

ИСТОРИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ НЕОБХОДИМОСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЯ НОРМАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

О. И. Саломатина

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В статье рассматривается история становления и развития российского трудового законодательства относительно защиты прав и законных интересов работодателя, при этом особое внимание уделено развитию трудового законодательства в годы советской власти. Анализируя основные нормативные акты, действующие в разное время, автор приходит к выводу о том, что на протяжении практически всего периода развития трудового законодательства до начала XXI века все изменения, происходящие в трудовом законодательстве, были направлены на охрану и расширение прав работников (исключением стали годы Великой Отечественной войны, предвоенное и послевоенное время). Установлено, что объективная необходимость защиты прав работодателя возникла только к моменту перехода России к рыночным отношениям, возникновению частной собственности и появлению большого числа работодателей-организаций малого и среднего бизнеса, а также работодателей-физических лиц. Отмечено, что защита прав и интересов работодателя как одна из целей трудового законодательства впервые задекларирована в Трудовом кодексе РФ, проект которого готовился на протяжении 10 лет и был принят только в 2002 году. Сделан вывод, что в настоящее время защита прав и интересов работодателя является важной задачей развития трудового законодательства и формирования правоприменительной практики.

Ключевые слова: *работодатель; защита прав работодателя; развитие трудового законодательства.*

Предпосылки становления и развития российского трудового законодательства стали закладываться еще в средние века: по Русской Правде правовой формой отдачи свободным человеком своего труда было закупничество [5]; Псковская судная грамота, Судебник Ивана III содержали положения о наеме работников для выполнения определенной работы за заранее условленное вознаграждение [5]; в Соборном уложении 1649 года получил развитие договор личного найма [12].

Подъем промышленного производства в эпоху Петра I, а также последующая отмена крепостного права в 1861 году, которая высвободила достаточно обширный слой свободных лиц, привели к формированию рынка труда. В период зарождения трудовых отношений работодатели практически не были ограничены в правах по отношению к работникам, а работники в свою очередь были вынуждены соглашаться почти на любые условия работы (в том числе труд детей в ночное время, чрезмерная продолжительность рабочего дня, жесткие условия выплаты вознагра-

ждения, произвольные увольнения, отсутствие гарантий). Такие условия труда породили протесты и недовольства работников, стачки, забастовки, что явилось поводом для законотворческой деятельности и принятия нормативных актов, которые были направлены на защиту прав работников и ограничение власти работодателей. Как отмечает А. М. Куренной, правовое регулирование наемного труда в тот период возникло по причине необходимости защищать лиц наемного труда от чрезмерной эксплуатации [7, с. 8].

Поэтому получило развитие российское фабричное законодательство, которое было направлено на ограничение детского труда и труда женщин в ночное время; в 1886 году по инициативе графа Д. А. Толстого был принят Закон «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимном соглашении фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции», который заложил основы формирования института трудового договора: регулировались порядок найма на работу, выплаты

заработной платы, увольнения рабочих, карательные санкции за оставление рабочего места (штрафы), а также ряд гарантий (например, отпуск и пособия роженицам, нетрудоспособным по болезни) и прав для работников, в том числе – право требовать заработную плату через суд [9, с. 95].

Всего к началу 10-х гг. XX века в России действовало десять основных фабричных законов, которые ограничивали эксплуатацию женщин и детей, определяли максимальную продолжительность рабочего дня, устанавливали выходные и праздничные дни, а также регулировали ряд других вопросов, направленных на расширение и защиту прав работников.

В 1913 году был принят Устав о промышленном труде, который объединил в себе отдельно существующие нормативные акты в сфере трудовых отношений и стал своеобразным прототипом существовавших в последующем кодексов о труде. Устав запрещал ночные работы для женщин и подростков от 15 до 17 лет, также вводил запрет на работы для несовершеннолетних в мастерских и заводах по изготовлению взрывчатых веществ [9, с. 101]. В то же время, как отмечает А. Н. Миронова, неравное, зависимое положение людей наемного труда по отношению к работодателю выражалось в том, что Устав не предполагал восстановление незаконно уволенного работника на работе, при том, что работодатель не был ограничен перечнем оснований для увольнения работников [10].

После Октябрьской революции 1917 года и смены власти законодательство о труде развивалось в соответствии с решениями, принятыми на Шестой (Пражской) Всероссийской конференции РСДРП(б) в 1912 году, в частности: введен восьмичасовой рабочий день (Декрет СНК РСФСР от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне»), принято Постановление СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. «Об отпусках», согласно которому право на ежегодный двухнедельный отпуск с сохранением содержания возникало у лиц, проработавших на предприятии или у частного лица не менее шести месяцев без перерыва. В 1917 году ВЦИК и СНК было принято «Положение о страховании на случай безработицы», которое предусматривало порядок выплаты безработным страхового пособия.

В науке высказана точка зрения о том, что в послереволюционный период формирова-

лось новое правосознание трудящихся, которое отражало «принцип верховенства их прав над правами и интересами нанимателя (работодателя), а наниматель (работодатель) в сложившейся ситуации находился под жестким правовым и идеологическим контролем объединений работников и государства» [7].

М. А. Клочков и Ю. Н. Полетаев относят советский период к «очередному становлению и развитию института ответственности работодателя перед работником» [6].

Так, Кодекс законов о труде, принятый в 1918 году, уравнивал трудовые права женщин и мужчин, при этом закрепил ряд гарантий для беременных женщин и женщин, имеющих детей: они имели преимущественное право оставления на работе в случае сокращений; беременные женщины освобождались от работы за 8 недель до родов и на 8 недель после родов; для женщин, имеющих грудных детей, предусматривались перерывы для кормления в течение рабочего дня.

Следует отметить, что и Кодекс законов о труде 1922 года наделял работников еще более обширными правами: перевод на другую работу стал возможен только с согласия работника; был установлен перечень оснований для расторжения трудового договора по инициативе работника, урегулирован порядок разрешения трудовых споров. Е. В. Аббасова, В. А. Васильев высказываются о том, что назначением КЗоТ 1922 года было «регулирование трудовых отношений в условиях новой экономической политики, когда на государственном уровне были признаны необходимость развития рынка, в определенных границах – право частной собственности и свобода предпринимательства. Граждане РСФСР получили право трудоустраиваться в порядке добровольного найма» [1].

Проведенный анализ показывает, что принимаемые нормативные акты в сфере регулирования труда были направлены на расширение и охрану прав работников, а не работодателей. Процесс гуманизации трудового законодательства продолжался до 30-х гг. XX века, и за этот период можно говорить о существенном улучшении положения работников, предоставлении им дополнительных прав и значительном ограничении власти работодателей. При этом вопросы необходимости защиты прав и интересов работодателей не поднимались ни в науке трудового права, ни на законодательном уровне. В этой связи с

учетом вектора и темпов развития трудового законодательства можно было бы предположить, что вопросы защиты прав работодателей станут актуальными еще к середине прошлого столетия. Обострение международной обстановки в конце 30-х гг. внесло ряд ужесточений в трудовое законодательство, основной целью которого стало решение производственных задач. В связи с этим законодатель наделил работодателей дополнительными правами в отношении работников: упростился порядок привлечения работников к работе в сверхурочное время, вновь была введена уголовная ответственность за нарушение трудовой дисциплины, уменьшилась продолжительность отпусков по беременности и родам для женщин, были сняты ограничения на использование труда женщин в отдельных видах промышленности.

Всеобщая мобилизация во время Великой Отечественной войны привела к милитаризации труда: введение военной дисциплины на производствах, увеличение продолжительности рабочего дня, отмена отпусков, привлечение к сверхурочным работам; возникла необходимость задействовать труд подростков, детей, пенсионеров. Ученые, в частности Н. Г. Александров, относят трудовые отношения военного времени к особому типу трудовых отношений, возникающих при привлечении граждан к трудовой повинности [2]. Чрезвычайное трудовое законодательство военного времени было отменено не сразу после окончания боевых действий; отдельные положения действовали и во второй половине 1945 года.

А. М. Лушников и М. В. Лушникова в своих исследованиях называют советское законодательство периода 30–50-х гг. XX века антирабочим, с изжитой гуманистической составляющей [9, с. 122].

В 1960–70-х гг. изменения в трудовом законодательстве продолжились. Рабочий день вновь был сокращен до 7 часов (а в ряде отраслей – до 6 часов), введена 5-дневная рабочая неделя, увеличена продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска с 12 до 15 дней; увеличен уровень заработной платы. В законодательство вносились положения, аналогичные положениям ратифицированных конвенций Международной организации труда, которые нашли отражение в Кодексе законов о труде, принятом в 1971 году.

В этот же период отмечается широкое развитие науки трудового права. Во многих работах исследователей, посвященных трудовому договору, говорилось о равенстве, свободе субъектов трудовых отношений.

Последующий переход от капиталистических к рыночным отношениям повлек необходимость принципиально нового комплексного подхода к законодательству о труде и регулированию отношений между работниками и работодателями. Вопросы, направленные на защиту прав работодателя, поднимаются в работах А. М. Куренного, который в частности отмечал отсутствие реальной адекватной ответственности работников в трудовых отношениях [8, с. 181]; М. В. Молодцов и С. Ю. Головина высказывались о юридическом равенстве сторон трудовых отношений [4, с. 15]; А. М. Лушников и М. А. Лушникова полагали, что принцип недопустимости злоупотребления правом адресован в том числе и работникам [9, с. 309]. Позднее Е. М. Офман достаточно подробно исследует злоупотребление трудовыми правами со стороны работников и в этой связи отмечает, что «в некоторых случаях само трудовое законодательство (направление его развития) создает ситуации для злоупотребления правом» [11, с. 67].

Следует согласиться с утверждением А. М. Куренного о том, что с утратой монополии государства как практически единственного работодателя существенно расширились возможности гражданина – участника рынка труда [8, с. 10]. При этом трудовое законодательство начала XXI века было рассчитано на регулирование труда не просто на государственных, но на крупных предприятиях и не отражало специфики использования труда в условиях малого и среднего бизнеса [8, с. 266]. Появление частной собственности, переход к рыночным отношениям привели к изменениям в субъектном составе работодателей, появлению большого количества работодателей – коммерческих юридических лиц и физических лиц, которые, с одной стороны, должны были соблюдать трудовое законодательство по отношению к работникам, с другой – выполнять налоговые и иные обязательства перед государством, а с третьей стороны – вести деятельность и получать прибыль в условиях конкуренции. В защиту прав работодателей – физических лиц Г. Х. Шафикова,

рассматривая субъектный состав лиц, имеющих право требовать защиты нарушенных прав в сфере применения труда путем компенсации морального вреда, высказала позицию о компенсации морального вреда работодателям – физическим лицам, в отношении которых также должны применяться правила ст. 150, 151, 152 ГК РФ, предусматривающие право на компенсацию морального вреда, в том числе причиненного неправомерными действиями работников [13, с. 35].

Произошедшие в обществе политические, социально-экономические изменения необходимо было учитывать при разработке трудового кодекса, на которую фактически ушло десять лет. За это время было подготовлено несколько проектов трудового кодекса, при этом кодекс, который отвечал бы уровню развития экономических и трудовых отношений в России, менталитету общества был разработан только в 2001 году и вступил в силу 1 февраля 2002 г. [8, с. 134]. Новеллой принятого Трудового кодекса РФ стали законодательно закрепленные цели трудового законодательства, среди которых – не только защита прав и интересов работников, установление государственных гарантий, но и защита прав и интересов работодателей (ст. 22 ТК РФ). Значительно расширен уровень локального регулирования трудовых отношений: работодатели наделяются широкими полномочиями по принятию внутренних локальных нормативных правовых актов, призванных регулировать трудовые отношения в рамках конкретного предприятия. Несмотря на законодательное закрепление необходимости защиты прав и интересов работодателей, в общественном сознании еще надолго укрепилось исторически обусловленное мнение о том, что в трудовых отношениях работник является слабой стороной и нуждается в защите. Однако практика применения положений Трудового кодекса РФ свидетельствует о том, что защита прав и интересов работодателей, соблюдение баланса интересов сторон трудовых отношений является в настоящее время не менее важной задачей.

Литература

1. Аббасова, Е. В. Развитие управления дисциплиной труда представительными органами работников / Е. В. Аббасова, В. А. Ва-

сильев // Российская юстиция. – 2016. – № 2. – С. 27–29.

2. Александров, Н. Г. Великая Отечественная война и вопросы теории трудового права / Н. Г. Александров // Ученые записки ВИЮН. – 1945. – № 3. – С. 166–183.

3. Витрянский, В. В. Кодификация российского частного права 2015 / В. В. Витрянский, С. Ю. Головина, Б. М. Гонгалов. – М.: Статут, 2015. – 447 с.

4. Головина, С. Ю. Трудовое право России: учеб. для вузов / С. Ю. Головина, М. В. Молодцов. – М.: НОРМА, 2003. – 640 с.

5. Закалюжная, Н. В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография / Н. В. Закалюжная. – М.: Контракт, 2013. – 60 с.

6. Клочков, М. А. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие / М. А. Клочков, Ю. Н. Полетаев. – М.: Проспект, 2016. – 240 с.

7. Кудрин, А. С. О формировании элементов воздействия на трудовые отношения в первые годы существования Советского государства / А. С. Кудрин // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 3. – С. 102–107.

8. Куренной, А. М. Трудовое право: на пути к рынку / А. М. Куренной. – М.: Дело, 1997. – 368 с.

9. Лушников, А. М. Курс трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова: учебник: в 2 т. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – М.: Статут, 2009. – Т. 1. – 879 с.

10. Миронова, А. Н. Становление и развитие норм о трудовом договоре (исторический аспект) / А. Н. Миронова // Адвокат. – 2016. – № 2. – С. 93–96.

11. Офман, Е. М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: монография / Е. М. Офман. – М.: Проспект, 2011. – 128 с.

12. Толстая, А. И. История государства и права России / А. И. Толстая. – М.: Юстицинформ, 2010. – 320 с.

13. Шафикова, Г. Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику: дис. ... канд. юрид. наук / Г. Х. Шафикова. – Екатеринбург, 2000. – 160 с.

Саломатина Оксана Игоревна – аспирант кафедры трудового, социального права и правоведения, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: oksa29.05@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 19 июня 2017 г.

DOI: 10.14529/law170309

HISTORICAL AND LEGAL ASPECTS OF FORMING THE NEED FOR THE PROTECTION OF RIGHTS AND LEGAL INTERESTS OF THE EMPLOYER BY THE NORMS OF THE LABOR LAW

O. I. Salomatina

South Ural state University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article deals with the history of the formation and development of the Russian labor legislation regarding the protection of the rights and legitimate interests of the employer, with special attention paid to the development of labor legislation during the years of the Soviet rule. Analyzing the main statutory acts in force at different times, the author comes to the conclusion that during almost the entire period of the development of labor legislation before the beginning of the 21st century, all the changes in the labor legislation were aimed at protecting and expanding the rights of workers (the years of the Great Patriotic War, pre-war and post-war time were an exception). It is established that the objective need to protect the rights of the employer arose only at the time of Russia's transition to market relations, the emergence of private property and the emergence of a large number of employers-organizations of small and medium-sized businesses, as well as employers-individuals. It is noted that the protection of the rights and interests of the employer, as one of the objectives of labor legislation, was first declared in the Labor Code of the Russian Federation, the draft of which had been prepared for 10 years and was adopted only in 2002. It is concluded that at present the protection of the rights and interests of the employer is an important task of the development of labor legislation and the formation of law enforcement practice.

Keywords: *employer; protection of the rights of the employer; development of labor legislation.*

References

1. Abbasova E. V., Vasil'ev V. A. [Development of the management of labor discipline by representative bodies of workers]. *Rossiyskaya yustitsiya [The Russian justice]*, 2016, no. 2, pp. 27–29. (in Russ.)
2. Aleksandrov N. G. [The Great Patriotic War and questions of the theory of labor law]. *Uchenye zapiski VIJuN [The scientific notes of the AUIL]*, 1945, no. 3, pp. 166–183. (in Russ.)
3. Vitrjanskij V. V., Golovina B. M., Gongalo B. M. *Kodifikacija rossijskogo chastnogo prava 2015 [Codification of Russian private law 2015]*. Moscow, 2015, 447 p.
4. Golovina S. Ju., Molodcov M. V. *Trudovoe pravo Rossii: ucheb. dlja vuzov [Labor Law of Russia: textbook for universities]*. Moscow, 2003, 640 p.
5. Zakaljuzhnaja N. V. *Pravovoe regulirovanie netipichnyh trudovyh otnoshenij: Monografija [Legal regulation of atypical labor relations: Monograph]*. Moscow, 2013, 60 p.
6. Klochkov M. A., Poletaev Ju. N. *Material'naja otvetstvennost' rabotodatelja pered rabotnikom: teoreticheskie i prakticheskie aspekty: nauchno-prakticheskoe posobie [The material responsibility of the employer to the employee: theoretical and practical aspects: a scientific and practical guide]*. Moscow, 2016, 240 p.

7. Kudrin A. S. [On the formation of elements of the impact on labor relations in the early years of the Soviet state]. *Vestnik Permskogo universiteta. Juridicheskie nauki* [Bulletin of Perm University. Jurisprudence], 2013, no. 3, pp. 102–107. (in Russ.)

8. Kurennoj A. M. *Trudovoe pravo: na puti k rynku* [Labor law: on the way to the market]. Moscow, 1997, 368 p.

9. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. *Kurs trudovogo prava: uchebnik: V 2 t. T. 1 Sushhnost' trudovogo prava i istorija ego razvitija. Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Obshhaja chast'* [The course of labor law: textbook: In 2 vol. Essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the system of human rights. A common part.]. Moscow, 2009, T. 1, 879 p.

10. Mironova A. N. [Formation and development of norms on the employment contract (historical aspect)]. *Advokat* [Lawyer], 2016, no. 2, pp. 93–96. (in Russ.)

11. Ofman, E. M. *Zloupotreblenie pravom sub#ektami trudovyh otnoshenij: Monografija* [Abuse of the right by subjects of labor relations: Monograph]. Moscow, 2011, 128 p.

12. Tolstaja, A. I. *Istorija gosudarstva i prava Rossii: uchebnik dlja vuzov* [History of the State and Law of Russia: a textbook for high schools]. Moscow, 2010, 320 p.

13. Shafikova, G. H. *Kompensacija moral'nogo vreda, prichinennogo rabotniku: diss. ... kand. jur. nauk* [Compensation for non-pecuniary damage caused to an employee: Diss. Kand. (Law)]. Ekaterinburg, 2000, 160 p.

Oksana Igorevna Salomatina – postgraduate student of Labor, Social Law and Law Department, South Ural state University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: oksa29.05@mail.ru.

Received 19 June 2017.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Саломатина, О. И. Историко-правовые аспекты формирования необходимости защиты прав и законных интересов работодателя нормами трудового права / О. И. Саломатина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2017. – Т. 17, № 3. – С. 49–54. DOI: 10.14529/law170309.

FOR CITATION

Salomatina O. I. Historical and legal aspects of forming the need for the protection of rights and legal interests of the employer by the norms of the labor law. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2017, vol. 17, no. 3, pp. 49–54. (in Russ.) DOI: 10.14529/law170309.