . Правда, не все исследователи согласны с данной точкой зрения. Например, Ы.Ы. Семенюта пишет, что «несмотря на очень тесную связь между собой, понятия запрета и юридической обязанности не совпадают1»100. Ы.Ы. Рыбушкин отмечает, что, «устанавливая запрет па совершение определенных действий, законодатель тем самым возлагает на субъекта обязанность воздерживаться от запрещенных действий. Но это не дает основания отождествлять запрет с дозволением или позитивным связыванием»109. Не вдаваясь в дискуссию по поводу тождества запретов и обязываний, отметим, что для целей нашего исследования мы

## Пределы осуществления прав работником

На наш взгляд, подобные выводы не должны становиться общераспространенной практикой, потому что таким образом нивелируется значение срока уведомления о прекращении срочного трудового договора. По нашему мнению, невыполнение обязанности по уведомлению в установленные законом сроки должно трактоваться в пользу работодателя в совокупности с другими обстоятельствами дела, в частности, с причинами ненадлежащего уведомления работника и реальной возможностью продолжения трудовых отношений. В каждом конкретном случае необходимо исходить из того, почему не были соблюдены сроки уведомления, была ли реальная возможность проведения уведомительных мероприятий и, что самое главное, была ли сторона лишена возможности в полной мере защитить свои права в связи с ненадлежащим уведомлением (например, изменится ли ситуация, если работников предупредили о предстоящем сокращении не за два месяца, а за один месяц и двадцать дней).

Говоря о форме уведомительного акта, отметим, что он, как правило, должен быть составлено письменно (например, ч. 1 ст. 71, ч. 2 ст. 74, ч. 1 ст. 79, ч. 1 ст. 82 ТК РФ), а в некоторых случаях (например, ч. 3 ст. 123. ч. 2 ст. 1 80 ТК РФ) говорится о необходимости уведомления под роспись.

Законодатель предъявляет также требования к содержанию уведомительных актов и предписывает включать в них не только информацию о намерении адресата осуществить свое право (например, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию или приостановить работ} в связи с задержкой выплаты заработной платы), но и указывать дополнительную информацию (например, ч. 2 ст. 74 ТК РФ говорит о необходимости указания в уведомлении об изменении определенных сторонами условий трудового договора не только на предстоящие изменения, по и па вызвавшие их причины). Наличие в уведомлении данных сведений влияет на законность уведомительной процедуры, и суды обращают внимание на содержание уведомительных актов"

По соблюдение требований к форме и содержанию уведомительного акта можеі1 быть недостаточным для признания его надлежаще оформленным. "Гак, Верховный Суд РФ отметил, что уведомление, направленное истцу о расторжении с ним срочного трудового договора, не имевшее пи номера, пи даты, без указания наименования организации, и подписанное лицом, не имеющим полномочий на принятие решения от имени работодателя об увольнении работников, не может являться надлежащим извещением о предстоящем увольнении, даже несмотря на то, что ст. 79 ТК РФ ничего о реквизитах уведомления не говорит" . В этой связи при составлении уведомительного акта предпочтительно руководствоваться положениями ГОСТа Р 6.30.-200320" и включать в уведомление такие реквизиты, как автор документа, наименование адресата, вид документа, дата составления, регистрационный номер, заголовок, текст, подпись составителя.

Таким образом, уведомительные процедуры занимают важное место в системе пределов осуществления трудовых прав. Как справедливо отмечает М.С. Сагандыков, указанные сроки выступают в роли гарантий трудовых прав работников или хозяйственных интересов работодателей""".

Следующий элемент не указан R.H. Картапювым в содержании юридической деятельности, по мы считаем, что он также служит ограничителем свободы сторон трудового правоотношения при осуществлении своих прав, а потому относим его к пределам осуществления. Речь идет об основаниях, при наличии которых субъект может осуществить свое право. Например, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником по п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ только при проводимой ликвидации организации; работник может уволиться по собственному желанию в срок, указанный в его заявлении, в случае зачисления в образовательную организацию (ч. 3 ст. 80 ТК РФ). Предел оснований призван ответить на вопрос, при наличии каких обстоятельств работник или работодатель могут осуществить свое право.

Названные выше специальные пределы мы назовем объективными, так как они влияют на внешнюю сторону поведения работника и работодателя. Но, как уже отмечалось нами ранее, правомерное поведение есть еДИНСТВО объеКТИВНОЙ И СубъеКТИВНОЙ СОСТаВЛЯЮЩИХ, а ПОТОМ} помимо объективных пределов мы будем выделять предел субъективный, отвечающий на вопрос, какую цель преследовал субъект при осуществлении своего права.

Проиллюстрируем «практическое применение» выделенных нами пределов па примере осуществления права па прекращение трудовых отношений с руководителем организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом

(органом) решения о прекращении трудового договора (п. 2. 278 ТК РФ). Отметим, что названная норма является ярким примером соотношения права на свободу труда работника и права на свободу экономической деятельности работодателя, и пределы осуществления будут выступать в качестве средства обеспечения баланса интересов сторон.

Рассмотрим субъектный предел. Во-первых, нам необходимо определить, есть ли какие-либо специальные требования к субъекту, от которых будет зависеть осуществление им своего права. Данным правом обладают только работедатели-юридические лица, чья организационно-правовая форма влияет на процедуру осуществления рассматриваемого права. В случае, если работник является руководителем унитарного предприятия, решение о его увольнении принимается только после предварительного одобрения его аттестационной комиссией (тт. 2 Постановления Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий»204).

## Пределы осуществления прав по соглашению сторон трудового правоотношения

Таким образом, тенденция дальнейшего развития индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений от разрешительного метода к общедозволительному нашла свое отражение в действующем ТК РФ. Сокращение сферы централизованного регулирования трудовых отношений позволяет говорить о возможности заключения индивидуальных соглашений о труде не только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, но и по вопросам, прямо трудовым законодательством не предусмотренным, но при условии соблюдения пределов договорной свободы сторон (в первую очередь, общих пределов осуществления трудовых прав) и обеспечении трудовых прав и минимальных гарантий работников.

Возникает вопрос о судьбе соглашений, заключенных с превышением обозначенных пределов, то есть о судьбе соглашений с пороками содержания353. В гражданском праве подобные сделки признаются недействительными, в первую очередь, вследствие нарушений требований закона или иного правового акта. Рассмотрим, возможно ли подобное решение в трудовом праве3 6.

Категория «недействительность» известна российскому трудовому праву. КзоТ 1918 г. содержал правило о недействительности и необязательности соглашений о труде, противоречащих постановлениям этого Кодекса 3 . КзоТ РСФСР 1922 г. расширил это правило и устанавливал недействительность условий трудового договора, ухудшающих положение трудящегося сравнительно с условиями, установленными законами о труде, условиями коллективного договора и правилами внутреннего распорядка" . КзоТ РФ 1971 г. (в редакции от 05,02,1988) также признавал возможность признания недействительными условий о труде, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством о труде"" . Правда, ни один из Кодексов не раскрывал понятия недействительности трудового договора и его условий, в результате чего на практике недействительность трудового договора стала отождествляться с его прекращением, так как никаких критериев разграничения этих понятии в законодательстве не было .

Действующий Трудовой кодекс РФ в ч. 2 ст. 9 ТК РФ «недействительное условие» заменил на «условие, не подлежащее применению»" . Возможно, такая терминологическая замена была связана с желанием законодателя показать неприменимость «в большей своей части цивилистического института недействительности сделки к трудовому договору» \ па что обращалось внимание еще в исследованиях советского периода. Так, Ю.Ф. Ильин отмечал, что, применение двусторонней реституции к недействительным трудовым договорам не может1 иметь места по двум причинам. Во-первых, затраченный труд возвратить нельзя; во-вторых, этот труд нельзя и не оплатить, так как это будет противоречить конституционному принцип} возмездное труда363.

Данный тезис активно отражается и в судебной практике. Суды общей юрисдикции отмечают, что в силу специфики предмета и метода регулирования трудовых отношений, а также с учётом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора со стороны работника полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора, .[рудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора недействительным, признание такого договора недействительным невозможно (см.. например, Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-84" . Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 декабря 2009 г. № 48-В09-13365. Постановление Президиума Московского городского суда от 27 мая 2011 г. по делу № 44г-95 и др.). Этой же позиции придерживается и Верховный Суд РФ, отмечающий, что общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок к трудовым отношениям не применяются, поскольку трудовой договор не является сделкой в том смысле, который этому понятию придается в ст. 153 ГК РФ. При трудоустройстве возникают трудовые (ст. 5 ТК РФ), а не гражданские (ст. 2 ГК РФ) права и обязанности. Соответственно, невозможно применить к отношениям по трудовому договору последствия недействительности іражданско-правовьіх сделок (ст. 167 ГК РФ), а также возвратить стороны в первоначальное положение, существовавшее до заключения трудового договора, и возложить на каждую из них обязанность вернуть друг другу7 все полученное по договору367.

Таким образом, ни трудовой договор, ни его условия не могут быть признаны недействительными по трудовому законодательству: взамен они признаются не подлежащими применению. Но ст. 9 ТК РФ не дает ответов па вопросы, «в каком порядке, в каких органах должен решаться вопрос о неприменении таких условий договоров о труде, каковы правовые последствия исключения таких условий из содержания договоров о труде»" . Кроме того, по смысл} этой нормы, есть только одна причина для ((неприменения » условий трудового договора снижение уровня прав и гарантий работников. Но как поступать в случаях нарушения иных предусмотренных законом пределов, ведь в судебной практике встречаются разные примеры исков о признании трудового договора или его условий недействительными (отсутствие в трудовом договоре обязательных условий; подписание трудового договора неуполномоченным представителем работодателя; подписание соглашения под давлением со стороны работодателя и др.)?

Отсутствие прямых ответов па эти вопросы приводит к тому, что и в современных исследованиях отмечается необходимость правовой регламентации недействительности трудового договора и его условий. Например, OIL Бондаренко считает, что именно недействительность трудового дозч)вора должна быть формой реагирования законодателя на дефектность трудового факта. Отсутствие этой категории является, по ее мнению, пробелом трудового права, который іребует восполнения путем введения собственного, трудоправового понятия либо разрешения субсидиарного применения норм ГК РФ о недействительности сделок . Е.В. Уракова предлагает внести в ТК РФ статью о возможности признания трудового договора недействительным по решению суда, о последствиях такого признания в зависимое от вины (ее степени) работника и работодателя, а также о возможности применять аналогии с нормами іражданского законодательства, в том числе о злоупоіреблении трудовыми правами и его последствиях . Отметим, что, на наш взгляд, подобное субсидиарное применение к трудовым отношениям норм гражданского законодательства о недействительности сделок может привести к необходимости поиска границ допустимости этой аналогии, так как специфика трудовых отношений не позволит применять ее в «чистом» виде.