

Конституция и работодатели: принцип равенства перед законом



Есева Е.Ю.,

аспирант кафедры конституционного и административного права
Байкальского государственного университета экономики и права
E-mail: e.eseva@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается проблема отсутствия в Основном законе РФ прав работодателей в сфере труда. Анализируется действующее российское законодательство, в частности, нормы Трудового кодекса РФ и нормы КоАП РФ. Ведется дискуссия о том, нужны ли работодателям конституционные права, в ходе которой автор приходит к положительному выводу, опираясь на принцип равенства перед законом. В заключении приведены предложения о необходимых изменениях в трудовом, административном законодательстве, а также в Конституции.

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

В Основном законе Российской Федерации — Конституции РФ закреплены права человека и гражданина в сфере труда. В то же время о правах работодателя в Конституции РФ 1993 г. не говорится ни слова.

Так, в постановлении надзорной инстанции Высшего Арбитражного Суда РФ по делу № К4-Н-7/2648¹ ответчику (юридическому лицу) было отказано в применении ч. 2 ст. 54 Конституции РФ со ссылкой на то, что указанная норма находится в гл. 2, касающейся прав и свобод человека и гражданина, а не юридических лиц.

Таким образом, надзорная инстанция Высшего Арбитражного Суда РФ, рассматривая дело, исходила из общей презумпции о том, что положения гл. 2 Конституции РФ «Права и свободы человека и гражданина» могут применяться только в отношении физических лиц (граждан, лиц без гражданства, иностранных граждан). Этот же подход использовали авторы Комментария к Конституции РФ². Так, в комментарии к ч. 2 ст. 35 Конституции под словом «каждый» в указанной статье понимают гражданина РФ, иностранного гражданина или лицо без гражданства.

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

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

Представляется, что при всеобщем равенстве права в сфере труда необходимы не только работникам, но и работодателям. На сегодняшний день правовой статус работника и работодателя далеко не соответствует принципу равенства. Как уже говорилось, в Конституции РФ упомина-

ние о правах работодателей отсутствует. Следовательно, права работодателей Конституцией РФ не гарантированы.

Более гуманен по отношению к работодателям сегодняшний Трудовой кодекс РФ. В ст. 22 перечислен ряд прав, на которые может рассчитывать работодатель: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены кодексом, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; поощрять работников за добросовестный эффективный труд; требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном кодексом, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них; создавать производственный совет (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) — совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников; реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

¹ Банк решений Арбитражных судов. URL: <http://ras.arbitr.ru>.

² Дмитриева Ю.А. Конституция Российской Федерации: доктринальный комментарий (постатейный). М.: Деловой двор, 2009. С. 140–141.

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

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

Однако само по себе наделение тех или иных субъектов прав соответствующими правами не означает, что права как бы автоматически претворяются в жизнь. Механизм реализации прав — это сложный и многосторонний процесс, как в организационно-политическом, так и в юридическом отношениях³.

Первоочередным в данном случае является вопрос о том, что следует понимать под реализацией прав? Это не только закрепление соответствующих полномочий за органами государственной власти, но и процедурно-правовой механизм их осуществления. «Механизм реализации раскрывается через упорядоченность, структуру (субъекты, объекты, характер связей между ними), разнообразные социальные и юридические факторы, формы, способы, условия и гарантии осуществления конституционных норм в соответствии с демократическими процедурами, принципами законности и социальной справедливости»⁴.

Реализация прав и свобод означает деятельность государственных и общественных структур,

направленную на точное и неуклонное исполнение велений, выраженных в применяемой правовой норме, закрепляющей соответствующие юридические возможности субъектов прав.

В настоящее время контроль за осуществлением трудовых прав, осуществляют многие органы государственной власти и органы местного самоуправления, а также органы судебной власти. Однако весь этот оркестр играет только для работника. Согласно ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ.

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

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

Таким образом, что касается прав работодателей, то ни один надзорный и контролирующий орган не уполномочен каким-либо образом защищать их.

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

Таким образом, когда работник своими противозаконными действиями или бездействием

³ Чиачков О.Л. Роль механизма правоприменения в реализации конституционных норм. Проблемы конституционного развития Российской Федерации и обеспечение прав человека: материалы науч.-теорет. конф. Саратов, 1994. С. 108.

⁴ Лучин В.О. Теоретические проблемы реализации конституционных норм. М.: Деловой двор, 1993. С. 5.

нарушает права работодателей государство не вправе привлечь такого работника к какой-либо ответственности, за исключением прямого ущерба, причиненного работодателю виновными действиями работника, который работодатель может взыскать в судебном порядке.

В юридической науке эта позиция законодателя объясняется тем, что работодатель наделен директивной, дисциплинарной, нормативной властью по отношению к работнику, в то время как работник такими властными полномочиями над работодателем не обладает⁵. В этой связи закон защищает работника как более слабую сторону, что уравновешивается правом на судебную защиту работодателем своих имущественных прав.

Данная позиция представляется не вполне удовлетворительной. Как известно, безнаказанность порождает более тяжкие преступления. Как писал великий философ Платон: «Преступление это болезнь, а наказание это лечение».

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

За тысячелетия своей истории человечество определило свое отношение к наказанию: оно безусловно необходимо, должно быть пропорционально совершенному проступку, объективно, т.е. за одинаковый проступок работники должны быть наказаны одинаково и неотвратимо. Неотвратимость и адекватность наказания преступлению — краеугольный камень уголовного наказания, системы государственного принуждения.

Известный закон Р. Йеркса — И. Додсона⁶ устанавливает оптимальную зависимость строгости наказания от тяжести проступка и показывает, что строгость наказания разумна до определенного, зависящего от психологических особенностей личности предела. После оптимальной величины наказание не оказывает на человека стимулирующего воздействия, более того, наступает спад, деятельность человека становится все менее эффективной.

Из анализа статистики, подготовленной Государственной инспекцией РФ, следует, что наиболее действенной мерой наказания является штраф⁷.

Какие же права работодателя может нарушить работник? К примеру, если работник не исполнил свою обязанность перед работодателем и не предупредил его об увольнении за две недели. Что же может сделать работодатель, чтобы материально

наказать работника? Ровным счетом ничего. Работодатель не вправе произвести удержание из заработной платы, не вправе задержать выплату расчета при увольнении. В этой ситуации работник в материальном плане остается абсолютно безнаказанным. Подобная безнаказанность вредит не только работодателю, который не имеет времени найти замену нерадивому сотруднику, но и самому работнику, так как толкает его на другие более тяжкие нарушения трудовой дисциплины. В результате чего, в конечном счете, работник становится невостребованным на рынке труда.

Представляется, что для уравновешивания прав работника и работодателя в КоАП РФ должна быть введена статья, предусматривающая штраф за нарушение работником трудовых прав работодателя. Необходимо внести изменения в ТК РФ, расширить полномочия органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, предоставив им право привлекать к административной ответственности не только работодателей, но и работников.

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

Список литературы

1. Дмитриева Ю.А. Конституция Российской Федерации: доктринальный комментарий (постатейный). М.: Деловой двор, 2009. 153 с.
2. Лучин В.О. Теоретические проблемы реализации конституционных норм. М.: Деловой двор, 1993. 159 с.
3. Чиаков О.Л. Роль механизма правоприменения в реализации конституционных норм. Проблемы конституционного развития Российской Федерации и обеспечение прав человека: материалы науч.-теорет. конф. Саратов, 1994. С. 108–113.
4. Чибисов В. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Человек и закон. 2011. № 3. С. 27–30.
5. Чистякова А. Штраф — самая действенная мера // URL: <http://mspros.ru/main?article=7136>.
6. Yerkes R., Dodson J. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation // Journal of Comparative Neurology and Psychology. 1908. № 18. P. 459–482.

⁵ Чибисов В. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Человек и закон. 2011. № 3. С. 29.

⁶ Yerkes R., Dodson J. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation // Journal of Comparative Neurology and Psychology. 1908. № 18. P. 459–482.

⁷ Чистякова А. Штраф — самая действенная мера // URL: <http://mspros.ru/main?article=7136>.

The Constitution and the Employers: the Principle of Equality Before the Law

Eseva E. Yu.,

Post-graduated Chair of Constitutional and Administrative Law,
Baikal State University of Economics and Law
E-mail: e.eseva@yandex.ru

Abstract. *The problem of the lack of the Basic Law of the RF the rights of employers in the workplace. Analyzes the current russian legislation, in particular the provisions of the Labour Code of the RF and the provisions of the Code of Administrative Offences of the RF. There is debate about whether the constitutional rights of employers, in which the author comes to a positive conclusion based on the principle of equality before the law. In conclusion, given the necessary changes in labor and administrative law, as well as the Constitution.*

Keywords: *Constitution, labor law, administrative law, equality, equal opportunity, responsibility, fines, impunity, insecurity.*

References

1. Dmitrieva Yu.A. Konstitutsiya Rossiyskoy Federatsii: doktrinal'nyy kommentariy (postateynny). M.: Delovoy dvor, 2009. 153 c.
2. Luchin V.O. Teoreticheskie problemy realizatsii konstitutsionnykh norm. M.: Delovoy dvor, 1993. 159 c.
3. Chiakov O.L. Rol' mekhanizma pravoprimeneniya v realizatsii konstitutsionnykh norm. Problemy konstitutsionnogo razvitiya Rossiyskoy Federatsii i obespechenie prav cheloveka: materialy nauch.-teoret. konf. Saratov, 1994. S. 108–113.
4. Chibisov V. Ponyatie, formy i sposoby zashchity trudovykh prav i svobod // Chelovek i zakon. 2011. № 3. S. 27–30.
5. Chistyakova A. Shtraf — samaya deystvennaya mera // URL: <http://mspros.ru/main?article=7136>.