

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Теории государства и права, трудового права»

БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ГОСУДАРСТВ-УЧАСТНИКОВ ЕАЭС
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01.2017.528. ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедры
_____ Сагандыков Михаил Сергеевич
_____ 2021 г.

Автор работы,
студент группы Ю-450
_____ Соколов Андрей Александрович
_____ 2021 г.

Нормоконтролер, доцент
_____ Эльвира Маисовна Филлипова
_____ 2021 г.

Челябинск
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	3
1	ЗАКОННЫЙ ИНТЕРЕС КАК ЭЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО СТАТУСА СУБЪЕКТА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	6
1.1	Законный интерес как элемент правового статуса работника и работодателя в законодательстве России.....	6
1.2	Законный интерес в законодательстве зарубежных государств-участников ЕАЭС.....	17
2	ОБЕСПЕЧЕНИЕ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ В РАМКАХ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ГОСУДАРСТВ-УЧАСТНИКОВ ЕАЭС.....	26
2.1	Баланс интересов работников и работодателей при заключении трудового договора.....	26
2.2	Баланс интересов работников и работодателей при изменении и прекращении трудового договора	32
3	ОБЕСПЕЧЕНИЕ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЗЛИЧНЫХ ИНСТИТУТАХ ТРУДОВОГО ПРАВА СТРАН-УЧАСТНИЦ ЕАЭС.....	45
3.1	Баланс интересов работников и работодателей в институте оплаты труда.....	45
3.2	Баланс интересов работников и работодателей при привлечении субъектов трудовых отношений к юридической ответственности....	50
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	59
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	63

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ, Трудовой кодекс РФ) целью трудового законодательства, в частности, является защита прав и интересов работников и работодателей¹. Одной из основных задач трудового законодательства выступает создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

В свою очередь баланс интересов участников трудовых отношений строится на допущении определенного противоречия между ними, так: «Трудовые отношения сами по себе достаточно противоречивы: в их рамках можно обнаружить как взаимные интересы сторон, так и противоречие этих интересов, как производственные, так и социальные их аспекты»².

Согласимся с позицией М.С. Сагандыкова, характеризующего необходимость обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений во взаимоотношении с законодательно урегулированными началами автономии воли сторон указанных отношений: «Процессу реализации прав и свобод как работниками, так и работодателями свойственна автономия воли сторон, не такая большая, как в гражданском праве, но достаточная, чтобы появилась необходимость говорить об обеспечении баланса интересов сторон трудового договора»³.

При этом баланс интересов сторон трудовых отношений в законодательстве стран-участников ЕАЭС формирует особый объект изучения в рамках сравнительного трудового права.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

² Евразийское трудовое право: учебник. / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. С. 139.

³ Сагандыков М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2016. № 3. С. 87.

Говоря о необходимости такой научной деятельности возможно привести в обоснование следующую позицию, описывающую значение интеграционных процессов стран-участниц ЕАЭС в сфере трудового права: «Вышеуказанные интеграционные процессы в условиях глобализации приводят к сближению национальных систем трудового права различных государств, позволяют учесть лучшие модели регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, усовершенствовать национальное трудовое законодательство»¹.

Таким образом, изучение баланса интересов сторон трудовых отношений в законодательстве стран-участников ЕАЭС, сравнение регулирования в трудовых кодексах гарантий интересов сторон трудовых отношений формирует актуальность настоящего исследования.

Основная цель дипломной работы – проанализировать правовое регулирование общественных отношений, связанных с гарантиями баланса интересов сторон трудовых отношений в законодательстве стран-участников ЕАЭС.

Реализация данной цели предполагает решение следующих задач:

1. Изучить законный интерес как элемент правового статуса работника и работодателя в законодательстве России.
2. Исследовать законный интерес в законодательстве зарубежных государств-участников ЕАЭС.
3. Рассмотреть баланс интересов работников и работодателей при заключении трудового договора.
4. Рассмотреть баланс интересов работников и работодателей при изменении и прекращении трудового договора.
5. Провести анализ баланса интересов работников и работодателей в институте оплаты труда.

¹ Евразийское трудовое право: учебник. / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. С. 3.

б. Выявить специфику баланса интересов работников и работодателей при привлечении субъектов трудовых отношений к юридической ответственности.

Объектом исследования в дипломной работе являются общественные отношения, возникающие в сфере регулирования баланса интересов сторон трудовых отношений в законодательстве стран-участников ЕАЭС.

Предмет исследования – нормы зарубежного и отечественного законодательства, правоприменительная практика, доктринальные источники по теме исследования.

При написании настоящей работы применяются методы исследования: аналитический, синтез, сравнительно-правовой, анализ юридической литературы, изучение и обобщение отечественной и зарубежной судебной практики которые в совокупности составили методологическую основу исследования.

В ходе исследования изучены труды таких ученых-юристов в сфере трудового права, как И.Н. Басаргина, М.В. Лушниковой, В.В. Коробченко, В.В. Липковской, А.А. Сапфиновой, М.А. Стрыгиной, В.В. Субочева, и др.

Основу исследования составили: нормативные правовые акты и иные официальные акты Российской Федерации и стран-участниц ЕАЭС; использованная литература (научные труды российских и зарубежных ученых в области юриспруденции); постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики.

Структура работы состоит из введения, трех глав, включающих в себя шесть параграфов, заключения, библиографического списка.

1 ЗАКОННЫЙ ИНТЕРЕС КАК ЭЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО СТАТУСА СУБЪЕКТА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1 Законный интерес как элемент правового статуса работника и работодателя в законодательстве России

Учитывая специфику проводимого исследования необходимо сформулировать теоретическое определение законного интереса в доктрине трудового права, а также в рамках настоящего параграфа определить законный интерес как элемент правового статуса работника и работодателя в законодательстве России. Определение нормативного регулирования основ баланса интересов работника и работодателя в отечественном праве позволит в дальнейшем провести сравнительное исследование с регулированием законных интересов сторон трудовых отношений в праве стран-участников ЕАЭС.

Слово «интерес» происходит от латинского *interest* – иметь значение. В ТК РФ не закреплена дефиниция интереса, не предусмотрены отличительные признаки указанной категории в сравнении с «субъективным правом», хотя определение «интерес» обозначается во многих статьях трудового закона (ст. 2, 21, 22, 352, 358 и др.).

Исследователи-психологи понимают интерес как определенное психическое состояние человека, как направленность его внимания на какой-либо предмет¹.

Понятие «законный интерес» становится предметом исследования в научных работах в различных отраслях права, ввиду как повсеместного употребления в рамках нормативных актов, так и исходя из теоретического оперирования указанной категорией в научной среде.

¹ Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб: Издательство «Питер», 2002 г. С. 111.

Вместе с тем возможно констатировать отсутствие единства понимания указанного термина исследователями. В.В. Кожевников ярко характеризует текущее восприятие категории интерес в современной юридической науке: «Большей частью, исследования интереса сводятся к тому, что ничего не понятно, нет никакой конкретности, подождем, что скажет законодатель...»¹.

Такую неопределенность возможно объяснить тем, что интерес – понятие, которое определено множеством значений в нормах в зависимости от применения в конкретной отрасли права.

Примером употребления категории «интерес» в различных смысловых значениях может служить регулирование в ст. 1 ГК РФ.

Так в абз. 1 п. 2 ст. 1 Гражданского кодекса РФ закреплено: «Граждане (физические лица) и юридические лица приобретают и осуществляют свои гражданские права своей волей и в своем интересе»² (т.е. интерес – выгода, либо желаемое, достигаемое в результате такой реализации).

В абз. 2 п. 2 ст. 1 ГК РФ указывается: «Гражданские права могут быть ограничены на основании федерального закона и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц» (т.е. интерес как категория приравненная к субъективному праву).

А.В. Кузнецов оценивает критерии объективности интереса следующим образом: «Он [интерес] объективен в том смысле, что выступает продуктом объективных потребностей, необходимость удовлетворения которых заставляет ту или иную личность именно через интересы вступать в определенные общественные отношения. Интерес играет роль посредника между общественными отношениями и личностью. В то же время он входит,

¹ Кожевников В.В. Субъективное право и законный интерес: проблемы соотношения // Вестник Омского университета. 2016. № 1. С. 45.

² Гражданский Кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

как отмечается в литературе, в структуру общественных отношений и в структуру личности»¹.

А.И. Куфтырев, А.С. Фетисов и Б.В. Князев в свою очередь формулируют критерии объективного и субъективного интереса: «между объективным и субъективным интересом... необходимо проводить четкую грань, четкое различие, точно такое, какое проводится между материальным и идеальным явлением. Иначе говоря, термин «интерес» несет двойное смысловое значение, выражая два качественно относительно самостоятельных явления, хотя и связанных между собой...»².

Аналогичную позицию занимали К.Э. Торган в своей диссертации «Имущественные интересы государственного объединения в гражданских правоотношениях»³ и А.И. Экимов в работе «Интересы и право в социалистическом обществе»⁴.

Иногда, вместе с тем, ученые смешивают законный интерес и субъективное право. Отдельные из них отмечают, что законный интерес можно осуществлять лишь посредством субъективного права: «Законный интерес может быть действительно удовлетворен лишь в пределах определенного субъективного права, так как в них находят выражение интересы лица, которые законодатель считает необходимыми, социально полезными, общественно значимыми»⁵.

Отсутствие равнозначности защиты прав и законных интересов отмечает Б.О. Дзагоева: «И, на самом деле, введение законодателем в тексты законодательных источников понятия «законные интересы» вместе с «правами» вовсе не означает, что им предоставляется равнозначная защита. В том случае, если интересу предоставлена охрана на основании

¹ Кузнецов А.В. Уголовное право и личность. М.: Юрид. лит., 1977. С. 56.

² Князев Б.В., Куфтырев А.И., Фетисов А.С. О природе интереса как социального явления // Вестник МГУ. Сер. VIII: Экономика, философия. 1968. № 4. С. 13.

³ Торган К.Э. Имущественные интересы государственного объединения в гражданских правоотношениях: автореф. дис. ... док. юрид. наук М., 1983. С. 14

⁴ Экимов А.И. Интересы и право в социалистическом обществе. Л., 1984. С. 6–9.

⁵ Колмаков П.А. О законных интересах лица, к которому применяются принудительные меры медицинского характера // Уголовное право. 2009. № 2. С. 132.

непосредственного указания правовой нормы, то он автоматически получает статус субъективного права. Следовательно, право – есть юридически защищенный интерес»¹.

Видится верным разграничение категорий законный интерес и право. Как пишет А.А. Бартов: «наделение человека законным интересом не выражает предоставления ему какой-нибудь возможности (в отличие от наделения субъективным правом), но подобное наделение устанавливает того субъекта, в пользу которого (в чьих интересах) закреплены те либо другие запреты и обязанности и который имеет право требовать привлечения к ответственности в случае несоблюдения запретов и неисполнения обязанностей»².

Так, Н.А. Шайкенов рассуждает: «Все интересы, выраженные в праве, находятся под правовой защитой, и поэтому вполне правомерно рассмотрение их как “охраняемых законом”... Охраняемые законом интересы включают в себя как законные, так и юридические интересы... Интересы, которые находятся в сфере правового регулирования, но не обеспеченные субъективными правами... целесообразно обозначать термином “законные интересы”, а... интересы, реализация которых обеспечена субъективными правами... – “юридические интересы” »³.

А.В. Малько определяет законный интерес, в соответствии с которым законный интерес есть отраженное в объективном праве либо вытекающее из его общего смысла и в определенной степени гарантированное государством простое юридическое дозволение, выражающееся в стремлениях субъекта пользоваться конкретным социальным благом, а также в некоторых случаях

¹ Дзагоева Б.О. К вопросу о соотношении понятий право и законный интерес // Право и государство: теория и практика. 2010. № 7 (43). С. 55.

² Бартов А.А. Соотношение субъективных прав и законных интересов // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 3. С. 3.

³ Шайкенов Н.А. Правовой статус личности и ее интересы // XXVI съезд КПСС и развитие теории права. 1982. С. 105.

обращаться за защитой к компетентным органам – в целях удовлетворения своих потребностей, не противоречащих общественным.¹

Наиболее ярко проиллюстрировать разграничение категорий права и законного интереса возможно обратившись к трудовому законодательству. Например, в ч. 1 ст. 93 ТК РФ закреплено, что работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) либо неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, реализующего уход за больным участником семьи.

Как пишет А.Л. Анисимов: «Нужно признать, что в данном случае у указанных категорий лиц налицо имеется субъективное право, а вот у иных работников, не указанных в ч. 1 ст. 93 ТК РФ, возникает лишь законный интерес, то есть стремление в установлении работодателем неполного рабочего дня. В ст. 1 ТК РФ в качестве одной из целей анализируемого законодательства указана защита прав и интересов сторон трудового договора. Одной из главных задач обозначается формирование необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и государственных интересов»².

В основе каждого интереса находится субъективная потребность участников трудовых отношений пользоваться возможностями по согласованию условий труда в своих целях.

Эффективное нормативное регламентирование трудовых отношений возникает лишь тогда, когда принимаются во внимание интересы всех субъектов трудового права. Защита интересов и закрепление баланса между ними – актуальная проблема современности. Как отмечает Ю.А. Тихомиров,

¹ Малько А.В. Проблемы теории государства и права: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2002. С. 375.

² Анисимов А.Л. Трудовое право: учебник. М.: Статут, 2015. С. 85.

«проблема интересов – это проблема движущей силы сферы права. Интерес образует правовую регуляцию, предоставляет нормам реальную жизнь»¹.

Развитие рыночной экономики в России способствовало увеличению организаций, осуществляющих производство товаров широкого потребления и оказывающих услуги населению. По мере роста предпринимательства растет и спрос на рабочую силу. Действующий ТК РФ ориентирован на создание новых хозяйствующих субъектов, организацию новых рабочих мест, реализацию частной инициативы. Все это влечет появление большого числа работодателей, деятельность которых, в свою очередь, направлена на реализацию собственных коммерческих интересов и интересов в сфере труда.

Специфику трудового права подчеркивает В.В. Липковская: «Рассуждая о категории интереса в трудовом праве, необходимо отметить, что специфика ее проявления в данной сфере обусловлена, в первую очередь, социальной направленностью указанной отрасли права, проявляющейся, в частности, в усиленной защите работника как более слабой стороны трудовых правоотношений, преобладанием смешанного метода регулирования. Таким образом, если в гражданско-правовых отношениях главенствует презумпция равенства сторон, то специфика интересов сторон трудовых правоотношений не допускает их отождествления с интересами в иных отраслях права²».

В.В. Коробченко определяет особенности законных интересов: «...имеют социальную значимость, выражены в абстрактной форме, выводятся путем толкования из общих начал и смысла законодательства (вытекают из «духа» закона), не имеют конкретного перечня и не обеспечены

¹ Тихомиров Ю.А. Управленческое решение: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2004. С. 146.

² Липковская В.В. Интересы работодателя в трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук М., 2011. С.16.

встречной обязанностью других лиц удовлетворить требования заинтересованного лица».¹

Исходя из сказанного возможно сформулировать следующее определение интереса в сфере трудового права – представляет собой отраженное в общем виде в основных началах и принципах трудового законодательства и в определенной степени гарантированное государством простое юридическое дозволение, выражающееся в стремлениях субъектов трудовых отношений пользоваться возможностями по согласованию условий труда, реализация которых зависит от действий другой стороны трудового правоотношения.

В целях дальнейшего исследования специфики охраняемых законом интересов в сфере трудового права представляется необходимым определить субъектов-носителей данного интереса.

В соответствии со ст.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ, Трудовой кодекс РФ) целью трудового законодательства, в частности, является защита прав и интересов работников и работодателей. Одной из основных задач трудового законодательства выступает создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

А.А. Сапфинова, проведя анализ целей трудового законодательства пишет: «содержание приведенных положений позволяет сделать следующий вывод: законодатель признает наличие интересов у обеих сторон трудового правоотношения, наличие противоречий между такими интересами, а также сложность в их согласовании между собой и с интересами государства»².

В целом допустимо говорить о наличии интереса не только работника и работодателя, но также интереса государства, настолько, насколько оно заинтересовано в регулировании социальной жизни общества.

¹ Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя: дис. ... канд. юрид. наук. СПб, 2003. С. 81.

² Сапфинова А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля: дис. ... докт. юрид. наук. Краснодар, 2009. С. 120.

Также для полноты исследования считаем возможным рассмотреть возможные классификации законных интересов в сфере трудового права.

Так, М.А. Стрыгина приводит классификацию интересов в зависимости от денежного удовлетворения потребностей субъектов трудового права, выделяя материальные и нематериальные интересы (производственные и организационные интересы)¹.

По субъектному составу возможно выделить интересы:

- индивидуальные (личные);
- коллективные;
- общественные.

К индивидуальным (личным) интересам в сфере действия трудового права относятся интересы работника и работодателя.

Так, личный интерес работника может состоять в установлении того или иного дополнительного условия трудового договора. Например:

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и т.д.

Интерес работодателя, в свою очередь, заключается в надлежащем выполнении работником его трудовой функции и правил, связанных с осуществлением работы т.д.

Коллективные интересы в сфере труда выражают объединения работников и работодателей (например, соблюдение безопасных условий труда на предприятии и тп.).

¹ Стрыгина, М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. С. 102.

Общественные интересы в области трудовых всеобщий характер и распространяются на всех участников трудовых отношений гарантий свободы труда, недопущении дискриминации в сфере труда и другие.

А.С. Айзикович отмечает, что личные интересы соотносятся с общественными в качестве их разновидности, как частное и общее¹.

Согласимся с позицией В.В. Субочева, который формулирует: ««интересы всеобщны в силу своей природы, но характер заключенного в них стремления индивидуален»².

В зависимости от того, какому принципу права (межотраслевому или отраслевому) соответствует интерес, различают интересы межотраслевые и отраслевые³. Межотраслевые интересы универсальны, присущи многим отраслям права⁴.

Отраслевые интересы (характерные для отрасли трудового права) возможно классифицировать:

- материально-правовые интересы (обеспечиваются путем установления, изменения, прекращения субъективных прав и обязанностей)⁵;
- процессуально-правовые интересы.

По уровню правовых источников, закрепляющих интересы сторон трудовых отношений, возможно выделить:

- международного уровня;
- федеральные,
- региональные,
- местные;

¹ Айзикович А.С. Важная социологическая проблема // Вопросы философии. 1965. № 11. С. 169

² Субочев В.В. Законные интересы как правовая категория. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2004. С. 221.

³ Там же. С. 227.

⁴ Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008. С. 21.

⁵ Михайлов С.В. Категория интереса в российском гражданском праве. М: «Статут». С. 28.

– локальные¹.

В соответствии с положениями ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации (далее также – Конституция РФ) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы².

Статья 10 ТК РФ также предусматривает, что если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотрены законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то применяются правила международного договора.

Интересы международного характера фиксируются, в частности, в актах Международной организации труда (далее - МОТ) (например, Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»³, Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»⁴, Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»⁵ и др.).

И.Н. Басаргин выделяет личные (имущественные) и личные неимущественные интересы в рамках трудового права.⁶

¹ Стрыгина М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2012. С.50-53.

² Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 2020. № 144.

³ Конвенция Международной организации труда от 22.06.1970 № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1605–1608.

⁴ Конвенция Международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3284.

⁵ Конвенция Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

⁶ Басаргин И.Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении : автореф. дис.... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002. С.11.

В.В. Субочев по степени значимости выделяет интересы конституционные и неконституционные в зависимости от закрепления соответствующих гарантий в Конституции РФ¹.

В.В. Субочев предлагает также классификацию исходя из отрасли трудового права:

- «в сфере социального партнерства;
- договорного регулирования трудовых правоотношений;
- рабочего времени, времени отдыха; оплаты и нормирования труда;
- предоставления гарантий и компенсаций;
- дисциплины труда;
- охраны труда;
- материальной ответственности сторон трудового договора;
- регулирования труда отдельных категорий работников;
- защиты трудовых прав работников и разрешения трудовых споров;
- ответственности за нарушение трудового законодательства»².

В.В. Коробченко формулирует возможные интересы работника:

- «интерес в стабильной занятости; в оплате труда, размер которой обеспечивает достойное существование как для работника, так и для членов его семьи;
- в наличии благоприятных организационных и технологических условий труда, соответствующих требованиям охраны и безопасности труда;
- в самовыражении (потребность в выражении своего мнения по поводу организации работы, вносить предложения по ее совершенствованию и т.п.);
- в профессиональном совершенствовании, продвижении по службе;
- в материальном обеспечении в случае потери заработка вследствие утраты трудоспособности.¹ При этом ряд из указанных интересов находят свое выражение в субъективных правах работников².

¹ Субочев В.В. Законные интересы как правовая категория / В.В. Субочев, А.В. Малько. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2004. С. 225.

² Там же. С. 60-61.

Законные интересы работодателя формулирует В.В. Липковская: «Основной, характерный для всех – хозяйственный интерес, присущий всем лицам, выступающим в качестве работодателей; частные интересы в сфере материально-технического, организационного, имущественного и информационного порядка³.

Для дальнейшего исследования возможно выделить следующие категории интереса исходя из регулирования трудового договора, которые будут положены в основу проводимого исследования и рассмотрены в соответствующих разделах работы:

- работников и работодателей при заключении трудового договора
- работников и работодателей при изменении трудового договора
- работников и работодателей при прекращении трудового договора.

Также возможно выделить производные интересы работников и работодателей, вытекающие из реализации трудового договора:

- интересы работников и работодателей в институте оплаты труда
- интересы работников и работодателей при привлечении субъектов трудовых отношений к юридической ответственности.

1.2 Законный интерес в законодательстве зарубежных государств-участников ЕАЭС

С 1 января 2015 г. вступил в силу Договор о Евразийском экономическом союзе⁴, в рамках которого обеспечивается свобода движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, проведение скоординированной, согласованной или единой политики в отраслях экономики государств - членов ЕАЭС (Республика Армения, Республика Беларусь, Республика

¹ Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя: дис. ... канд. юрид. наук. СПб, 2003. С. 79.

² Там же. С. 80.

³ Липковская В. В. Интересы работодателя в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 18.

⁴ Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014 г., ред. от 01.10.2019) // Официальный сайт Евразийской экономической комиссии. URL: <http://www.eurasiancommission.org/> дата публикации 05.06.2014).

Казахстан, Кыргызская Республика и Российская Федерация). Один из приоритетов Союза – обеспечение свободы движения рабочей силы – обусловил появление в ст. 97 Договора правила о том, что работодатели государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда.

Договор о ЕАЭС прямо не предполагает создания каких-либо общих правовых актов, регламентирующих труд в рамках ЕАЭС. Трудовая деятельность трудящегося государства-члена регулируется законодательством государства трудоустройства. При этом невозможно не согласиться с позицией о необходимости интеграции, излагаемой К.Д. Крыловым и А.К. Надировой: «В рамках евразийской региональной интеграции необходимость в гармонизации и унификации объективно существует. В связи с разработкой Основ трудового законодательства государств – членов ЕАЭС, которые, как предполагается, могут стать частью евразийского наднационального законодательства, требуется провести масштабную работу по научному исследованию сложившейся в странах ЕАЭС правовой регламентации занятости и трудоустройства, трудового договора, режима рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, дисциплины труда, профессиональной стандартизации, подготовки и дополнительного профессионального образования, безопасности и охраны труда, разных видов ответственности, социального партнерства, других вопросов сферы труда»¹. При этом, хотелось бы обратить внимания, что указанные исследователями вопросы регулирования в трудовом праве, которые актуальны в своей разработке, неразрывно связаны с категорией законный интерес сторон трудовых отношений, и должны рассматриваться с соответствующим охватом изучаемого в настоящей работе вопроса.

¹ Крылов К.Д., Надирова А.К. К вопросу о влиянии Евразийского экономического союза на трудовую правовую интеграцию // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 51

Применительно к тематике исследования возможно отметить, что законный интерес в законодательстве зарубежных государств – участников ЕАЭС по своей правовой природе идентичен рассмотренным категориям отечественного трудового права и соотносится с пониманием законного интереса участников трудовых отношений, как гарантированного государством простого юридического дозволения, выражающегося в стремлениях субъектов трудовых отношений пользоваться возможностями по согласованию условий труда, реализация которых зависит от действий другой стороны трудового правоотношения.

Объяснить это возможно как общим генезисом развития трудового законодательства, так и существующим близким существующим регулированием общественных отношений в сфере труда в странах-участниках ЕАЭС.

В данном разделе будут сформулированы источники регулирования законных интересов работника и работодателя в зарубежных странах-участниках ЕАЭС исходя из структуры дальнейшего исследования с последующим детальным рассмотрением специфики регулирования в рамках отдельных структурных элементов работы.

Исходя из стремления субъектов трудовых отношений пользоваться возможностями по согласованию условий труда, реализация которых зависит от действий другой стороны трудового правоотношения, которое и формирует сущность законного интереса, возможно сформулировать, что законный интерес закреплен в положениях норм трудовых кодексов стран-участников ЕАЭС, регулирующих вопросы заключения, изменения и прекращения норм трудового договора, а также вопросы оплаты труда и привлечении субъектов трудовых отношений к юридической ответственности.

Так, личный интерес работника может состоять в установлении того или иного дополнительного условия трудового договора (например, о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении

социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и т.д.).

Интерес работодателя, в свою очередь, заключается в надлежащем выполнении работником его трудовой функции в соответствии с условиями заключенного трудового договора, соблюдении работником правил внутреннего трудового распорядка, установленного у данного работодателя режима рабочего времени, положений локальных актов и т.д.

Трудовые кодексы всех стран ЕАЭС содержат нормативные дефиниции понятия «трудовой договор» (Статья 83 ТК Республики Армения¹, ст. 1 ТК Республики Беларусь², ст. 1 ТК Республики Казахстан³, ст. 53 ТК Киргизской Республики⁴, ст. 56 ТК Российской Федерации), сформулированные посредством указания на родовый признак (соглашение) и видовые отличия, которые позволяют отграничить трудовой договор от иных соглашений по поводу различных видов трудовой деятельности, в первую очередь от гражданско-правовых сделок. ТК Республики Казахстан в определении трудового договора уточняет, что это письменное соглашение.

Видовыми отличиями трудового договора выступают, во-первых, указание его сторон и, во-вторых, содержание основных обязанностей этих сторон. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель (наниматель – по терминологии ТК Республики Беларусь). Работник обязуется выполнять работу по определенной трудовой функции (либо

¹ Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. №ЗР-124. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus> (дата обращения 20.05.2021).

² Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=НК9900296> (дата обращения 20.05.2021).

³ Трудовой кодекс Республики Казахстан № 414-V ЗПК от 23 ноября 2015 года (в редакции 02.01.2021). URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения 20.05.2021).

⁴ Трудовой кодекс Киргизской Республики от 04 августа 2004 года № 106. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505>(дата обращения 20.05.2021).

оказывать определенные услуги, как, например, уточняет ТК Республики Армения) и соблюдать установленные работодателем правила поведения (внутренний трудовой распорядок), а работодатель, в свою очередь, обязан предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, а также своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Трудовые кодексы России, Казахстана уточняют, что работник должен лично выполнять обусловленную трудовым договором работу, а ТК Республики Беларусь добавляет, что работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию.

Говоря о сходности построения кодифицированных актов в сфере труда в рамках ЕАЭС (а соответственно о наличии норм, содержащих регулирование общественных отношений, исходя из соблюдения баланса законных интересов работника и работодателя) возможно привести примеры.

Так, регулированию вопросов трудового договора в ТК Республики Казахстан посвящена Глава 4 в которой определяется предмет трудового договора, гарантии равенства прав и возможностей при заключении трудового договора, запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство, отличия трудового договора от иных видов договора и др.

Глава 8 ТК РК посвящена вопросам нормирования и оплаты труда. Ответственность за нарушение трудового законодательства урегулирована в ст. 14 ТК РК, вопросам материальной ответственности посвящена гл. 10 ТК РФ, гарантии и компенсационные выплаты сформулированы в гл. 11 ТК РК.

В свою очередь, регулированию вопросов трудового договора в ТК Республики Беларусь посвящены нормы гл. 2 ТК РБ «Заключение трудового договора», гл. 3 ТК РБ «Изменение трудового договора», гл. 4 ТК РБ

«Прекращение трудового договора». Глава 6 ТК РФ направлена на регулирование оплаты труда. Вопросы ответственности работников и нанимателей регулируются разделом V ТК РФ, глава 14 ТК РФ регулирует дисциплинарную ответственность работников, в ст. 256 ТК РФ рассматривается материальная ответственность руководителя организации.

Применимо сказанное и к другим трудовым кодексам стран-участниц ЕАЭС, т.к. в постсоветский период формирование систем трудового права имело общие исторические основы и во многом носит сходный структурный характер построения кодифицированных актов в сфере труда.

По уровню правовых источников, закрепляющих интересы, выделяются интересы международного уровня, федеральные, региональные, местные и локальные¹. В соответствии с положениями ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации (далее также – Конституция РФ) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

Статья 10 ТК РФ также предусматривает, что если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотрены законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то применяются правила международного договора. Приведенные положения дают основания выделять в рамках классификации интересов по уровню правовых источников также и международный уровень. Интересы международного характера фиксируются, в частности, в актах Международной организации труда (далее - МОТ) (например, Конвенция МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда»,² Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и

¹ Стрыгина М. А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2012. С.50-53.

² Конвенция Международной организации труда от 15 июня 2006 г. № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» // СЗ РФ. 2012. № 43. Ст. 5792.

женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»,¹ Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»² и др.).

Важным для регулирования прав и законных интересов работника и работодателя является и участие стран-членов ЕАЭС в международных договорах в сфере труда, таких как:

– Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый на XXI сессии Генеральной ассамблеи ООН 16 декабря 1966 г. и вступивший в силу 3 января 1976 г.;

– Международный пакт о гражданских и политических правах, принятый на XXI сессии Генеральной ассамблеи ООН 16 декабря 1966 г. и вступивший в силу 23 марта 1976 г.; и др.

– Конвенции, ратифицированные государствами-членами ЕАЭС.

К ним можно отнести ратифицированные конвенции МОТ:

– Кыргызская Республика ратифицировала 53 конвенции МОТ, имеющие статус действующих (в том числе 8 фундаментальных, 3 приоритетные и 42 технические);

– Республика Армения – 29 конвенций МОТ, имеющих статус действующих (в том числе 8 фундаментальных, 3 приоритетные и 18 технических);

– Республика Беларусь – 49 конвенций МОТ, из которых 42 имеют статус действующих (в том числе 8 фундаментальных, 3 приоритетные и 38 технических, из которых 7 были денонсированы (пересмотрены));

– Республика Казахстан – 24 конвенции МОТ, имеющие статус действующих (в том числе 8 фундаментальных, 4 приоритетные и 12 технических);

– Российская Федерация – 74 конвенции и 1 протокол МОТ, из которых 54 имеют статус действующих (в том числе 8 фундаментальных, 3

¹ Конвенция Международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3284.

² Конвенция Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» / Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

приоритетные и 63 технические, из которых 20 были денонсированы (пересмотрены)) со времен СССР.

Необходимо также учитывать также наличие двусторонних международных договоров в сфере труда существующих между странами-участниками ЕАЭС, также закрепляющие обязательные принципы регулирования взаимоотношений между работниками и работодателями в сфере трудовой миграции, к ним можно отнести:

– Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации, и граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь (заключено в г. Москве 24 сентября 1993 г.)¹;

– Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Казахстан о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Республики Казахстан, и граждан Республики Казахстан, работающих на территории Республики Беларусь (заключено в г. Алматы 23 сентября 1997 г., действует в редакции от 5 октября 2000 г.)²;

– Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Армения о временной трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами своих государств

¹ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь, и граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации от 24 сентября 1993 г. // СПС КонсультантПлюс.

² Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Казахстан о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Республики Казахстан, и граждан Республики Казахстан, работающих на территории Республики Беларусь от 23 сентября 1997 г. URL: <http://pravo.levonevsky.org/bazaby11/republic53/text393.htm> (дата обращения: 20.05.2021).

(заключено в г. Минске 19 июля 2000 г., действует в редакции от 23 октября 2006 г.)¹;

Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации об использовании миграционной карты единого образца (заключено в г. Москве 5 октября 2004 г., действует в редакции от 25 ноября 2011 г.)², и др.

Соответственно, нормы, связанные с реализацией законных интересов работника и работодателя, содержатся в рамках кодексов зарубежных стран-участниц ЕАЭС, согласуются с международным законодательством в рассматриваемой сфере и могут быть изучены в контексте сравнительного трудового права в рамках сопоставления с отечественным законодательством.

¹ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Армения, и граждан Республики Армения, работающих на территории Российской Федерации от 19 июля 2000 г. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1900681> (дата обращения: 20.05.2021).

² Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь об использовании миграционной карты единого образца от 05 октября 2004 г. ред. от 06.04.2017 // СЗ РФ. 2009. № 6. Ст. 680.

2 ОБЕСПЕЧЕНИЕ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ В РАМКАХ ИНСТИТУТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ГОСУДАРСТВ-УЧАСТНИКОВ ЕАЭС

2.1 Баланс интересов работников и работодателей при заключении трудового договора

Как уже отмечалось ранее, одной из основных задач трудового права выступает создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Важнейшим этапом в контексте возможности соблюдения баланса интересов работников и работодателей является момент заключения трудового договора, изменение и расторжение трудового договора также следует рассматривать в контексте диспозитивного начала в сфере соблюдения баланса интересов работников и работодателей. Так, рамках договорного регулирования на этапе заключения трудового договора стороны заинтересованы в формализации возможных условий, формируемых исходя из интересов сторон трудовых отношений.

Как пишет Л.А. Ломакина: «Свобода трудового договора ограничена государственно-правовыми запретами, как в отношении порядка заключения договора, так и его содержания, изменения и прекращения. Применительно к трудовому договору – это запрет необоснованного и незаконного отказа в приеме на работу (ст. 64 ТК РФ), запрет включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ) и др. Установление государственно-правовых запретов направлено не только на урегулирование баланса интересов сторон

трудового договора, но и на достижение социальной стабильности, и как итог на преодоление кризисных явлений»¹.

В соответствии с положениями ст. 57 ТК РФ такие дополнительные условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами данного работодателя.

Так, стороны могут договориться о включении в трудовой договор условий об уточнении места работы; об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника и т.д.

Интересы работника в стабильных, долгосрочных трудовых отношениях реализуются и обеспечиваются посредством следующих механизмов: 1) запрет на заключение срочных трудовых договоров как способа уклонения работодателя от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок; 2) трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок; 3) если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок; 4) в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу,

¹ Ломакина Л.А. Баланс интересов сторон трудового договора // Материалы международной научно-практической конференции: Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. 2017. С. 180.

договор считается заключенным на неопределенный срок; 5) в случае выявления в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок¹.

При этом, необходимо понимать, что посредством заключения трудового договора стороны регулируют отношения, связанные с иными институтами трудового права. Например, выявлению и согласованию интересов работника с интересами работодателя способствует институт регулирования рабочего времени. Например, в соответствии с ч. 1 ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Следовательно, по общему правилу осуществление законного интереса работника в установлении ему неполного рабочего времени полностью зависит от усмотрения работодателя, его встречной заинтересованности.

Однако в ряде случаев работодатель обязан удовлетворить соответствующую просьбу работника. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом неполное рабочее время для таких работников устанавливается на удобный для них срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего

¹ Стрыгина М. А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2012. С. 73.

времени. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя. Таким образом, для определенных категорий работников установление неполного рабочего времени на конкретный период является субъективным правом, а не законным интересом.

Так, согласно п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 года¹ в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что, исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ, работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала), и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

В соответствии со ст. 64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в установленный срок. Сам по себе отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

Разумеется, приведенными примерами число частных интересов, как опосредованных в субъективных правах сторон трудовых отношений, так и не опосредованных ими, не ограничивается. Указанные интересы работника и работодателя находят отражение не только в нормах Трудового кодекса РФ, но и в иных нормативных актах, содержащих нормы трудового права, в положениях локальных нормативных актов, коллективном договоре.

В соответствии со ст. 35 ТК РФ для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон социального партнерства образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. На федеральном уровне это постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, членами которой являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ. В субъектах РФ образуются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (их деятельность регулируется законами субъектов Российской Федерации). Могут быть образованы соответствующие трехсторонние комиссии и на территориальном уровне, и в рамках конкретной отрасли, нескольких отраслей (при этом отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства).

Как можно заметить из проведенного анализа, в качестве основного способа реализации интересов, не обеспеченных корреспондирующей обязанностью другой стороны по его удовлетворению, выступает соглашение между сторонами трудового правоотношения по тому или иному вопросу. Реализация же частных интересов субъектов, лежащих в основе их

субъективных прав в сфере труда, происходит посредством использования таких субъективных прав.

Применительно к тематике настоящего исследования стоит отметить, что категория «трудовой договор» закреплена не только в российском законодательстве, но и в кодифицированных актах в сфере труда всех иных стран-участниц ЕАЭС в нормах:

- ст. 83 ТК Республики Армения;
- ст. 1 ТК Республики Беларусь (стоит оговориться, что в регулировании в Республики Беларусь в качестве стороны трудового договора выступает не работодатель, а наниматель);
- ст. 1 ТК Республики Казахстан;
- ст. 53 ТК Кыргызской Республики.

Все трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС, кроме российского, в качестве обязательных условий трудового договора называют права и обязанности работника и работодателя, тогда как российский ТК права и обязанности субъектов трудового правоотношения относит к дополнительным условиям трудового договора¹.

Не имеющее аналогов в трудовом законодательстве государств-членов ЕАЭС правило устанавливает ст. 29 ТК Казахстана: «по соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю. В договоре о неконкуренции устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия, за исключением случаев, когда условие о неконкуренции предусмотрено законодательством Республики Казахстан»².

¹ Евразийское трудовое право: учебник. / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. С. 282.

² Там же. С. 283.

Применительно к содержанию трудового договора все кодексы устанавливают запрет ухудшать положение работников по сравнению с национальным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Необоснованный отказ в приеме на работу запрещен в трудовых кодексах стран-участниц ЕАЭС, несмотря на отсутствие легального определения данного понятия, на практике нормы применяются в контексте дискриминации работника по полу, расе, национальности и тд.

Одной из важнейших гарантий защиты интереса работника на практике является признание трудовых отношений в случае попытки игнорирования заключения трудового договора работодателем (а соответственно и возложения на него всех обязанностей, проистекающих из трудовых отношений) посредством оформления гражданско-правового договора. Например, в российском регулировании спорных ситуаций трудовые отношения может признать суд и Государственная инспекция труда, в Армении (п. 6 ст. 7 ТК), Кыргызстане (ст. 6 ТК) только суд может признать трудовые отношения в таких спорах.

2.2 Баланс интересов работников и работодателей при изменении и прекращении трудового договора

Частным случаем изменения установленных условий труда законодатель называет перевод на другую работу, в соответствии со ст. 72.1 ТК РФ представляющий собой постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Согласно ст. 72.2 ТК РФ по соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения

временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. В определенных случаях временный перевод допускается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и носящим чрезвычайный характер. Соответственно, обеспечение интересов работника при его временном переводе достигается путем установления ограничений сроков такого перевода, наличия исключительных условий, оправдывающих изменение трудовой функции работника.

Обратим внимание на страны ЕАЭС, одним из основных элементов регулирования по инициативе работодателя являются компенсации и гарантии. К гарантиям относят нормы, которые ограничивают и запрещают расторжение трудового договора. Существуют требования, касающиеся о правилах расторжения трудового договора, меры по согласованности увольнения работника. Кодексы государств ЕАЭС представляют похожие и различные черты в решении данных вопросов.

Трудовой кодекс Республики Армения в п. 1 ст. 114 устанавливает дополнительную гарантию для работников, которые участвуют в забастовке. Запрещается расторгнуть трудовой договор после принятия решение об объявлении забастовки и в ходе забастовки непосредственно, если работник при этом не нарушает трудовое законодательство.

Существуют гарантии для лиц с семейными обязанностями, которые закреплены во всех ТК государств ЕАЭС, различается только объем установленных гарантий.

Кодексы Республики Армения и Киргизской Республики запрещают расторжение трудового договора с беременными женщинам, несмотря на основания, исключение составят случаи ликвидации организации. Иную норму содержит ТК Республики Беларусь и ТК Республики Казахстан, где допускается увольнение беременных женщин, если они совершили дисциплинарный проступок.

ТК Республики Беларусь запрещает увольнение работников, которые проходят медицинскую, профессиональную или иную реабилитацию, вне зависимости от срока. Трудовое законодательство Республики Беларусь устанавливает гарантии для лиц, которые призваны на военные сборы, не допускается их увольнение по инициативе нанимателя.

В ст. 115 ТК Республики Армения говорит том, что, если не соблюдены сроки уведомления работника о прекращении трудового договора, работодатель выплачивает работнику компенсацию за каждый просроченный день.

Нормы ТК государств ЕАЭС получать согласие работника на увольнение имеют задачу реализации законности и обоснованности прекращения трудового договора, прекращение злоупотреблением правом со стороны работодателя. ТК Киргизской Республики требует получить согласие инспекции труда, прежде чем уволить работника. Это касается несовершеннолетних работников, неважно виновные или невиновные действия послужили основанием увольнения. Кодексы остальных стран менее категоричны.

ТК Республики Беларусь имеет норму, согласно которой, трудовой договор расторгается нанимателем исключительно после предварительного, но не менее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа.

В ТК Республики Беларусь допускается увольнение за неоднократное, систематическое, неисполнение без уважительной причины трудовых обязанностей.

Прогулом по ТК Республики Армении считается отсутствие на работе в течение трех часов подряд за одну трудовую смену.

ТК Республики Беларусь к дисциплинарному проступку относит появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, или иного вида опьянения, также дисциплинарным проступком признается хищение имущества, умышленное его уничтожение или повреждение. Разглашение

охраняемой законом тайны, которое влечет за собой тяжкие последствия, тоже признается дисциплинарным проступком.

ТК Республики Армения включает в себя нормы, которые содержат основания увольнения работника за нарушение конституционных прав граждан, использование должностного положения в личных целях, в целях противозаконного присвоения доходов для себя или иных лиц, а также за произвол, дискриминацию прав, отказ от медицинского освидетельствования.

Отличительной чертой трудового законодательства Республики Беларусь является Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», который регулирует ряд вопросов, относительно решения о прекращении трудового договора.

Как экономическое принуждение к труду можно расценивать и норму ст. 82 ТК Кыргызстана, также по сути ограничивающую возможность расторжения срочного трудового договора до истечения его срока: при расторжении срочного трудового договора без уважительных причин работодатель вправе потребовать от работника компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем размера среднемесячной заработной платы.

ТК России требует от работодателя предупреждать работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79). Более длительные сроки установлены в п. 2 ст. 111 ТК Армении: работодатель может расторгнуть трудовой договор, заключенный на определенный срок, по причине истечения его срока с уведомлением работника об этом в письменной форме по меньшей мере за десять дней.

В интересах работодателя установлены конкретные основания увольнения, наличие которых дает ему право прекратить трудовые отношения с работником по собственной инициативе. При этом если для реализации интереса работника в расторжении трудового договора достаточно было соблюдения установленного срока на предупреждение, то работодателю при принятии решения об увольнении работника необходимо руководствоваться рядом принципов.

Так, Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении № 2 от 17 марта 2004 года отмечает, что обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Все трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС устанавливают правовые последствия фактического продолжения трудовых отношений. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 39 ТК Беларуси, ст. 58 ТК России, ст. 55 ТК Кыргызстана, п. 5 ст. 111 ТК Армении). Несколько иное правило содержится в ст. 30 ТК Казахстана: в случае истечения срока действия трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, при этом количество продлений срока трудового договора, заключенного на

определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз. Таким образом, срочный трудовой договор трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок не после истечения первоначального срока трудового договора, а только при продолжении трудовых отношений после двух продлений его срока.

Нарушение баланса интересов сторон трудовых отношений при увольнении работников, как правило, сопровождается ущемлением интересов работников, а не работодателей.

Это может происходить по причине преднамеренных действий работодателей или нарушения порядка увольнения, составления кадровых документов.

Обман и введение в заблуждение относительно совершаемых действий. В данном случае, как правило, работодатель или его представитель просят совершить какое-то юридически значимое действие, к примеру, написать заявление об увольнении, и сообщают, что это единственный выход перевестись на работу к другому работодателю, который в свою очередь примет их на работу. В результате не всех принимает на работу новый работодатель. Используя незнание работниками трудового законодательства, работодатель вводит их в заблуждение относительно последствий принимаемого решения. В этом плане показательным определением Нижегородского областного суда от 14 июля 2009 года № 33-5168¹ по кассационной жалобе на решение Павловского городского суда об удовлетворении требований работника. Суд восстановил на работе работника и признал увольнение незаконным.

Как не странно, нарушение прав и ущемление интересов работников при несоблюдении требований к процедурным вопросам касается увольнения по собственному желанию работника.

¹ Определение Нижегородского областного суда от 14 июля 2009 года № 33-5168 URL: <https://www.lawmix.ru/obsh/23470>.

Увольнение по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) предполагает его добровольное волеизъявление на прекращение трудовых отношений (ст. 80 ТК РФ, п. 22 Постановления № 2). Давление со стороны работодателя с целью получения от работника заявления об увольнении исключает свободу его волеизъявления.

Если работник ссылается на понуждение к увольнению по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, то он должен доказать этот факт (п. 1 ст. 56 ГПК РФ, п. 22 Постановления № 2). Разрешение спора будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств (п. 3 ст. 67 ГПК РФ). Давление может быть оказано в самых различных формах. Чаще всего работодатель требует написать заявление по собственному желанию под угрозой увольнения по компрометирующим основаниям. Такими основаниями могут быть прогул, появление на рабочем месте в состоянии опьянения, профессиональная некомпетентность и т.п. Как правило, в качестве доказательств могут быть использованы показания свидетелей давления, аудио- и видеозаписи высказываний, переписка и т.п., которые могут быть расценены судом как давление (апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 22 июля 2013 года по делу № 33-8066/2013¹, апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 10 июля 2012 года № 33-435/2012)².

Рассмотрим самые распространенные процессуальные ошибки при оформлении процесса прекращения трудового договора.

Несоблюдение письменной формы заявления об увольнении по собственному желанию. Письменная форма предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника предусмотрена ч. 1 ст. 80 ТК РФ. Заявление работника об увольнении подтверждает его желание

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 № 33-8066/2013 URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Q5O4CINh0Rmb/>

² Апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 10.07.2012 № 33-435/2012 URL: https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/56286/

расторгнуть трудовой договор по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (собственное желание).

Анализ судебной практики показывает, что, если причиной спора стало увольнение работника по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при отсутствии его письменного заявления (работодатель не смог представить его оригинал или копию суду), увольнение будет признано неправомерным.

Если причиной спора стало увольнение работника при наличии копии его заявления (в том числе полученной по факсу или электронной почте), его разрешение будет зависеть от оценки судом доказательственной силы имеющейся копии заявления в совокупности с другими представленными работником и работодателем доказательствами (п. 3 ст. 67 ГПК РФ). Пример: апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 10 января 2014 года по делу №33-211/2014¹. Кроме того, заявление должно быть подано работником лично или по почте. Во всяком случае написано собственноручно. Любые ксерокопии и сканированные экземпляры при увольнении и определении принципа добровольности недопустимы (кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 января 2011 года №33-1136/2011)².

Расторжение трудового договора на основании заявления, в котором не указана дата увольнения. В соответствии с ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть свой трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). По истечении указанного срока работник

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 10.01.2014 по делу № 33-211/2014 URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/121712749/>

² Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.01.2011 № 33-1136/2011 URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/35238693/>

имеет право прекратить работу (ч. 5 ст. 80 ТК РФ). Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

Анализ судебной практики показывает, что если причиной спора стало увольнение позднее чем через две недели после получения от работника заявления, в котором не указана дата увольнения, такое увольнение будет признано неправомерным. Если работодатель в такой ситуации уволил работника до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении, разрешение спора будет зависеть от оценки судом действий работника (проявил ли он свое несогласие с досрочным увольнением непосредственно при увольнении), от доводов работодателя, оценки судом их правомерности, сопутствующих обстоятельств дела, представленных сторонами доказательств (апелляционное определение Ульяновского областного суда от 21 января 2014 года по делу № 33-169/2014¹, апелляционное определение Курганского областного суда от 30 мая 2013 года по делу № 33-1443/2013)².

Расторжение трудового договора по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) в иную дату, чем указанная работником в заявлении. В соответствии с ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). Обязанность работодателя уволить работника в срок, указанный в заявлении, возникает в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ (например, в связи с выходом работника на пенсию, зачислением в образовательное учреждение,

¹ Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 21.01.2014 по делу № 33-169/2014 URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/122322151/>

² Апелляционное определение Курганского областного суда от 30.05.2013 по делу № 33-1443/2013 URL: <https://sudact.ru/regular/doc/vDH11UKdksHg/>

нарушением работодателем норм трудового законодательства и пр.). Одностороннее изменение работодателем даты инициированного работником увольнения трудовым законодательством не предусмотрено. Анализ судебной практики показывает, что если причиной спора стало увольнение работника до даты, указанной им в заявлении, оно будет признано неправомерным. Если увольнение произведено в пределах двухнедельного срока предупреждения, предусмотренного ч. 1 ст. 80 ТК РФ, но дата увольнения не совпадает с датой, указанной работником в заявлении, разрешение спора будет зависеть от позиции суда по вопросу, может ли работодатель самостоятельно установить дату увольнения работника по собственному желанию, ссылаясь на положение ст. 80 ТК РФ о двухнедельном сроке предупреждения, а также от сопутствующих обстоятельств увольнения, в том числе от наличия у работника права на расторжение трудового договора в определенную им дату в соответствии с ч. 3 ст. 80 ТК РФ (апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 1 апреля 2013 года по делу № 33-3718/13)¹.

Отказ работодателя уволить работника в порядке ч. 3 ст. 80 ТК РФ в дату, указанную в заявлении об увольнении по собственному желанию, если оно подано в связи с нарушением работодателем трудового законодательства. Согласно ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). В ряде случаев согласно ч. 3 ст. 80 ТК РФ работодатель обязан уволить работника в срок, указанный им в заявлении: например, в связи с выходом работника на пенсию, зачислением в образовательное учреждение, установленным нарушением работодателем норм трудового законодательства и пр.

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 01.04.2013 по делу № 33-3718/13 URL: <https://sudact.ru/regular/doc/X0EmkK6SzGgw/>

Нарушение работодателем норм трудового законодательства может быть зафиксировано органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом (п. 22 Постановления № 2). Если отказ в просьбе работника уволить его по собственному желанию в конкретную дату в связи с наступлением обстоятельств, указанных в ч. 3 ст. 80 ТК РФ, стал причиной спора, его разрешение будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств (п. 3 ст. 67 ГПК РФ), наличия или отсутствия таких обстоятельств (определение Московского городского суда от 26 августа 2011 года по делу № 33-26923¹, определение Липецкого областного суда от 11 августа 2008 года по делу № 33-1446/2008)².

Отзыв работником заявления об увольнении по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Согласно ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. До истечения срока предупреждения об увольнении работник может отозвать свое заявление (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Порядок подачи и способ отзыва заявления об увольнении законодательно не регламентированы. Если отказ работодателя от продолжения трудовых отношений с работником после отзыва им заявления об увольнении стал причиной спора, то его разрешение будет зависеть от оценки судом сопутствующих увольнению обстоятельств. В частности, имеет значение оценка судом способа направления отзыва (по почте), времени получения отзыва работодателем (до или после увольнения), времени подачи отзыва работником и др. Если при рассмотрении такого спора работодатель ссылается на то, что отзыв к нему не поступал, судебная практика показывает, что разрешение спора будет зависеть от оценки судом

¹ Определение Московского городского суда от 26.08.2011 по делу № 33-26923 URL: <https://base.garant.ru/58127096/>

² Определение Липецкого областного суда от 11.08.2008 по делу № 33-1446/2008 URL: <https://www.lawmix.ru/obsh/29381>

совокупности представленных работником и работодателем доказательств, подтверждающих наличие отзыва, в том числе свидетельских показаний (п. 3 ст. 67 ГПК РФ). В случае отзыва заявления увольнение работника не производится, если на его место уже письменно приглашен другой работник, которому нельзя отказать в силу закона. Например, в соответствии с ч. 4 ст. 64 ТК нельзя отказать приглашенному в порядке перевода работнику в течение месяца после увольнения с прежнего места. Если причиной спора стало увольнение работника, отозвавшего заявление об увольнении, но на его место уже приглашен другой работник в порядке перевода, разрешение спора будет зависеть от оценки судом обстоятельств увольнения приглашенного работника с прежнего места работы и наличия у работодателя законных оснований для отказа от заключения с ним трудового договора (к примеру, определение Верховного Суда РФ от 11 июля 2008 года № 48-В08-6¹, определение Московского городского суда от 2 ноября 2010 года по делу №33-33831)².

Из приведенного анализа видно, что, к сожалению, работодатели очень невнимательно относятся к составлению кадровых документов. А заявление работника об увольнении вообще может выглядеть довольно странно: без дат или с другими датами, с неконкретной формулировкой, даже без подписи работника. А резолюция руководителя на заявлении вообще отсутствует как реквизит документа.

Но если вы договорились с работником, что увольнение состоится ранее этого срока, то обязательно согласованная, конкретная дата должна быть в тексте заявления. Иначе увольнение можно оспорить³.

Если в заявлении не стоит конкретная дата, когда работник просит расторгнуть с ним трудовой договор, то суды считают, что увольнение ранее

¹ Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 № 48-В08-6 URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_40138.htm

² Определение Московского городского суда от 02.11.2010 по делу № 33-33831 URL: <https://resheniya-sudov.ru/2010/132280/>

³ Хлебников П. Увольнение под давлением и ошибки компаний. Анализ судебной практики // Трудовое право. 2015. № 11. С. 21.

14 календарных дней, отведенных на предупреждение, лишает работника права отозвать свое заявление.

Работодателю нужно представить доказательства, что с работником была достигнута договоренность об увольнении именно в этот день. Иначе суд может признать увольнение незаконным (определение Московского городского суда от 7 октября 2010 года по делу № 33-31548)¹.

Однако следует уточнить, что суды рассматривают все обстоятельства дела, в том числе и оценивают действия работника при увольнении (выражал ли он несогласие с увольнением).

Отсутствие письменных доказательств (заявлений, писем), которые подтвердили бы, что работник возражал против увольнения этой датой, будет свидетельствовать в пользу работодателя (апелляционное определение Псковского областного суда от 3 мая 2012 года по делу № 33-596)².

¹ Определение Московского городского суда от 07.10.2010 по делу № 33-31548 URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/59524755/>

² Апелляционное определение Псковского областного суда от 03.05.2012 по делу № 33-596. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=37985#>

3 ОБЕСПЕЧЕНИЕ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЗЛИЧНЫХ ИНСТИТУТАХ ТРУДОВОГО ПРАВА СТРАН-УЧАСТНИЦ ЕАЭС

3.1 Баланс интересов работников и работодателей в институте оплаты труда

Правовое регулирование оплаты труда в государствах – членах ЕАЭС имеет ряд несомненных общих черт, которые явно бросаются в глаза уже при первичном обзоре нормативного материала. Так, во всех трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС присутствует отдельная глава, посвященная правому регулированию оплаты труда, причем налицо общность в содержании данной главы в кодексах государств – членов ЕАЭС.

Объясняется это, по нашему мнению, общностью исторических корней как данного института, так и трудового законодательства государств – участников ЕАЭС в целом: все они имеют в своей основе нормы советского трудового права. Кроме того, в ТК некоторых стран налицо заимствования из нормативных актов других государств-участников ЕАЭС.

Единообразие регулирования оплаты труда в государствах-участниках ЕАЭС также способствует участие их в конвенциях МОТ. Как пишет М.Х. Хасенов: «Всеми государствами ЕАЭС ратифицирована Конвенция № 95¹ об охране заработной платы. Конвенция № 131² ратифицирована только Арменией и Киргизией»³.

¹ Конвенция Международной организации труда от 01.07.1949 (с изм. от 23.06.1992) № 95 «Относительно защиты заработной платы» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 5. 1995.

² Конвенция Международной организации труда от 22.06.1970 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1605–1608.

³ Хасенов М.Х. Правовой режим простоя в государствах Евразийского экономического союза в контексте международных трудовых стандартов // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 58.

В то же время имеют место и некоторые существенные отличия. Естественно, что в условиях независимости национальные законодатели бывших советских республик зачастую приходят к различным решениям. Изучение этих законодательных решений с целью отбора и заимствования наиболее удачных может быть весьма полезным.

Следует отметить и некоторые другие разночтения, имеющиеся в понятийном аппарате трудового права государств – членов ЕАЭС, связанном с регулированием заработной платы. Так, словосочетания «оплата труда» и «заработная плата», всегда считавшиеся синонимами, таковыми рассматриваются согласно ТК РФ (ст. 129), ТК Беларуси (ст. 57, 61) и ТК Армении (ст. 178, 180). В ТК Кыргызстана и Казахстана эти понятия неожиданно получили различные значения, согласно которым оплата труда была определена как система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам (ч. 1 ст. 151 ТК Кыргызстана, п. 20 ст. 1 ТК Казахстана), а заработная плата – в обоих кодексах как вознаграждение за труд.

При этом в своем значении содержание понятия оплаты труда в указанных кодексах фактически оказалось тождественным по объему такой известной категории, как «предмет регулирования норм правового института оплаты труда», и вполне могли применяться в таком качестве в обоих кодексах. Соответственно, и то и другое предполагает, что именно в формулируемых значениях данные термины и должны будут применяться.

Таким образом, законодатели Кыргызстана и Казахстана не сумели избежать терминологических разночтений, допущенных ими в соответствующих кодексах. Так, ст. 152 и 153 ТК Кыргызстана были названы «Оплата труда работников», «Формы оплаты труда» соответственно, а в содержании этих статей использованы словосочетания «труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда» (ст. 152) и «выплата заработной платы производится в денежной форме...» (ст. 153). В ТК Казахстана ст. 102 «Государственные гарантии в области оплаты

труда» и ст. 105 «Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда» используются соответственно выражения «государственные гарантии в области оплаты труда работников включают...», «оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда...».

Совершенно очевидно, что во всех перечисленных случаях в ТК Кыргызстана и Казахстана термин «оплата труда» употребляется отнюдь не в смысле системы отношений, а в значении именно вознаграждения за труд, т.е. как синоним термина «зарботная плата». В связи с этим приходится констатировать отсутствие практической значимости в конструировании нового содержания термина «оплата труда», ввиду его неиспользования в таком понимании в обоих ТК.

О гарантиях зарботной платы упоминают предписания трех трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС: ст. 130 ТК России «Основные государственные гарантии по оплате труда работников», ст. 56 ТК Беларуси «Государственные гарантии по оплате труда работников», ст. 102 ТК Казахстана «Государственные гарантии в области оплаты труда». ТК Кыргызстана и ТК Армении о системе гарантий в сфере оплаты труда не упоминают. В то же время ТК Армении в ч. 1 ст. 195 указывает, что в случаях, предусмотренных законодательством Республики Армения, коллективным или трудовым договором работникам гарантируется средняя зарботная плата, а ТК Кыргызстана в числе обязательного признака минимальной зарботной платы (минимального размера оплаты труда) упоминает гарантированность данной выплаты (ч. 3 ст. 151 ТК Кыргызстана). Кроме того, данные акты фактически устанавливают гарантии по оплате труда, просто не уточняя, что данные нормы представляют собой гарантии.

Перечни гарантий по оплате труда, предложенные законодателями России, Беларуси и Казахстана, существенно разнятся. Общим для всех является включение в систему гарантий величины минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) и ограничение размеров удержаний из заработной платы (в ТК Казахстана вопросам минимального размера заработной платы посвящено сразу две гарантии, о чем мы скажем подробнее ниже). При этом ТК России и ТК Беларуси содержат указание на такие гарантии, как индексация заработной платы, контроль и надзор за соблюдением законодательства в сфере оплаты труда, ответственность работодателей за нарушение права работника на заработную плату. ТК Беларуси и ТК Казахстана содержат указание на оплату труда за работу в особых условиях как на особую гарантию, с той разницей, что ТК Беларуси упоминает о гарантии «размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных», а ТК Казахстана содержит указание на три гарантии, помимо вышеуказанных: «оплата за работу в сверхурочное время, оплата за работу в праздничные и выходные дни, оплата за работу в ночное время». Общим для ТК России и ТК Казахстана является указание на сроки выплаты заработной платы (однако ТК РФ говорит о сроках и очередности выплаты заработной платы, а ТК Казахстана – о сроках и порядке выплаты заработной платы).

Гарантией соблюдения экономических интересов работодателя возможно назвать предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы. Согласно ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Так же, как и с установлением неполного рабочего времени, законодатель фиксирует возможность для реализации законного интереса работника в предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы на основании соглашения с работодателем. Определенным

категориям работников работодатель обязан по их письменному заявлению предоставить отпуск без сохранения заработной платы в рамках продолжительности, установленной в ст. 128 ТК РФ. При этом в данном случае работники имеют именно субъективное право на отпуск той продолжительности, на которой они настаивают (в установленных пределах).

Законный интерес в разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части реализуется работником в соответствии с положениями ст. 125 ТК РФ. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 125 ТК РФ). Таким образом, интерес работника в конкретном делении его отпуска встречает право, а не обязанность работодателя согласовать ежегодный отпуск в предлагаемом работником виде.

При этом согласимся с позицией М.С. Сагандыкова: «В свою очередь работодатель гарантирует работнику лишь равную оплату за труд равной ценности и выплату заработной платы в полном размере и в установленный срок. При практическом применении указанных положений складывается ситуация, при которой работодатель далеко не всегда учитывает, например, сложность и количество труда работника»¹. Автор приводит в качестве примера: «в соответствии со ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей) работнику производится доплата, но размер такой доплаты законом не установлен и должен определяться соглашением сторон. Зачастую, пользуясь этим, работодатель не осуществляет дополнительные выплаты работникам, ссылаясь на то, что такая выплата не предусмотрена соглашением сторон».

Есть и ряд уникальных гарантий, упоминаемых только одним законодателем и не воспринятых другими. Так, ТК РФ упоминает о таких гарантиях, как ограничение оплаты труда в натуральной форме и обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения

¹ Сагандыков М.С. Указ. соч. С. 88.

деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами. ТК Беларуси содержит указание на такие гарантии, как величина размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы и республиканские тарифы оплаты труда (под которыми понимаются часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально- квалификационных групп работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций).

3.2 Баланс интересов работников и работодателей при привлечении субъектов трудовых отношений к юридической ответственности

Говоря о специфике защиты интересов в сфере трудового права, следует прежде еще раз обратить внимание на различия между интересами, опосредованными субъективными правами и не опосредованными таковыми. Интересы, лежащие в основе субъективных прав сторон трудовых отношений, реализуются посредством осуществления субъективных прав, обеспечиваются обязанным поведением другой стороны и, соответственно, защищаются в рамках защиты указанных прав. Иначе дело обстоит с интересами, не опосредованными субъективными правами (законными интересами в узком смысле). Собственно законным интересам не противостоит конкретная юридическая обязанность субъекта действовать определенным образом. Так как законный интерес представляет собой только правовую дозволенность, он может и не находить четкого и конкретного закрепления в нормах объективного права, а обеспечиваться только его общим смыслом, принципами и социально-правовой направленностью.¹ Отсюда следуют различия в юридической гарантированности законодателем реализации защиты законных интересов и субъективных прав (интересов, не

¹ Субочев В.В. указ. соч. С. 418.

опосредованных субъективными правами, и интересов, опосредованных последними).

«Отношения по разрешению трудовых споров возникают при наличии последних (как индивидуальных, так и коллективных). Сторонами этих отношений являются работник (коллективы работников), работодатель и орган, разрешающий трудовой спор (комиссия по трудовым спорам, суд, примирительные органы)»¹.

«Институт материальной ответственности в трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС подвергался неоднократным и порой значительным изменениям. Например, нормы о материальной ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника, вместе с главой 38 Законом от 20 июля 2007 г. №272-З были исключены из ТК Беларуси, а регулирование этого вида материальной ответственности передано на уровень Указа Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности»¹. В связи с введением с 1 января 2016 г. нового ТК Казахстана были внесены коррективы и в нормы о материальной ответственности, которые уместились всего в четыре статьи (ст. 120–123)»².

Возможно сформулировать принципы материальной ответственности:

– «Первый принцип провозглашен ч. 2 ст. 273 ТК Кыргызстана и ч. 2 ст. 232 ТК России и отражает реальное экономическое неравенство сторон трудового договора: договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено кодексом или иными (федеральными согласно ТК РФ) законами.

¹ Филющенко Л.И. Трудовое право : учеб. пособие / Л.И. Филющенко, И.Н. Плешакова ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. С. 10.

² Евразийское трудовое право: учебник. / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. С 394–395.

– Второй принцип, закрепленный в ч. 3 ст. 232 ТК России, ч. 3 ст. 273 ТК Кыргызстана, п. 4 ст. 120 ТК Казахстана, гласит, что расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны от материальной ответственности.

– Третий принцип, как правило, достаточно последовательно изложенный в кодексах государств – членов ЕАЭС, – это принцип взаимной дифференцированной материальной ответственности сторон трудового договора»¹.

Наиболее важной из соответствующих гарантий реализации законного интереса является законодательное закрепление интереса в качестве самостоятельного объекта правовой защиты.

Как не раз отмечалось, одной из целей трудового законодательства выступает защита прав и интересов работников и работодателей. При этом определение защиты трудовых прав и интересов не закреплено ни в нормах ТК РФ, ни в каком-либо ином нормативном правовом акте, содержащем нормы трудового права. В настоящее время в науке трудового права все еще нет единого мнения относительно содержания дефиниции «защита трудовых прав и интересов субъектов трудовых отношений», однако отдельными учеными уже предприняты шаги к формулированию указанного определения.

А.А. Шувалова полагает, что защита трудовых прав и правовых интересов есть фактические и юридические действия управомоченного лица по самозащите своих нарушенных прав способами и в пределах, которые установлены законом, а также юридические действия судебных, административных и иных уполномоченных органов и должностных лиц в предусмотренной законом форме, с применением предусмотренных законом

¹ Там же. С. 395-396.

правовых способов защиты, процессуальных норм и индивидуальных актов правоприменения на основе принципов и норм трудового права.¹

А.А. Сапфинова и О.М. Соловьева дают следующее определение указанной категории: под защитой трудовых прав и интересов работников и работодателей понимается деятельность, содержание которой составляет реализация предусмотренных законом правовых способов и средств, обеспечивающих пресечение нарушений трудовых прав и интересов, их восстановление или устранение препятствий в реализации.²

Дифференциацию определений защиты трудовых прав и интересов работников проводит В.В. Коробченко. Так, защита трудовых прав работников определена исследователем в области трудового права как правореализующая деятельность, осуществляемая в установленном законодательством порядке работником (непосредственно либо через представителей) и уполномоченными на то органами, которая выражается в применении правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников.³

В свою очередь, защиту охраняемых законом интересов работников, не опосредованных их субъективными трудовыми правами, отмечает В.В. Коробченко, следует определять как деятельность работников и их представителей, направленную на согласование с работодателем новых или изменение существующих условий труда с целью удовлетворения социально-трудовых потребностей работников.⁴

Для целей настоящего исследования наиболее подходящей видится дефиниция, учитывающая самостоятельный характер таких объектов защиты

¹ Шувалова А.А. Защита трудовых прав и правовых интересов / отв. ред. М.А. Рожкова // Защита гражданских прав: избранные аспекты: сборник статей. 2017. С. 396.

² Сапфинова А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. С. 8.

³ Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя. дис. ... канд. юрид. наук. СПб, 2003. С. 77.

⁴ Там же. С. 85.

как субъективное право и законный интерес. В этой связи следует поддержать подход В. В. Коробченко. Принимая во внимание необходимость защиты не только интересов работников, но и интересов работодателей, возможно сформулировать следующее определение защиты интересов сторон трудовых отношений. Защита охраняемых законом интересов сторон трудовых отношений представляет собой деятельность сторон и их представителей, направленную на согласование новых или изменение существующих условий труда с целью удовлетворения их потребностей в соответствующей сфере. Сформулированное определение является собирательным и включает в себя как защиту индивидуальных, так и защиту коллективных интересов в сфере труда. При этом следует иметь в виду, что механизмы, с помощью которых реализуется защита каждого из данных разновидностей интересов, в настоящее время различаются. Соответственно, следует разграничивать защиту индивидуальных и защиту коллективных интересов (ниже будут рассмотрены процедуры, в рамках которых осуществляется соответствующая защита).

Исходя из приведенного определения, можно сказать, что принципиальным отличием защиты собственно законных интересов от защиты субъективных прав выступает невозможность обращения к управомоченным органам, а также применения мер принуждения к стороне, препятствующей реализации законного интереса.

Поскольку охраняемому законом интересу не корреспондирует обязанность другой стороны по его удовлетворению, разногласия между работником и работодателем относительно возможности установления или изменения действующих условий труда должны разрешаться самими сторонами трудового отношения путем проведения переговоров на основе принципа равенства сторон, признания равной значимости их интересов в целях достижения сторонами взаимоприемлемого соглашения. При этом, учитывая существо законного интереса как объекта защиты, в случае отказа работодателя в удовлетворении интереса работников в установлении нового

либо изменении действующего условия труда, к нему не могут быть применены меры государственно-властного принуждения, поскольку у работодателя отсутствует встречная обязанность по обеспечению реализации законных интересов работников.

Следует заметить, что рассмотрение и разрешение юрисдикционными органами индивидуальных трудовых споров субъектов трудовых отношений также представляет собой деятельность, так или иначе направленную на обеспечение публичных интересов в сфере труда, поскольку государство, как отмечалось ранее, заинтересовано в поддержании социального мира, достижении сбалансированности интересов работников и работодателей.

Необходимо отметить, что действующие положения ТК РФ формально закрепляют возможность обращения к согласительной процедуре только в связи с урегулированием коллективных трудовых споров. Исходя из определения коллективного трудового спора, установленного ст. 398 ТК РФ, специфическими признаками трудовых споров данного вида являются: особый субъектный состав и особый предмет спора. С одной стороны, субъектом трудового спора выступает организационно оформленная группа работников (работники организации, филиала, представительства, профессиональный союз, профсоюзная организация, объединение профсоюзов); другим субъектом спора является работодатель или объединение работодателей. Возникают коллективные трудовые споры по поводу установления или изменения условий труда; относительно заключения, изменения, выполнения коллективных договоров, соглашений; относительно учета мнения выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Поскольку коллективные трудовые споры есть споры об интересах (коллективных интересах), которые не могут быть разрешены в суде или ином органе по рассмотрению трудовых споров (споров о праве), соответствующие трудовые споры разрешаются на основе достижения его сторонами соглашения об урегулировании возникших разногласий.

В соответствии со ст. 401 ТК РФ порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (при этом данный этап является обязательным), рассмотрение спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Примирительная комиссия является органом по добровольному примирению и формируется из представителей сторон спора на равноправной основе. Ее создание оформляется соответствующими актами работодателя (представителей работодателя) и представителя работников. Сроки формирования примирительной комиссии и рассмотрения ею коллективного трудового спора зависят от уровня социального партнерства, на котором возник данный спор. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные в самом решении. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является центральным этапом примирительной процедуры разрешения трудового спора, в рамках которой стороны самостоятельно разрешают возникшие между ними разногласия и самостоятельно принимают решение об урегулировании трудового спора.¹

В соответствии с ч. 8 ст. 402 ТК РФ при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут приступить к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Правовое положение посредника можно определить как положение особого субъекта правоотношений по поводу урегулирования споров, функцией которого является оказание сторонам спора помощи в его разрешении на основе соглашения сторон. В качестве посредника могут выступать как физические лица, так и иные субъекты права, в частности, специально создаваемые посреднические органы (коллегии посредников).

¹ Трудовое право России: учебник 3-е изд., перераб. и доп. / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. С. 583–584.

Посредник не принимает самостоятельных решений по разрешению спора, он лишь предлагает сторонам определенные варианты разрешения их разногласий.¹ Согласно ч. 5 ст. 403 ТК РФ завершается рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника принятием сторонами согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

В соответствии со ст. 404 ТК РФ трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора, может быть временным и постоянно действующим. Временный трудовой арбитраж создается сторонами спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора. Постоянно действующий трудовой арбитраж может создаваться решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для рассмотрения и разрешения всех коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон. При согласии сторон на рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны либо создают временный трудовой арбитраж для разрешения их спора, либо передают спор на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж. Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора, которое передается сторонам в письменном виде (ч. 6, 7 ст. 404 ТК

¹ Трудовое право России: учебник 3-е изд., перераб. и доп. / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Норма : ИНФРА-М, 2015. С. 584–585.

РФ). Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже представляет собой заключительную стадию примирительных процедур.

В рамках индивидуально-договорного регулирования законодатель не говорит о возможности использования согласительной процедуры в целях урегулирования спора об интересе, предусматривает исключительно юрисдикционный порядок разрешения возникающих между сторонами разногласий. Однако в силу характера такого объекта защиты как охраняемые законом интересы индивидуальные трудовые споры об установлении или изменении условий труда (споры об интересе) должны разрешаться именно посредством достижения соглашения между работником и работодателем.¹ Представляется, в целях урегулирования индивидуального спора об интересе, достижения решения, взаимоприемлемого для обеих сторон трудового отношения, сторонам необходимо предоставить возможность использовать все предусмотренные ТК РФ для разрешения коллективного трудового спора способы в рамках примирительных процедур (то есть обеспечить возможность рассмотрения индивидуального трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже). При проведении переговоров относительно возможности установления, изменения условий труда у данного работодателя, думается, стороны индивидуального трудового спора также могут прибегнуть к помощи медиаторов, деятельность которых регулируется Федеральным законом от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

¹ Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя. дис. ... канд. юрид. наук. СПб, 2003. С. 84–85.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам проведенного анализа баланса интересов сторон трудовых отношений в законодательстве государств-участников ЕАЭС возможно сделать следующие выводы:

1. В основе каждого интереса находится субъективная потребность участников трудовых отношений пользоваться возможностями по согласованию условий труда в своих целях.

Возможно сформулировать следующее определение интереса в сфере трудового права – это отраженное в общем виде в основных началах и принципах трудового законодательства и в определенной степени гарантированное государством простое юридическое дозволение, выражающееся в стремлениях субъектов трудовых отношений пользоваться возможностями по согласованию условий труда, реализация которых зависит от действий другой стороны трудового правоотношения.

Эффективное нормативное регламентирование трудовых отношений возникает лишь тогда, когда принимаются во внимание интересы всех субъектов трудового права.

Возможно выделить следующие категории интереса исходя из регулирования трудового договора:

- работников и работодателей при заключении трудового договора;
- работников и работодателей при изменении трудового договора;
- работников и работодателей при прекращении трудового договора.

Также возможно выделить производные интересы работников и работодателей, вытекающие из реализации трудового договора:

- интересы работников и работодателей в институте оплаты труда;
- интересы работников и работодателей при привлечении субъектов трудовых отношений к юридической ответственности.

При этом возможно говорить о тождественности категорий «законный интерес» и «охраняемый законом интерес».

2. Договор о ЕАЭС не предполагает создания каких-либо общих правовых актов, регламентирующих труд мигрантов в рамках ЕАЭС. Трудовая деятельность трудящегося государства-члена регулируется законодательством государства трудоустройства.

Применительно к тематике исследования возможно отметить, что законный интерес в законодательстве зарубежных государств – участников ЕАЭС по своей правовой природе идентичен рассмотренным категориям отечественного трудового права и соотносится с пониманием законного интереса участников трудовых отношений, как гарантированного государством простого юридического дозволения, выражающегося в стремлениях субъектов трудовых отношений пользоваться возможностями по согласованию условий труда, реализация которых зависит от действий другой стороны трудового правоотношения.

Объяснить это возможно как общим генезисом развития трудового законодательства, так и существующим близким существующим регулированием общественных отношений в сфере труда в странах-участниках ЕАЭС.

3. Одной из основных задач трудового права выступает создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Важнейшим этапом в контексте возможности соблюдения баланса интересов работников и работодателей является момент заключения трудового договора, изменение и расторжение трудового договора также следует рассматривать в контексте диспозитивного начала в сфере соблюдения баланса интересов работников и работодателей. Так, рамках договорного регулирования на этапе заключения трудового договора стороны заинтересованы в формализации возможных условий, формируемых исходя из интересов сторон трудовых отношений.

4. Нормы ТК государств ЕАЭС получать согласие работника на увольнение имеют задачу реализации законности и обоснованности

прекращения трудового договора, прекращение злоупотреблением правом со стороны работодателя.

При этом, видится более совершенным реализация гарантий соблюдения интересов работника при увольнении в ТК Киргизской Республики и ТК Республики Беларусь относительно отечественного регулирования.

Так, ТК Киргизской Республики требует получить согласие инспекции труда, прежде чем уволить работника. Это касается несовершеннолетних работников, неважно виновные или невиновные действия послужили основанием увольнения. Кодексы остальных стран менее категоричны.

ТК Республики Беларусь имеет норму, согласно которой, трудовой договор расторгается нанимателем исключительно после предварительного, но не менее чем за две недели, уведомления профсоюзного органа.

5. Для стран-участников ЕАЭС характерно наличие двухвидовой ответственности сторон трудового договора: материальной и дисциплинарной. Признается возможность привлечения также к гражданско-правовой, административной, уголовной и другим видам ответственности, но в рамках предмета регулирования соответствующих отраслей права.

Для целей настоящего сформулирована дефиниция, учитывающая самостоятельный характер таких объектов защиты как субъективное право и законный интерес.

Принимая во внимание необходимость защиты не только интересов работников, но и интересов работодателей, возможно сформулировать следующее определение защиты интересов сторон трудовых отношений. Защита охраняемых законом интересов сторон трудовых отношений представляет собой деятельность сторон и их представителей, направленную на согласование новых или изменение существующих условий труда с целью удовлетворения их потребностей в соответствующей сфере.

Исходя из приведенного определения, можно сказать, что принципиальным отличием защиты собственно законных интересов от

защиты субъективных прав выступает невозможность обращения к управомоченным органам, а также применения мер принуждения к стороне, препятствующей реализации законного интереса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ
ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 2020. № 144.
- 2 Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014 г., ред. от 01.10.2019) // Официальный сайт Евразийской экономической комиссии. URL: <http://www.eurasiancommission.org/> дата публикации 05.06.2014).
- 3 Конвенция Международной организации труда от 01.07.1949 (с изм. от 23.06.1992) № 95 «Относительно защиты заработной платы» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 5. 1995.
- 4 Конвенция Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.
- 5 Конвенция Международной организации труда от 22.06.1970 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1605–1608.
- 6 Конвенция Международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3284.
- 7 Конвенция Международной организации труда от 15 июня 2006 г. № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» // СЗ РФ. 2012. № 43. Ст. 5792.

- 8 Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь, и граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации от 24 сентября 1993 г. // СПС КонсультантПлюс.
- 9 Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Казахстан о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Республики Казахстан, и граждан Республики Казахстан, работающих на территории Республики Беларусь от 23 сентября 1997 г. URL: <http://pravo.levonevsky.org/bazaby11/republic53/text393.htm> (дата обращения: 20.05.2021).
- 10 Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Армения, и граждан Республики Армения, работающих на территории Российской Федерации от 19 июля 2000 г. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1900681> (дата обращения: 20.05.2021).
- 11 Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь об использовании миграционной карты единого образца от 05 октября 2004 г. ред. от 06.04.2017 // СЗ РФ. 2009. № 6. Ст. 680.
- 12 Гражданский Кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
- 13 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
- 14 Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=НК9900296> (дата обращения 20.05.2021).

- 15 Трудовой кодекс Республики Казахстан № 414-V ЗРК от 23 ноября 2015 года (в редакции 02.01.2021). URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения 20.05.2021).
- 16 Трудовой кодекс Киргизской Республики от 04 августа 2004 года № 106. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505>(дата обращения 20.05.2021).
- 17 Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. №ЗР-124. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus> (дата обращения 20.05.2021).

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Айзикович, А.С. Важная социологическая проблема / А.С. Айзикович // Вопросы философии. 1965. № 11. С. 163–170.
- 2 Анисимов, Л.Н. Трудовой договор. Права и обязанности сторон. / Л.Н. Анисимов. М.: Деловой двор, 2012. 131 с.
- 3 Бартов, А.А. Соотношение субъективных прав и законных интересов / А.А. Бартов // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 3. С. 3–8.
- 4 Басаргин, И.Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / И.Н. Басаргин. Екатеринбург, 2002. 214 с.
- 5 Дзгоева, Б.О. К вопросу о соотношении понятий право и законный интерес / Б.О. Дзгоева // Право и государство: теория и практика. 2010. № 7 (43). С. 55–56.
- 6 Евразийское трудовое право: учебник. / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина и др.; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. 496 с.
- 7 Князев, Б.В., Куфтырев, А.И., Фетисов, А.С. О природе интереса как социального явления / Б.В. Князев, А.И. Куфтырев, А.С. Фетисов // Вестник МГУ. Сер. VIII: Экономика, философия. 1968. № 4. С. 11–20.

- 8 Кожевников, В.В. Субъективное право и законный интерес: проблемы соотношения / В.В. Кожевников // Вестник Омского университета. 2016. № 1. С. 19–21.
- 9 Колмаков, П.А. О законных интересах лица, к которому применяются принудительные меры медицинского характера / П.А. Колмаков // Уголовное право. 2009. № 2. С. 272-276.
- 10 Коробченко, В.В. Защита трудовых прав и интересов работников при процедурах банкротства работодателя: дис. ... канд. юрид. наук. / В.В. Коробченко. СПб, 2003. 190 с.
- 11 Крылов, К.Д., Надирова, А.К. К вопросу о влиянии Евразийского экономического союза на трудовую интеграцию / К.Д. Крылов, А.К. Надирова // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С.50–53.
- 12 Кузнецов, А.В. Уголовное право и личность / Кузнецов А.В. - М.: Юрид. лит., 1977. 168 с.
- 13 Липковская, В.В. Интересы работодателя в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / В.В. Липковская. М., 2011. 27 с.
- 14 Ломакина, Л.А. Баланс интересов сторон трудового договора / Л.А. Ломакина // Материалы международной научно-практической конференции: Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве. 2017. С. 179–184.
- 15 Малько, А.В. Проблемы теории государства и права: Учебное пособие. / А. В. Малько, А. Ю. Саламатин. М.: Инфра-М, 2002. 240 с.
- 16 Михайлов, С.В. Категория интереса в российском гражданском праве. / С.В. Михайлов. М: «Статут», 2002. 205 с.
- 17 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. / С.Л. Рубинштейн. Санкт-Петербург: Издательство «Питер», 2002 г. 720 с.
- 18 Сагандыков, М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права / М.С. Сагандыков // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2016. № 3. С. 87–91.

- 19 Сапфинова, А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция». / О.М. Соловьева, А.А. Сапфинова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 507 с.
- 20 Сапфинова, А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля: дис. ... докт. юрид. наук. / А.А. Сапфинова. Краснодар, 2009. 104 с.
- 21 Стрыгина, М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. / М.А. Стрыгина. Воронеж, 2012. 201 с.
- 22 Субочев, В.В. Законные интересы как правовая категория / В.В. Субочев, А.В. Малько. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2004. 359 с.
- 23 Тихомиров, Ю.А. Публичное право / Ю.А. Тихомиров. М.: БЕК, 1995. 496 с.
- 24 Торган, К.Э. Имущественные интересы государственного производственного объединения в гражданских правоотношениях: автореф. дис. ... док. юрид. наук/ Торган К.Э. Москва, 1983. 29 с.
- 25 Трудовое право России: учебник 3-е изд., перераб. и доп. / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. 608 с.
- 26 Трудовое право России: учебник. – 2-е изд. / А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, Л.А. Чиканова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008. 608 с.
- 27 Хасенов, М.Х. Правовой режим простоя в государствах Евразийского экономического союза в контексте международных трудовых стандартов / М.Х. Хасенов // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 55–58.
- 28 Хлебников П. Увольнение под давлением и ошибки компаний. Анализ судебной практики // Трудовое право. 2015. № 11. С. 25–22.

- 29 Шайкенов, Н.А. Правовой статус личности и ее интересы / Н.А. Шайконов // XXVI съезд КПСС и развитие теории права. Свердловск, 1982. С. 104–109.
- 30 Шувалова, А.А. Защита трудовых прав и правовых интересов / Ю.Н. Алферова, Ю.В. Байгушева, Ю.В. Виниченко и др.; рук. авт. кол. и отв. ред. М.А. Рожкова // Защита гражданских прав: избранные аспекты: сборник статей. 2017. 432 с.
- 31 Экимов, А.И. Интересы и право в социалистическом обществе / Экимов А.И. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. 134 с.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.
- 2 Определение Верховного Суда РФ от 11 июля 2008 г. № 48-В08-6. URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_40138.htm (дата обращения: 20.05.2021).
- 3 Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 января 2011 г. № 33-1136/2011. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/35238693/> (дата обращения: 20.05.2021).
- 4 Апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 10 июля 2012 г. № 33-435/2012. URL: https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/56286/ (дата обращения: 20.05.2021).
- 5 Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 10 января 2014 г. по делу № 33-211/2014. URL:

- <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/121712749/> (дата обращения: 20.05.2021).
- 6 Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 г. № 33-8066/2013. URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 20.05.2021).
- 7 Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 01 апреля 2013 г. по делу № 33-3718/13. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/X0EmkK6SzGgw/> (дата обращения: 20.05.2021).
- 8 Апелляционное определение Курганского областного суда от 30 мая 2013 г. по делу № 33-1443/2013. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/vDH11UKdksHg/> (дата обращения: 20.05.2021).
- 9 Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 21 января 2014 г. по делу № 33-169/2014. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/122322151/> (дата обращения: 20.05.2021).
- 10 Апелляционное определение Псковского областного суда от 03 мая 2012 г. по делу № 33-596 URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=37985#> (дата обращения: 20.05.2021).
- 11 Определение Московского городского суда от 26 августа 2011 г. по делу № 33-26923. URL: <https://base.garant.ru/58127096/> (дата обращения: 20.05.2021).
- 12 Определение Липецкого областного суда от 11 августа 2008 г. по делу № 33-1446/2008. URL: <https://www.lawmix.ru/obsh/29381> (дата обращения: 20.05.2021).
- 13 Определение Нижегородского областного суда от 14 июля 2009 г. № 33-5168. URL: <https://www.lawmix.ru/obsh/23470>. (дата обращения: 20.05.2021).

- 14 Определение Московского городского суда от 02 ноября 2010 г. по делу № 33-33831. URL: <https://resheniya-sudov.ru/2010/132280/> (дата обращения: 20.05.2021).
- 15 Определение Московского городского суда от 07 октября 2010 г. по делу № 33-31548. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/59524755/> (дата обращения: 20.05.2021).