УДК 349.2
DOI: https://doi.org/10.17816/RJLS630014

Реализация работодательской власти через призму правоприменительной практики

А.А. Линец

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Реализация работодательской власти тесно переплетается с несением предпринимательского риска. При этом недопустимость переложения предпринимательского риска на работников вытекает в том числе из правила о недопущении ухудшения положения работника. Впрочем, данное правило весьма сложно реализуемо, когда речь идет о выборе работодателем для юридического опосредования своих управленческих решений альтернативных правовых конструкций, каждая из которых соответствует букве закона. Целью исследования является выявление ограничений по использованию работодателем правовых конструкций на основе противоречия такого использования целям, задачам и принципам трудового законодательства. Проводится анализ судебной практики о невозможности перенесения бремени предпринимательского риска на работников в рамках тенденции платформизации бизнеса; о невозможности увязывания срочности отношений с контрагентами со срочностью трудовых отношений; о взаимодействии оплаты и дисциплины труда по вопросу о «конкуренции» между альтернативными правовыми конструкциями по расторжению трудового договора при неудовлетворительном результате испытания и по дисциплинарному основанию; о «конкуренции» расторжения трудового договора по инициативе работодателя и прекращения трудовых отношений по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и др. Делается вывод о том, что в правоприменительной практике прослеживается тенденция, выражающаяся в оценке конкуренции конструкций реализации работодательской власти, исходя из целей их применения, а также процедуры и гарантий, предоставляемых работникам. Таким образом, трудовое законодательство и правоприменительная практика устанавливают работодателю пределы реализации такой власти. Результаты исследования могут быть использованы в реализации и применении права.

Ключевые слова: трудовой договор; срочный трудовой договор; расторжение трудового договора; оплата труда; премия; работодательская власть.

Как цитировать

Линец А.А. Реализация работодательской власти через призму правоприменительной практики // Российский журнал правовых исследований. 2024. Т. 11. № 2. С. 57–69. DOI: https://doi.org/10.17816/RJLS630014

Рукопись получена: 05.04.2024 **Рукопись одобрена:** 14.05.2024 **Опубликована:** 28.06.2024

Статья доступна по лицензии CC BY-NC-ND 4.0 International
© Эко-Вектор, 2024

DOI: https://doi.org/10.17816/RJLS630014

Implementation of the Employer's Authority through the Lens of Law Enforcement Practice

A.A. Linets

Lomonosov Moscow State University (MSU), Moscow, Russia

ABSTRACT

The exercise of the employer's authority is closely intertwined with the bearing of entrepreneurial risk. Crucially, the rule that an employee's position should not be worsened prohibits transferring this risk to employees. However, realizing this rule is challenging when employers choose between alternative legal constructions, each compliant with the "letter" of the law, to mediate managerial decisions. This article aims to identify restrictions on employers' use of legal constructions that contradict the goals, objectives, and principles of labor legislation. It analyzes court practices concerning the prohibition of shifting entrepreneurial risk to employees within the context of business platformization, the nonlinkage of urgency in relations with counterparts to employment relations, and the interplay between remuneration and labor discipline. Additionally, it examines the "competition" between alternative legal constructions for terminating employment contracts due to unsatisfactory test results or disciplinary breaches. The study concludes that there is a trend in law enforcement practice to evaluate the competition of legal constructs based on their purposes and procedural safeguards provided to employees. Thus, labor legislation and law enforcement practice establish boundaries for exercising employer authority. The findings can inform the implementation and application of labor law.

Keywords: employment contract; fixed-term employment contract; termination of employment contract; remuneration; bonus; employer authority.

To cite this article

Linets AA. Implementation of the employer's authority through the lens of law enforcement practice. *Russian journal of legal studies*. 2024;11(2):57–69. DOI: https://doi.org/10.17816/RJLS630014

Received: 05.04.2024 **Accepted:** 14.05.2024 **Published:** 28.06.2024

ECO•VECTOR

Article can be used under the CC BY-NC-ND 4.0 International License
© Eco-Vector, 2024

ВВЕДЕНИЕ

Кардинальные социально-экономические и технологические изменения обуславливают повышение конкуренции на международных и национальных рынках, и под их влиянием происходит трансформация отношений, складывающихся в сфере труда. При этом волатильность рыночной конъюнктуры приводит работодателей к необходимости адаптироваться под эти изменения, в том числе с точки зрения управления трудом. Как отмечает С.П. Маврин, «управление трудом как юридическая категория может быть представлена в виде совокупности средств правового воздействия на субъектов общественного процесса труда, осуществляемого в условиях координационного и реординационного взаимодействия участников управления в целях оптимальной организации труда, эффективного использования различных ресурсов предприятия и достижения на этой основе высоких общественно-полезных результатов производства» [1, с. 6]. При этом механизм правового регулирования труда как часть механизма рыночной экономики включает в себя систему норм различных отраслей права и соответствующих им правоотношений, направленных на совершенствование организации коллективного труда [2, с. 15–16].

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Работодатели должны обладать гибкостью, которая может заключаться в определении структуры локальной организации труда[1] или изменении численности работников организации. Локальная организация труда обуславливает выбор потребителя труда в пользу тех правовых конструкций, которые допускает законодатель для реализации той или иной формы взаимодействия по применению труда (как трудовых отношений, так и гражданско-правовых). В контексте такого выбора особое место занимает правовое регулирование гибкости трудовых отношений и эластичности трудовой функции с учетом ее определенности. Именно эти параметры формируют интерес к выбору трудовых отношений как формы взаимодействия по применению труда — широкая возможность по дискреции в реализации работодательской власти и в «наполняемости» предмета трудового договора (выполнения трудовой функции). Причем, с одной стороны, гибкость трудовых отношений осуществляется посредством предоставления на выбор работодателю наиболее подходящих с точки зрения экономической эффективности правовых конструкций (в конкурентоспособности национальных работодателей государство имеет значительный интерес, из чего вытекает экономическое назначение трудового права). С другой стороны, социальное назначение трудового права диктует необходимость обеспечения реализации той или иной правовой конструкции исключительно в зависимости от целей ее законодательного закрепления, ограничивая работодателей в выборе альтернативных правовых конструкций, предполагающих ухудшение положения работника. В связи с этим, актуальными являются вопросы максимального раскрытия потенциала трудовых отношений при выборе той или иной трудоправовой конструкции с учетом интересов их субъектов, а также интересов государства. Под правовыми конструкциями в контексте реализации работодательской власти следует понимать комплекс правовых норм, опосредующих не только юридически значимое решение работодателя, но и процедуру его воплощения, а также гарантии работнику.

Так, в интересах работодателя осуществлять максимальную свободу по реализации своей власти, то есть использованию наиболее эффективных правовых конструкций, а в интересах работника — неухудшение своего положения по сравнению с установленным в законодательстве и в рамках социально-партнерского регулирования. В интересах государства же обеспечивать телеологическое применение той или иной правовой конструкции, закрепленной в трудовом законодательстве, причем как с учетом «общих» целей, задач и принципов правового регулирования в рассматриваемой сфере, так и с учетом целей принятия отдельных трудоправовых норм. В связи с этим сторонам трудовых отношений и государству необходимо достичь согласования интересов в контексте выбора альтернативных правовых конструкций и реализации работодательской власти. Важно отметить, что развитие правового регулирования в сфере труда должно быть основано на такой ключевой категории, как справедливость [4].

Вообще, гибкость реализации работодательской власти при осуществлении экономической деятельности может выражаться через несколько аспектов [3, с. 153–154]:

- прекращение трудовых отношений по экономическим причинам и связанную с этим возможность заключать трудовые договоры исходя из «сложности» их расторжения;
- использование различных форм взаимодействия с исполнителями труда («типичные работники»; дистанционные работники; работники, направленные частным агентством занятости; исполнители труда по гражданско-правовым договорам и др.), что, по сути, формирует структуру локальной организации труда и определяет комплекс правовых конструкций в рамках той или иной формы, которые доступны потребителю и исполнителю труда для опосредования их взаимодействия;

[1] Локальная организация труда — это системно-структурированное взаимодействие потребителя и исполнителей по поводу применения труда (совокупно обеспечивающих выполнение определенной экономической деятельности), реализуемое в различных правовых формах через соответствующие данным формам правовые средства (в рамках трудовых отношений: трудовой договор и др.; в рамках гражданско-правовых отношений: договор о предоставлении труда работников (персонала); договор возмездного оказания услуг, договор подряда и др.) [3, с. 51].

– реализацию гибкости трудовых отношений (например, поручение дополнительных обязанностей или отдельной трудовой функции посредством соглашения; изменение условий трудового договора по соглашению сторон (ст. 72 Трудового кодекса РФ[2] (далее — ТК РФ)) или изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ); отпуск без сохранения заработной платы; неполное рабочее время; простой);
– реализацию гибкости (эластичности) трудовой функции.

Так, прекращение трудовых отношений в связи с экономическими причинами и использование различных форм взаимодействия с исполнителями труда можно отнести к количественной гибкости локальной организации труда, а последние два — к качественной. Все четыре аспекта взаимосвязаны и с учетом реализации частных интересов субъектов в сфере труда и публичного интереса могут влиять на выбор работодателя в пользу того или иного аспекта, считающегося наиболее приемлемым. С точки зрения количественной гибкости организации труда это означает «направление» законодателем потребителей труда к выбору трудовых отношений как формы взаимодействия по применению труда, а с точки зрения качественной — «направление» их к выбору тех альтернативных правовых конструкций, которые согласуются с целями и задачами трудового права. Стоит отметить, что для Российской Федерации характерно «направление» именно в пользу поддержания трудовых отношений как в контексте развития трудоправового регулирования нетипичных форм занятости, так и четкого определения правового статуса исполнителей. Последнее реализуется в том числе с учетом возможности переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые согласно ст. 19.1 ТК РФ, что защищает интересы исполнителей труда. Трудоправовые конструкции, по сути, способствуют «конкурентоспособности» трудовых отношений как формы взаимодействия по применению труда.

В современных условиях работодатели находятся в быстроизменяющейся среде [5] и должны быть способны поддерживать свою конкурентоспособность, следовательно, им необходимо обладать некоторыми характеристиками, в том числе высокой степенью адаптивности и быстрым реагированием на данные изменения. В силу этого происходит трансформация процесса управления наемным трудом и его «пересечение» с несением бремени предпринимательского риска. Не стоит забывать о том, что работодатель осуществляет предпринимательскую деятельность на свой риск и в силу этого несет ответственность за ее результаты.

Именно работодатель определяет структуру локальной организации труда, выбирая наиболее эффективные правовые конструкции взаимодействия с работниками. Ведение предпринимательской деятельности сопряжено с самостоятельным определением работодателем численности работников, трудовые функции которых будут суммарно обеспечивать осуществление данной деятельности, а также выбором правовых конструкций взаимодействия с работниками, направленных на повышение эффективности данного взаимодействия (к примеру, выбор между осуществлением труда стационарно или дистанционно). На первый взгляд, такой выбор осуществляется обеими сторонами трудового договора, но именно работодатель формирует локальную организацию труда в рамках реализации своей власти, а работник зачастую может лишь отказаться от применения в отношении него определенной правовой конструкции (что приводит, например, к незаключению трудового договора о дистанционном труде, если дистанционное выполнение трудовой функции не отвечает интересам работника, или к прекращению трудовых отношений в результате отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)). Таким образом работник «находится» во власти работодателя и имеет ограниченный выбор действий в силу своего положения.

Так, в настоящее время все чаще работодатели прибегают к попыткам переложить бремя несения предпринимательского риска на работников, что естественно вступает в противоречие с природой трудовых отношений. Одним из ярчайших примеров данной ситуации является широкое распространение платформизации бизнеса, фактически приводящей к переложению предпринимательского риска на исполнителей труда (что обосновано только в том случае, если данные исполнители осуществляют индивидуальную экономическую деятельность, а не выполняют несамостоятельный наемный труд). Впрочем, правовой статус платформенных работников не позволяет распространять на них нормы трудового законодательства (в том числе благодаря сложившемуся весьма формальному подходу в судебной практике, которая подвергла лишь поверхностному анализу природу взаимодействия по применению труда платформенных работников[3]). Так, Тушинский районный суд г. Москвы в решении от 26 июня 2019 г. № 2-2238/19 вместо выяснения признаков, свидетельствующих в пользу или против предпринимательского характера деятельности платформенных работников (что имеет ключевое значение в современном разграничении трудового и гражданско-правового договоров в случае платформенной занятости), исследовал лишь «формальные» договорные условия[4] (что было поддержано

[2] Трудовой кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3 (с послед. изм.).

[3] См. подробный анализ вопросов, которые суды (на примере решения Тушинского районного суда г. Москвы от 26 июня 2019 г. по делу № 2-2238/19 и решения Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 14 мая 2019 г. по делу № 2-2792/2019) не исследуют [6].

[4] Решение Тушинского районного суда г. Москвы от 26 июня 2019 г. № 2-2238/19 // СПС «Гарант».

Московским городским судом в апелляционном определении[5]). Такой формальный подход с учетом неравного экономического положения сторон трудовых отношений и вытекающего из этого неравенства в переговорных возможностях приводит к распространению фиктивной самозанятости.

Показательным с точки зрения недопущения перенесения предпринимательского риска на работников является Постановление Конституционного Суда РФ (далее — КС РФ) от 19.05.2020 № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева»[6]. Так, КС РФ рассмотрел конституционность законодательных норм, допускающих ситуацию, в которой работодатели, по сути, увязывали срок заключения гражданско-правовых договоров, направленных на осуществление их предпринимательской деятельности, со сроком заключения трудовых договоров работников, непосредственно осуществляющих свои трудовые функции в рамках исполнения вышеуказанных договоров. Другими словами, вступая в договорные отношения с контрагентом, работодатели «переносили» характеристики таких отношений на работников, в первую очередь это касается их срочности.

КС РФ указал, что работодатель является самостоятельным участником гражданского оборота, который осуществляет экономическую деятельность и несет ответственность за заключение, изменение и прекращение гражданско-правовых договоров с контрагентами. В связи с этим именно работодатель несет бремя рисков осуществляемой предпринимательской деятельности, а не работник, который не является участником экономической деятельности работодателя, поскольку он лишь выполняет трудовую функцию, определенную трудовым договором. Обратная бы ситуация повлекла за собой ухудшение положения работника, нарушение баланса прав и свобод работника и работодателя, а также ошибочное определение самой природы трудовых отношений. Таким образом, КС РФ отметил невозможность переложения бремени предпринимательского риска на работников. В случае если договор оказания услуг между работодателем и контрагентом прекращен по истечению срока договора, а следующий договор оказания услуг еще не заключен (то есть между прекращением и заключением договоров существует определенный промежуток времени), то работнику объявляется простой по вине работодателя. Если же отсутствует возможность заключения нового гражданско-правового договора с контрагентом — расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) с учетом всех сопутствующих гарантий. В данном случае, по сути, существовала конкуренция альтернативных правовых конструкций: заключение трудового договора на определенный срок и его прекращение в связи с истечением данного срока; направление работника в простой по вине работодателя (в случае временного отсутствия работы) либо сокращение численности или штата работников (в случае постоянного). Безусловно, правоприменительная практика не могла не отреагировать путем «направления» работодателя на использование правовых конструкций, дающих работникам больше гарантий. Впрочем, ключевым должно являться целевое назначение той или иной конструкции.

С одной стороны, к интересам работодателя можно отнести максимальную свободу по реализации своей власти, в том числе в рамках выбора наиболее эффективных правовых конструкций (в первую очередь с точки зрения экономической эффективности). С другой стороны, данный интерес не может вступать в противоречие с самой природой трудовых отношений. Так, работники, с учетом «нахождения» во власти работодателя, заинтересованы в неухудшении своего положения по сравнению с законодательно закрепленным. Зачастую работодатели используют установленные в законодательстве правовые конструкции, опосредующие обстоятельства, к которым в соответствии с целевым назначением норм больше подходят другие правовые конструкции (предоставляющие работникам больше прав и гарантий). С точки зрения буквы закона, работодатель лишь использует одну из присутствующих в законодательстве правовых конструкций. Однако фактически происходит ухудшение положения работника в силу того, что должны применяться конструкции, предполагающие для них больший уровень прав и гарантий.

Одним из острых вопросов невозможности перенесения бремени предпринимательского риска на работников является взаимодействие оплаты и дисциплины труда. Так, Октябрьский районный суд г. Липецка в решении от 26 апреля 2022 г. № 2-760/2022 рассмотрел следующие обстоятельства[7]. Работник (менеджер по продажам) привлекался к дисциплинарной ответственности и в итоге был уволен за неоднократное (два и более раз) неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) вследствие невыполнения плана продаж. При этом планы продаж устанавливались для работника ежедневно, в то время как другим менеджерам планы продаж устанавливались помесячно. Работнику затрудняли осуществление трудовой функции путем изменения рабочего места, непринятия мер по улучшению

[5] Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. № 33-53437/2019 // СПС «КонсультантПлюс».

[6] Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева» // СПС «КонсультантПлюс».

[7] Решение Октябрьского районного суда города Липецка от 26.04.2022 по делу № 2-760/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

связи и лишения доступа к программе 1С (которая нужна для оперативного выполнения заявок клиентов), передачи клиентов другим менеджерам и др. Привлечение к дисциплинарной ответственности было признано незаконным, работник восстановлен в должности.

Важно отметить, что невыполнение плана продаж может быть не только результатом недобросовестных действий работника по осуществлению своих трудовых обязанностей, но и отражать внешнюю конъюнктуру рынка, изменение платежеспособности потребителей или утрату конкурентных преимуществ на рынке по сравнению с аналогичными товарами и т.д. При этом предметом трудового договора является выполнение трудовой функции — без очерченного результата труда (причем работодатель отвечает за организацию труда, так как работник находится под его контролем), в отличие от договоров гражданско-правового характера. Поэтому правовой природе трудовых отношений является чуждым увязывание реализации дисциплинарной власти работодателя с достижением определенного результата труда, который выражается не только и не столько в конкретных действиях (например, обзвон клиентов и доведение до них информации о товаре), а в ответной реакции клиентов (что непосредственно не основано на действиях работников). Такая ситуация фактически означает перенесение предпринимательского риска на работников. Впрочем, выполнение плана продаж вполне можно встраивать в рамки оплаты труда. При этом важно, чтобы были соблюдены следующие условия для исключения перенесения предпринимательского риска на работников:

- выполнение плана продаж должно быть закреплено в качестве обязанности работника (например, в должностной инструкции);
- должен быть закреплен порядок установления конкретных показателей плана продаж и порядок ознакомления с ними работников;
- должен быть установлен порядок контроля и фиксации выполнения плана продаж;
- должны быть обеспечены необходимые условия труда.

Значимым аспектом установления плана продаж является отсутствие неравного отношения к работникам. То есть, по сути, оценка выполнения работником плана продаж должна проводиться вкупе с вопросами выполнения планов продаж другими работниками, среди которых: устанавливается ли план продаж для других работников? выполняют ли другие работники показатели плана продаж и какие действия предпринимает работодатель в случае выполнения/невыполнения? в каком порядке и на основании каких критериев происходит дифференциация показателей плана продаж разных работников?

Важно отметить, что оценка выполнения плана продаж может также опосредовано реализовываться путем контроля за осуществлением конкретных трудовых обязанностей работников, отражающихся на выполнении плана продаж, но связанных только с действиями работника, не сопряженными с реакцией клиентов (например, предложение дополнительных товаров клиентам; внедрение новых механизмов маркетинга, технологий продаж; поиск выхода на новые рынки).

К примерам альтернативных правовых конструкций можно также отнести «конкуренцию» между «привлечением работника к дисциплинарной ответственности» и «невыплатой или снижением размера стимулирующей части оплаты труда (премии) вследствие нарушения дисциплины труда (что на основании ч. 2 ст. 135 ТК РФ часто закреплено в локальных нормативных актах)». Данная конкуренция была рассмотрена в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П[8], в котором ч. 2 ст. 135 ТК РФ была признана противоречащей Конституции Российской Федерации[9] (чч. 1 и 2 ст. 19, ч. 3 ст. 37, ч. 3 ст. 55, ч. 5 ст. 75 и ст. 75.1). Так, КС РФ усмотрел в данной статье ТК РФ возможность произвольного установления работодателем в локальных нормативных актах правил исчисления стимулирующих выплат, входящих в состав заработной платы, и возможность уменьшения размера заработной платы работника, имеющего неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание, несмотря на то, что трудовым законодательством не допускается имущественное воздействие на работника в контексте привлечения его к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде штрафа и иных материальных мер (в силу ст. 192 ТК РФ). Фактически это означает имущественное воздействие на работника, совершившего дисциплинарный проступок. Такая ситуация нарушает принципы справедливости, равенства, соразмерности и права работника на справедливую заработную плату. Более того, в таком случае нивелируется значение других факторов материального стимулирования труда, таких как выполнение показателей (условий), установленных для приобретения права на их получение, а также количество и качество фактически затраченного работником труда. Конституционная значимость рассматриваемой проблематики обусловлена тем, что это приводит к нарушению не только общих принципов юридической, в том числе и дисциплинарной, ответственности (справедливости, равенства) и принципов института оплаты труда (обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, запрет какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда), но и конституционных предписаний об уважении человека труда и самого труда, а также конституционно одобряемых целей возможных ограничений прав и свобод человека и гражданина.

[8] Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской» // СПС «КонсультантПлюс».

[9] Конституция Российской Федерации / Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета от 25 декабря 1993 года № 237 (с поправками).

В связи с этим важно подчеркнуть необходимость разграничения привлечения работника к дисциплинарной ответственности и увязывания с дисциплинарными проступками выплаты стимулирующей (премиальной) части оплаты труда.

КС РФ пришел к выводу, что допустимость возможности и пределов невыплаты или снижения размеров стимулирующих выплат (премий) при наличии у работника неснятого или непогашенного дисциплинарного взыскания должна быть предусмотрена законом, соразмерна тяжести совершенного проступка и его экономическим, организационным и иным последствиям для реализации деятельности работодателя. Кроме того, совершенный работником дисциплинарный проступок может оказывать негативное влияние на деятельность работодателя только в тот период времени, когда он совершен, а не на весь период привлечения к дисциплинарной ответственности (до истечения срока или досрочного снятия).

Таким образом, при рассмотрении «конкуренции» альтернативных правовых конструкций реализации работодательской власти прослеживается тенденция, выражающаяся в оценке судами целей применения правовых конструкций, принципов трудового права, процедур и гарантий, предоставляемых работникам.

Важно подчеркнуть, что невыплата или снижение премии могут осуществляться на основании совершения работником нарушения дисциплины труда без привлечения его к ответственности в рамках надлежащей процедуры. По сути, в данном случае нарушение дисциплины труда имеет юридическое значение только в разрезе выплаты премии, но без привлечения к дисциплинарной ответственности. Анализ такого рода ситуации дал Девятый кассационный суд общей юрисдикции в определении от 03.08.2023 № 88-7163/2023[10]. Согласно обстоятельствам дела в локальном нормативном акте работодателя об условиях и размерах материального стимулирования закреплено, что при установлении фактов нарушений в рамках учетного периода размер премии работников снижается на 20 %. Работник нарушил установленный в организации кодекс этики и служебного поведения (согласно должностной инструкции работник обязан соблюдать правила данного кодекса) путем недобросовестного исполнения должностных обязанностей в части необходимости содержания рабочего места в чистоте и по окончании работы его убирать. В связи с этим ему была выплачена премия в размере 80 % от максимальной. При этом работник не привлекался к дисциплинарной ответственности, данное нарушение имело лишь последствия в плоскости оплаты, но не дисциплины труда. Суд отметил, что лишение премии или денежного вознаграждения законом не отнесено к мерам дисциплинарного взыскания, и эта мера воздействия в отношении лиц, недобросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, устанавливается локальными нормативными актами. Также важно разграничивать премии, которые входят в систему оплаты труда, и премии, предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ как один из видов поощрения работников работодателем за добросовестный и эффективный труд, применение которого относится к компетенции работодателя. Последняя премия не является гарантированной выплатой (гарантированным доходом) работника, выступает лишь дополнительной мерой его материального стимулирования, поощрения, применяется по усмотрению работодателя, который определяет порядок и периодичность ее выплаты, размер, критерии оценки выполняемых работником трудовых обязанностей и иные условия, влияющие как на выплату премии, так и на ее размер, в том числе результаты экономической деятельности самой организации (работодателя).

Другим примером «конкуренции» правовых конструкций можно назвать прекращение трудовых отношений в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ст. 71 ТК РФ) и расторжение трудового договора по дисциплинарным основаниям (пп. 5–10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Такой вопрос рассматривался, например, в определении Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.11.2022 по делу № 88-30187/2022[11]. Согласно обстоятельствам данного дела работнику в трудовом договоре был установлен испытательный срок в три месяца. В течение данного периода согласно служебным запискам администратора работник допускал дисциплинарные нарушения: принимал пищу на рабочем месте, пререкался с вышестоящим руководством, отвлекался на чтение планшета, крутил самодельные сигареты, отказывался выполнять поручения. На основании этого работнику было направлено уведомление о расторжении трудового договора в соответствии со ст. 71 ТК РФ, а через три дня с момента получения данного уведомления был своевременно издан соответствующий приказ. Работник оспорил данное расторжение трудового договора в суде. Суд первой инстанции встал на сторону работодателя, но суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что была нарушена процедура признания работника не выдержавшим испытание. Дело в том, что в уведомлении о расторжении трудового договора и в приказе об увольнении отсутствовало указание на причины, послужившие основанием для расторжения, не конкретизированы должностные обязанности, которые не исполнил работник, а также не зафиксированы фактические обстоятельства, которые привели работодателя к выводу о том, что работник не прошел проверку соответствия поручаемой работе. Следует отметить, что изложенные в служебных записках нарушения не были соотнесены с должностной инструкцией и не была проведена оценка того, насколько

[10] Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2023 № 88-7163/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

[11] Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.11.2022 по делу № 88-30187/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

DOI: https://doi.org/10.17816/RJLS630014

они повлияли на выполнение обязанностей. Таким образом, в данном случае конструкция установления испытания и расторжения трудового договора в связи с его неудовлетворительным результатом была использована некорректно и «маскировала» расторжение трудового договора в связи с дисциплинарными проступками (неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей) по инициативе работодателя с комплексом предусмотренных для работника гарантий (в первую очередь процедурных).

Правовые конструкции должны использоваться согласно своим целям. Так, условие об испытании работника устанавливается в трудовом договоре в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Это обуславливает наличие «простой» процедуры расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания: соблюдение срока испытания; предупреждение работника о расторжении в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Таким образом, прохождение испытания является вопросом, по сути, оценки работодателем практического применения деловых качеств работника к конкретной работе («соответствие поручаемой работе»). Привлечение же к дисциплинарной ответственности имеет целью поддержание трудовой дисциплины путем демонстрации негативных стимулов нарушения дисциплины труда как совершившему дисциплинарный проступок работнику (так, в судебной практике отмечается, что целью привлечения работника к дисциплинарной ответственности является не только право работодателя указать работнику на ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей, но и предоставить недисциплинированному работнику возможность и время исправиться[12]), так и другим работникам, а в некоторых установленных законодательством случаях — расторжение трудового договора (когда значимость нарушения имеет существенное значение, что по усмотрению работодателя (так как является правом, а не обязанностью) исключает применение иного воздействия, не связанного с расторжением).

Согласно ст. 192 ТК РФ привлечение к дисциплинарной ответственности работника осуществляется за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей по его вине. Оно основано на общих принципах юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность). Установлена в связи с этим и сложная процедура привлечения к дисциплинарной ответственности, в корне отличающаяся от описанной выше в связи с неудовлетворительными результатами испытания. Нарушение установленной процедуры повлечет неправомерность привлечения к дисциплинарной ответственности: обнаружение и фиксация проступка; требование от работника письменного объяснения; соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания; оценка объективных обстоятельств проступка; учет тяжести деяния; применение только одного дисциплинарного взыскания за один дисциплинарный проступок; применение ограниченного перечня дисциплинарных взысканий; издание приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и ознакомление с ним работника под роспись.

Таким образом, правовые конструкции расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания и по дисциплинарному основанию имеют различные цели и процедуру, а потому должны использоваться сообразно своим целям, а не применяться на усмотрение работодателя. Так, расторжение трудового договора в связи с тем, что работник не прошел проверку соответствия поручаемой работе, должно осуществляться согласно ст. 71 ТК РФ, а расторжение при нарушении дисциплины труда — согласно процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности, чтобы не лишать работника защитной процедуры, закрепленной в трудовом законодательстве (как отмечает КС РФ, ч. 1 ст. 193 ТК РФ носит гарантийный характер и имеет целью предоставить лицу, привлекаемому к дисциплинарной ответственности, возможность изложить свою позицию относительно вменяемого ему дисциплинарного проступка, привести мотивы и обстоятельства его совершения[13]). Например, в вышеуказанном определении Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.11.2022 по делу № 88-30187/2022 объяснительные записки администратора о совершении работником нарушений фактически заменили процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, что нарушило его права и лишило возможности получения гарантий. При этом важно отметить, что наличие дисциплинарных взысканий может являться критерием неуспешного прохождения испытания. Но, во-первых, это должно быть закреплено в локальном нормативном акте о порядке прохождения испытания (принятие которого значительно снижает правовые риски), а во-вторых, дисциплинарные взыскания должны быть наложены правомерно и с соблюдением процедуры. Таким образом, можно сделать вывод, что конкуренция альтернативных правовых конструкций должна быть четко ограничена в тех случаях, когда одна из конструкций дает больше гарантий работникам согласно целям ее применения. Впрочем, именно эта цель должна главенствовать в определении ее использования в тех

[12] Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 11.08.2022 № 88-6922/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

[13] Определение Конституционного Суда РФ от 30.05.2023 № 1121-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Хохлова Александра Геннадьевича на нарушение его конституционных прав абзацами вторым — четвертым части второй статьи 21, частью первой статьи 192 и частью первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

или иных обстоятельствах. Другими словами, должно соблюдаться не правило наиболее благоприятного положения работника, а целевое соответствие применения правовой конструкции. При этом ухудшение же положения должно использоваться как один из критериев неправильного выбора работодателем правовой конструкции.

Представляющая интерес в данном контексте ситуация была рассмотрена Братским городским судом Иркутской области в решении от 26.01.2017 № 2-129/2017[14]. Согласно обстоятельствам дела работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Неисполнение обязанностей, по мнению работодателя, заключалось в том, что он неоднократно не сдавал проверку знаний по охране труда ввиду того, что был неудовлетворительно подготовлен. Стоит отметить, что прохождение проверки знаний охраны труда являлось обязательным требованием для выполнения трудовой функции работником по занимаемой должности. При этом от прохождения такой проверки знаний он не отказывался. После неудовлетворительной сдачи экзаменов по охране труда у работника было запрошено объяснение в письменной форме, которое он предоставил. По итогам рассмотрения данного объяснения исполняющий обязанности технического директора работодателя в служебной записке генеральному директору предложил расторгнуть трудовой договор с работником по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку у работника имелись и другие непогашенные и неотмененные дисциплинарные взыскания, что и было сделано. В судебном порядке работнику удалось оспорить данное увольнение, так как суд выявил в данном случае неправомерное использование конструкции дисциплинарного увольнения как альтернативы расторжению трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Действительно, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предполагает, что неоднократное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин включает нарушения как непосредственных обязанностей, составляющих трудовую функцию, так и требований законодательства и локальных нормативных актов. Например, в контексте рассматриваемого дела к таким нарушениям в силу обязательности допуска к работе может быть отнесен отказ работника от прохождения в рабочее время необходимого обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации. Впрочем, работник не отказывался ни от прохождения специального обучения, ни от сдачи экзамена, на что обратил внимание и суд. В связи с этим неудовлетворительные знания не могут образовывать дисциплинарное нарушение. В данном случае имеет место маскировка проведения аттестации, выявляющей несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточных знаний в области охраны труда. При этом увольнение по результатам аттестации не является дисциплинарным увольнением и предполагает ряд гарантий для работников (участие представителя работников в комиссии по аттестации; увольнение допустимо в случае, если у работодателя нет возможности перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья).

Таким образом, данное решение является иллюстрацией телеологического толкования в сфере выбора правовых конструкций, подкрепленного оценкой уровня предоставляемых работником прав и гарантий. Еще более наглядную ситуацию с альтернативными конструкциями в виде привлечения к дисциплинарной ответственности и проведения аттестации можно проиллюстрировать на примере несдачи экзамена по выявлению знаний, не препятствующих допуску работника к выполнению трудовой функции (как в случае с охраной труда), например знаний локальных нормативных актов работодателя. Так, сам факт неудовлетворительной демонстрации таких знаний на экзамене не означает несоблюдение локальных нормативных актов, неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. Промышленный районный суд г. Самары в решении по делу от 29.01.2019 № 2-299/2019 рассмотрел следующие обстоятельства[15]. Работнику было поручено в виде задания изучение реализуемой продукции и прохождение тестирования по данным знаниям. Однако тестирование показало, что уровень знаний работника недостаточный. Работодатель сделал на основании этого вывод, что работник не может качественно выполнять свои должностные обязанности (что отражалось в служебных записках), и привлек его к дисциплинарной ответственности в виде выговора. При этом тестирование проводилось на бумажном носителе без подписи тестируемого лица, объективность тестирования и оценки результатов тестирования не были каким-либо образом урегулированы, уровень знаний продукции нормативным актом не предусматривался.

В данном случае также имеет место привлечение к дисциплинарной ответственности вместо проведения аттестации. Важно подчеркнуть, что только проведение аттестации является правомерным способом оценки соответствия работника занимаемой должности. Суд встал на сторону работника.

Следует сделать вывод о том, что в правоприменительной практике прослеживается тенденция, выражающаяся в оценке конкуренции конструкций реализации

[14] Решение Братского городского суда Иркутской области от 26.01.2017 по делу № 2-129/2017. URL: https://sudact.ru/regular/doc/ZyUVOexzqdxj/ (дата обращения: 02.03.2024).

[15] Решение Промышленного районного суда г. Самары от 29.01.2019 №2-299/2019. URL: https://sudact.ru/regular/doc/BdlFDtUR4pJ/ (дата обращения: 02.03.2024).

работодательской власти. Так, суды часто исходят из целей применения правовых конструкций, процедуры и гарантий, предоставляемых работникам. Несмотря на то, что работодатель сам реализовывает свою власть в рамках построения локальной организации труда, трудовое законодательство и правоприменительная практика устанавливают работодателю пределы реализации такой власти.

Кроме того, в фактическую «конкуренцию» вступают такие основания расторжений трудового договора, как «по соглашению сторон» (ст. 78 ТК РФ), «по инициативе работодателя» (ст. 81 ТК РФ), «по инициативе работника (по собственному желанию)» (ст. 80 ТК РФ) и «отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора» (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). На первый взгляд данная ситуация выглядит весьма парадоксально, так как каждое из данных расторжений трудового договора имеет свою специфику правового регулирования, в том числе в части их проведения и предоставляемых работнику гарантий. Однако именно работодатель осуществляет реализацию своей власти, а значит в рамках локальной организации труда выбирает те или иные правовые конструкции для претворения в жизнь своих управленческих решений. В связи с этим абсолютно актуальной является постановка вопроса об альтернативности таких расторжений, как «по инициативе работодателя» (к примеру, по сокращению численности или штата работников) и «по соглашению сторон». Более того, за счет давления на работника работодатель может даже замаскировать под расторжение по своей инициативе собственное желание работника. Не случайно суды тщательно проверяют все обстоятельства расторжения трудового договора по собственному желанию работника, и, к примеру, такой фактор как короткий срок между написанием заявления и увольнением (в тот же день) рассматривают как доказательство инициативы работодателя по прекращению трудовых отношений и давления на работника[16]. Кроме того, как справедливо отмечает Т.В. Ерохина, нарушение порядка увольнения имеет юридическое значение не только при увольнении по инициативе работодателя, но и работника [7, с. 280].

Первый кассационный суд общей юрисдикции в решении от 09.11.2020 по делу № 8Г-23106/2020[17] рассмотрел обстоятельства, в которых в рамках реализации своей власти работодатель использовал в качестве альтернативы правовой конструкции «расторжение трудового договора по инициативе работодателя» правовую конструкцию «расторжение трудового договора по соглашению сторон». Работодатель и работник заключили соглашение о расторжении трудового договора через год. До истечения данного срока работник изъявил желание расторгнуть данное соглашение, но работодатель в этом отказал. Работник обратился в суд. Суды первой и апелляционной инстанций встали на сторону работодателя и обращали внимание на то, что так как соглашение о расторжении трудового договора заключили работник и работодатель, то и его аннулирование возможно только совместной волей сторон. Кассационный суд в свою очередь пришел к выводу, что факт того, что соглашение заключено задолго до прекращения трудовых отношений, а работник впоследствии предпринял попытки аннулировать соглашение, свидетельствует в пользу отсутствия воли работника на расторжение трудового договора. Суды же первой и апелляционной инстанций не изучили целый ряд имеющих важное значение факторов для определения действительного наличия воли работника на расторжение трудовых отношений при заключении соглашения, ограничившись формальной констатацией невозможности отказа от соглашения в одностороннем порядке. Следует подчеркнуть, что в целом правоприменительная практика не поддерживает возможность отказа от расторжения трудового договора по соглашению сторон в одностороннем порядке[18]. Так, чтобы исключить вынужденность в заключении такого соглашения, необходимо провести оценку того, были ли действия работника добровольными, осознавал ли работник последствия подписываемого соглашения, провел ли работодатель их разъяснение, а также выяснял ли причины подписания работником такого соглашения. В связи с этим можно констатировать толкование ст. 78 ТК РФ по букве закона, в соответствии с которым трудовой договор может быть расторгнут в любое время без указания пределов по сроку, а аннулирование такого соглашения возможно только по соглашению сторон и с отсутствием необходимости проведения какой-либо процедуры. При этом правоприменительная практика, выясняя наличие воли работника на расторжение трудового договора, фактически предписывает работодателю проводить процедуру проверки добровольности и осознанности предпринимаемых действий, что включает в том числе проведение с работником разъяснений о правовых последствиях его действий, а также выяснений причин подписания работником соглашения. Такой «процедурой» фактически исключается возможность маскировки расторжения трудового договора по инициативе работодателя путем осуществления расторжения по соглашению

[16] Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2024 № 88-2402/2024 // СПС «КонсультантПлюс».

[17] Решение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 09.11.2020. URL: https://1kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=6415047&delo_id=2800001&new=2800001&text_number=1 (дата обращения: 21.03.2024).

[18] Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2024 № 88-2641/2024 по делу № 2-1209/2023 // СПС «КонсультантПлюс»; Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 14.09.2023 по делу № 88-23689/2023 // СПС «КонсультантПлюс»; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 01.02.2024 по делу № 88-1515/2024 // СПС «КонсультантПлюс».

сторон, которая присутствовала в рассматриваемом деле. Так, в частности, увольнение по соглашению сторон не будет являться правомерным, если стороны не достигли согласия по условиям такого увольнения, что означает добровольность и согласованное волеизъявление работника и работодателя[19]. С другой стороны, не будет считаться давлением на работника расторжение по соглашению сторон как альтернатива увольнению по порочащим основаниям[20]. Впрочем, существует и обратная практика в аналогичной ситуации[21]. Кроме того, допустимо расторжение по соглашению сторон после начала процедуры сокращения численности работников и вручения уведомления о сокращении[22], а также в целом как альтернатива сокращению (особенно если это сопровождается выплатой выходного пособия, превышающего выплаты при увольнении по сокращению численности или штата работников[23]).

Следует подчеркнуть роль правоприменительной практики в формировании критериев, на основании которых устраняется конкуренция в альтернативных расторжениях. Так, расторжение трудового договора по соглашению сторон не может характеризоваться принуждением работодателя на его подписание. При расторжении по собственному желанию работника такое принуждение может быть даже выявлено в случае простого предложения работодателем работнику расторгнуть трудовой договор по соответствующей статье. Таким образом, важнейшим фактором является не просто наличие воли работника на такие расторжения, но и устойчивость этой воли, то есть ее самостоятельное формирование в отсутствии давления работодателя и с четким пониманием правовых последствий своих действий. В частности, снижающим правовые риски оспаривания будет выяснение причин, по которым работник желает уволиться (обстоятельства, предшествующие подписанию истцом соглашения о прекращении трудового договора[24]) и ознакомление работников с юридическими последствиями подписания соглашения о расторжении или заявления о расторжении трудового договора по его инициативе. Более того, в правоприменительной практике анализируются даже такие факторы наличия воли работника на увольнение, как поиск работником другой работы или выплата ипотеки, в то время как в поведении работодателя анализируется соответствие «правилам и нормам делового оборота» (опровержением чего является то обстоятельство, что работника уволили в середине рабочего дня, не дав доработать до конца смены; работник не сдал оборудование и не подписал соответствующие документы; работник не заполнил обходной лист; руководство способствовало увольнению работника и т.д.)[25].

Не меньшее значение может сыграть тот факт, что работник написал заявление на расторжение трудового договора и подписал советующее соглашение, следуя указаниям, поступившим ему от должностных лиц работодателя (что будет рассмотрено судом как свидетельство давления на работника)[26].

Работодатель как более сильная сторона в трудовом правоотношении имеет правовую и фактическую возможность осуществить действия по выяснению позиции работника, его истинной воли на прекращение трудового договора[27].

В Постановлении Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 № 3-П «По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Пешкова»[28] анализировалась ситуация, в которой работодатель передал на аутсорсинг путем заключения с контрагентом гражданско-правового договора часть функций, ранее осуществляемых обособленным структурным подразделением. В связи с этим трудовая функция работника в данном подразделении и соответственно, в местности его нахождения стала избыточной. Работодатель инициировал процедуру изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда согласно ст. 74 ТК РФ в части изменения места работы на обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности. В связи с отказом от данных изменений с работником был расторгнут трудовой договор по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Конституционный Суд РФ отметил, что увольнение работника не может производиться по основанию, предусматривающему отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), поскольку в основе увольнения лежит объективная невозможность предоставления такому работнику отсутствующей

---

[19] Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24.10.2023 по делу № 88-18467/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

[20] Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2023 по делу № 88-16191/2023, 2-223/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

[21] Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 09.02.2023 по делу № 88-3065/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

[22] Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 24.04.2023 № 88-13105/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

[23] Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.01.2023 по делу № 88-949/2023 // СРС «КонсультантПлюс».

[24] Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.07.2021 № 88-11840/2021 по делу № 2-1472/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

[25] Апелляционное определение Московского городского суда от 03.03.2022 по делу № 33-5104/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

[26] Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15.08.2023 № 88-16784/2023 // СПС «КонсультантПлюс».

[27] Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 31.08.2023 по делу № 88-29140/2023, 2-2055/2022 // СПС «КонсультантПлюс».

[28] Постановление Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 № 3-П «По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Пешкова» // СПС «КонсультантПлюс».

DOI: https://doi.org/10.17816/RJLS630014

у работодателя работы в соответствующем обособленном структурном подразделении по той трудовой функции, которая обусловлена заключенным с ним трудовым договором. Налицо одинаковое положение с работником, должность которого подлежит сокращению (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), так как именно работа по данной должности была передана третьему лицу. В связи с возникновением конкуренции альтернативных правовых конструкций в виде расторжения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в результате использования процедуры по ст. 74 ТК РФ) и увольнения по ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), следует отметить цели опосредующих их норм. Так, изначальное целевое назначение п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ заключается лишь в том, чтобы не позволить навязывание работнику условий трудового договора в порядке ст. 74 ТК РФ. В какой-то степени данная правовая конструкция является реализацией воли работника, а не инициативы работодателя на завершение трудовых отношений (при наличии его инициативы на изменение условий трудового договора, помимо условия о трудовой функции). В это же время ст. 81 ТК РФ безусловно направлена на расторжение трудовых отношений по инициативе работодателя. Более того, в случае п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ данная инициатива работодателя обусловлена объективной невозможностью предоставить работнику работу в силу передачи данной работы на выполнение третьему лицу по гражданско-правовому договору (вынесение на аутсорсинг).

Помимо того, что гарантии материального плана в рамках рассматриваемых правовых конструкций значительно различаются (так, при увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ предусмотрено выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, в то время как сокращение численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) является одним из самых затратных увольнений), различаются еще и дополнительные гарантии. Так, КС РФ отметил, что в рамках ст. 74 ТК РФ по инициативе работодателя не может изменяться не только условие трудового договора о трудовой функции (что прямо предусмотрено в ч. 1 данной статьи), но и условие о структурном подразделении, в котором работает работник, в совокупности с местом работы, когда такое подразделение расположено вне места нахождения работодателя (ст. 57 ТК РФ предусматривает в таком случае обязательное его отражение). Другими словами, КС РФ посчитал, что изменение трудового договора в части условия об обособленном структурном подразделении, в котором необходимо выполнять трудовую функцию, является переводом на другую работу, который допускается только с согласия работника (ст. 72, 72.1 ТК РФ). Иная трактовка нивелировала бы смысл и целевое предназначение законодательных норм о переводе на другую работу и влекла бы за собой выходящее за рамки допустимых ограничений прав и свобод ущемление конституционных прав. В связи с этим можно констатировать, что КС РФ также провел телеологическое толкование конкуренции правовых конструкций «перевода работника» и «изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда». Несмотря на то, что ст. 74 ТК РФ содержит прямой и буквальный запрет исключительно на изменение условия о трудовой функции (изменение которого в частности составляет перевод на другую работу согласно ст. 71, 72.1 ТК РФ), КС РФ исключил из сферы применения данной статьи также изменение условия об обособленном структурном подразделении, находящемся в другой местности (что вкупе с обязательностью отражения такого места работы в трудовом договоре также относится к переводу на другую работу).

Следует отметить в целом то, что как акты судов общей юрисдикции, так и акты Конституционного Суда[29] оказали большое влияние на развитие трудового законодательства, в том числе в части возможностей работодателя выбирать правовые конструкции реализации своей власти.

ВЫВОДЫ

Работодатели, реализуя свою власть, зачастую осуществляют выбор наиболее эффективной с экономической точки зрения правовой конструкции из альтернативных вариантов. При этом такой выбор может ухудшать положение работников (причем исходя из целей и принципов трудового права, но не с точки зрения буквы закона), что приводит к развитию правоприменительной практики по защите прав работников, придерживающейся целевого подхода по выбору работодателями правовых конструкций.

[29] О влиянии решений Конституционного Суда Российской Федерации на развитие трудового права см. подробнее [8].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Маврин С.П. Управление трудом: теоретико-правовые аспекты: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Ленинград, 1991. EDN: ZLBZIT
2. Пенов Ю.В. Управление трудом в условиях многоукладной экономики: правовые проблемы: дис. ... канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 2003. EDN: NMMMLT
3. Линец А.А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе: дис. ... д-ра юрид. наук. Москва, 2022. EDN: CJBAUW
4. Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 5–9. EDN: IGGBDW
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 2–5. EDN: OCDFMK doi: 10.18572/2221-3295-2023-1-2-5
6. Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15, № 6. С. 149–159. EDN: PMWVGU doi: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159
7. Ерохина Т.В. К вопросу о незаконности расторжения трудового договора до истечения срока предупреждения об увольнении // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2023. № 5(154). С. 278–284. EDN: OHARHQ doi: 10.24412/2227-7315-2023-5-278-284
8. Филиппов В.Н. Роль решений Конституционного Суда Российской Федерации в совершенствовании трудового законодательства (к 20-летию Трудового кодекса Российской Федерации) // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. Т. 16, № 2. С. 165–189. doi: 10.17323/2072-8166.2023.2.165.189

REFERENCES

1. Mavrin SP. Labor management: theoretical and legal aspects [dissertation abstract]. Leningrad; 1991. (In Russ.) EDN: ZLBZIT
2. Penov YuV. Labor management in a mixed economy: legal problems [dissertation abstract]. Saint Petersburg; 2003. (In Russ.) EDN: NMMMLT
3. Linets AA. The role of labor law in the economic system of society at the present stage [dissertation abstract]. Moscow; 2022. (In Russ.) EDN: CJBAUW
4. Kurennoy AM. Law and justice in the Russian system of regulation of labor relationships. *Labor Law in Russia and Abroad.* 2018;(4):5–9. (In Russ.) EDN: IGGBDW
5. Lushnikov AM, Lushnikova MV. Modern Russian labor law: global challenges against the background of risk and uncertainty. *Labor Law in Russia and Abroad.* 2023;(1):2–5. (In Russ.) EDN: OCDFMK doi: 10.18572/2221-3295-2023-1-2-5
6. Lyutov NL, Voytkovskaya IV. Taxi drivers performing work through online platforms: what are the legal consequences of labor «uberization»? *Actual Problems of Russian Law.* 2020;15(6):149–159. (In Russ.) EDN: PMWVGU doi: 10.17803/1994-1471.2020.115.6.149-159
7. Erokhina TV. On the illegality of terminating a labour contract before the expiry of the termination notice period. *Saratov State Law Academy Bulletin.* 2023;5(154):278–284. (In Russ.) EDN: OHARHQ doi: 10.24412/2227-7315-2023-5-278-284
8. Filippov VN. The role of the Constitutional Court of the Russian Federation decisions in development of Labor Code (to the 20th anniversary of the Labor Code of the Russian Federation). *Law Journal of the Higher School of Economics*. 2023;16(2):165–189 (In Russ.) doi: 10.17323/2072-8166.2023.2.165.189

ОБ АВТОРЕ

Александр Александрович Линец, доктор юридических наук, доцент; ORCID: 0009-0006-0665-367X;
e-mail: aleksandr_a_l@mail.ru

AUTHOR INFO

Alexander A. Linets, doctor of law, associate professor;
ORCID: 0009-0006-0665-367X;
e-mail: aleksandr_a_l@mail.ru