

Глава 1

Индивидуально-договорное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в отечественном трудовом праве: общая характеристика

1.1. Категория «индивидуально-договорное регулирование» и ее место в системе научных понятий трудового права

Появление конкретных научных категорий в правовой науке, в том числе и в науке трудового права, связано с необходимостью адекватного отражения реальной правовой действительности.

Необходимость их выработки чаще всего возникала и возникает после принятия федеральных законов, например ТК РФ, в котором появились новые правовые нормы, сущность которых требует научного познания, такая же ситуация складывалась и ранее при принятии законов СССР, РСФСР (РФ).

В начале 70-х гг. XX в., когда были приняты Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и республиканские кодексы законов о труде, была расширена сфера, в которой реализация трудовых прав и обязанностей стала возможной путем заключения индивидуальных договоров и соглашений трудящихся с предприятием, учреждением, организацией.

Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. закрепил, например, уже ставшую традиционной сферу использования трудовых ресурсов по соглашению сторон трудового договора: заключение трудового договора (ст. 15), определение срока трудового договора (ст. 17), осуществление постоянного перевода на другое предприятие, в учреждение (ст. 18), прекращение трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ст. 29), предоставление кратковременного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 76), установление полной материальной ответственности по письменному договору (п. 3 ст. 121), определение размера компенсации при переезде на работу по собственной просьбе работника (ст. 116). Вместе с тем КЗоТ РСФСР существенно расширил названную сферу. В частности, путем индивидуальных соглашений допускались установление испытания при приеме на работу (ст. 21), неполного рабочего времени (ст. 49), сверхурочной работы инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до восьми лет, переноса ежегодного отпуска (ст. 47), размера и порядка выплаты компенсации за износ инструмента, принадлежащего рабочему и служащему (ст. 117), возмещения причиненного материального ущерба в пределах до одной трети тарифной ставки (ст. 122), направление женщин, имеющих детей до восьми лет, в командировку (ст. 163).

Нормативные правовые акты, изданные после Основ законодательства о труде и республиканских кодексов законов о труде, еще в большей степени расширили сферу, где стала допускаться реализация трудовых прав с согласия рабочих и служащих.

Несмотря на признание важности деятельности по установлению индивидуальных условий труда, в теории трудового права по существу в те годы не было определено название этой деятельности. Лишь в 1972 г. А.С. Пашков начинает ее именовать индивидуально-договорным регулированием условий труда. Он пишет: «Другим выражением требований хозяйственной реформы явилось расширение сферы индивидуально-договорного регулирования условий труда. Согласно новым законам о труде ряд вопросов применения труда решается на основе взаимного соглашения сторон трудового договора: о характере и месте выполнения работы; о сроках договора и условиях испытания...»¹.

¹ Пашков А.С. Новый этап в развитии трудового права // XXIV съезд КПСС и вопросы теории государства и права. М., 1972. С. 205.

Вначале на эту новую категорию не было обращено внимание в науке советского трудового права. В 1976 г. А.К. Безина, анализируя сходство и отличие прекращения трудового договора по соглашению сторон от расторжения трудового договора по инициативе работника, впервые называет урегулирование отношений по прекращению трудовых отношений по соглашению сторон автономным регулированием¹. Такой термин был широко принят в общей теории права.

В 1980 г. она уточняет свою позицию по этому вопросу и установление индивидуальных условий труда по соглашению сторон трудового договора именуется индивидуально-договорным (автономным) регулированием².

В 1984 г. была опубликована коллективная монография «Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих», в которой А.К. Безина окончательно определилась с названием этого вида правового регулирования, обосновав его тем, что научная категория «индивидуально-договорное регулирование», с одной стороны, удачно отражает договорный характер деятельности сторон трудового договора, а с другой — не менее важный признак — его индивидуальный характер³. Сформулированный таким образом термин позволил отграничить индивидуально-договорное регулирование от нормативного регулирования и других видов индивидуального регулирования. В теории советского права этим автором впервые было дано понятие индивидуально-договорного правового регулирования. Индивидуально-договорное правовое регулирование как вид индивидуального правового регулирования трудовых отношений рабочих и служащих, по мнению А.К. Безиной, — это установленная диспозитивными правовыми нормами деятельность по установлению или изменению индивидуальных условий труда и ис-

¹ См.: *Безина А.К.* Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976. С. 82, 93.

² См.: *Безина А.К.* Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений рабочих и служащих на этапе развитого социализма: дис. ... д-ра юрид. наук. Казань, 1980. С. 306–353.

³ См.: *Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А.* Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984.

полнению обязанностей рабочим или служащим путем соглашения сторон трудового договора, принятого в пределах и формах, предусмотренных трудовым законодательством¹.

Необходимость введения в научный оборот категории «индивидуально-договорное регулирование» объяснялось тем, что индивидуализация правового статуса работника отражает различные индивидуальные регуляторы: трудовой договор и иные индивидуальные договоры о труде, а также индивидуальные соглашения (в законах определяемые как соглашения сторон трудового договора).

В советской науке трудового права была предпринята попытка классификации индивидуальных соглашений на основной (трудо-вой договор) и дополнительные. Дополнительные соглашения было предложено классифицировать по их связи с трудовым договором: связанные с содержанием трудового договора; связанные с реализацией трудовых прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством; дополнительные соглашения, прекращающие действие трудового договора².

В литературе было обращено внимание на разнообразие формулировок, используемых законодателем при разрешении сторонам трудового договора устанавливать индивидуальные условия труда. Им употребляются следующие термины: «соглашение сторон», «с согласия работника», «по заявлению работника», «по согласованию с работником», «при наличии письменного согласия работника». Независимо от многообразия употребляемых в законе формулировок суть анализируемых явлений была одна — **установление индивидуальных прав и обязанностей происходит только в результате взаимной договоренности сторон трудового договора.**

Введение различных формулировок объяснялось следующим.

Во-первых, когда индивидуальные соглашения допускаются по инициативе любой стороны трудового договора, то в законе употребляется термин «по соглашению сторон». Здесь обе стороны равноправны в выражении инициативы на установление индивидуальных условий труда. Например, равноправны стороны

¹ См.: Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений рабочих и служащих на этапе развитого социализма: дис. ... д-ра юрид. наук. Казань, 1980. С. 313–314.

² См.: Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Указ. соч. С. 30.

в выражении инициативы на расторжение трудового договора по соглашению.

Во-вторых, инициатива на установление условий труда может быть закреплена в законе только за одной стороной, тогда как за другой закрепляется правомочие на дачу согласия с высказанным предложением. В этих случаях законодатель пользуется терминами «по заявлению работника», «с согласия работника» и т.п.

Следовательно, в зависимости от того, кто может выступать инициатором, соглашения, устанавливающие индивидуальные условия труда работников, были классифицированы на три группы. Первую группу составляли соглашения, инициатором которых может быть любая сторона трудового договора. Вторую — соглашения, инициатором которых мог быть только работодатель, и третью — соглашения, инициатором которых выступал только работник.

В зависимости от степени самостоятельности работников и работодателя при принятии соглашений различались индивидуальные соглашения, принятые этими субъектами самостоятельно, и индивидуальные соглашения, заключенные под контролем выборного органа первичной профсоюзной организации.

В литературе также обсуждался вопрос о сфере индивидуально-договорного регулирования. По мнению А.К. Безиной, сравнительный анализ содержания Кодексов законов о труде РСФСР 1922 г. и 1971 г. показал, что расширение сферы, где условия труда определяются индивидуальными соглашениями, произошло путем прямого указания на нее в законе.

Во-первых, посредством, например, закона РСФСР или локального нормативного акта, в котором указывались условия установления совмещения профессий и должностей, гибкого рабочего дня, определялись дополнительные права и обязанности сторон трудового договора и др.

Во-вторых, косвенно, посредством регулирования сферы, где права и обязанности устанавливались при наличии указанных в законе юридических фактов, что исключает их установление по соглашению сторон.

В-третьих, в некоторых случаях законодатель устанавливал смешанный порядок регулирования отношений. В частности, в одних случаях право на отпуск без сохранения заработной платы связывается с соглашением сторон, в других — только с волеизъявлением одной стороны трудового договора, рабочего или служащего, при

наличии юридических фактов, с которыми закон связывал право на такой отпуск.

Законодателю приходилось в прямой форме регулировать сферу индивидуально-договорного регулирования еще и потому, что необходимо было предусмотреть правовые последствия выполнения индивидуальных условий труда или их нарушения, а также гарантии для широкой реализации индивидуальных соглашений.

Анализ судебной практики рассматриваемого периода выявлял определенные сложности в правоприменительной и правоохранительной деятельности, связанные с неполным или нечетким регулированием данной сферы трудовых отношений.

Во-первых, на практике возникали вопросы, связанные со сферой общественных отношений: где возможно установление условий труда путем индивидуальных соглашений; когда стороны трудового договора могут заключать срочный трудовой договор; какая сторона может выступать с инициативой его заключения; допустим ли временный перевод работника с его согласия на другую работу на том же предприятии и каковы сроки такого перевода, а также временный перевод трудящегося с его согласия на другое предприятие?

Во-вторых, правоохранительные органы определяли, при наличии каких обстоятельств и по каким основаниям стороны трудового договора могут отказаться от дальнейшей реализации соглашений различного содержания. Например, при наличии каких обстоятельств возможны прекращение трудового договора по соглашению сторон; досрочный отказ от реализации временных переводов на другую работу, осуществляемых с согласия работника, а также от дальнейшей реализации соглашений о совмещении профессий, о неполном рабочем дне и т.д.

В-третьих, обсуждались вопросы о том, в каком виде должны оформляться индивидуальные соглашения. В частности, соглашения о неполном рабочем дне, о совмещении профессий, должностей, о прекращении трудового договора.

В-четвертых, неясными оказались и вопросы о том, подлежат ли споры о досрочном прекращении реализации соглашений разрешению в органах по рассмотрению трудовых споров. Например, спор об «откомандировании» рабочего или служащего с предприятия, учреждения, организации, где он осуществлял трудовые функции на основании соглашения с постоянным и временным предприятиями, учреждениями.

В-пятых, наиболее спорными оказались вопросы о правовых последствиях нарушения сторонами соглашений об индивидуальных условиях труда. В частности, вопрос о том, подлежит ли оплате время, в течение которого администрация предприятия, учреждения не предоставляет рабочему или служащему работу, обусловленную соглашением о временном переводе на другое предприятие; вправе ли трудящийся требовать оплаты за время, когда он не работал ввиду незаконного «откомандирования» его на прежнее, основное предприятие¹.

Расширение сферы установления индивидуальных условий путем соглашений между работником и работодателем имело и имеет глубокое и разнообразное социальное и правовое значение. Посредством этой формы регулирования можно было:

- учесть изменяющиеся социальные и производственные условия, многообразные факторы, с которыми сталкиваются стороны трудового договора в процессе труда. В силу определенной ограниченности нормативного правового регулирования законодатель не всегда может учитывать это многообразие факторов. Этот недостаток и призвана была преодолеть деятельность сторон трудового договора, как правило, в наиболее подвижной и потому сложной сфере общественных отношений.
- Закрепляя право сторон трудового договора устанавливать по соглашению условия труда конкретному работнику, законодатель тем самым как бы не отдает предпочтение ни интересу производственному, ни интересу личному, отдельно взятым, а рассчитывает на решение вопроса в сугубо индивидуальных условиях;
- повысить социальную активность личности, поскольку она вовлекается в решение правовых вопросов;
- расширить возможности учета интересов и способностей конкретного рабочего и служащего и тем самым глубже использовать правовые средства для превращения труда в жизненную потребность;
- установить индивидуальные условия труда по соглашению между сторонами трудового договора, т.е. трудовое право утрачивает качество «равного масштаба», применяемого к фактически неравным людям;
- предусмотреть индивидуальные условия труда в результате соглашений сторон трудового договора, что усиливает правовое значение

¹ См.: Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Указ. соч. С. 34–36.

трудового договора и дополнительных индивидуальных соглашений о труде.

Индивидуальные соглашения об условиях труда имеют правовое значение. Они должны быть реализованы сторонами трудового договора, неисполнение индивидуальных соглашений может влечь за собой юридическую ответственность. Индивидуальные условия труда только тогда считаются установленными, когда стороны заключили соглашение. В тех же случаях, когда условия устанавливаются без согласования с работником, они не имеют правового значения;

- укрепить моральные, нравственные начала поведения трудящихся.

Личность работника многогранно проявляется в процессе принятия индивидуальных соглашений. С одной стороны, это один из факторов, который определяет в той или иной степени содержание соглашений. От личности в значительной степени зависит и сам факт достижения соглашения об индивидуальных условиях труда. С другой — активная позиция личности позволяет ей проявляться и выполнять общественно важные и необходимые трудовые функции по договоренности с работодателем, а не в принудительной форме. Вместе с тем, являясь только элементом в этой системе, индивидуальные соглашения свою роль осуществляют не изолированно, а в связи с другими элементами, воздействующими на трудовые отношения. В связи с этим представлялось важным определить место индивидуальных соглашений сторон трудового договора в механизме правового регулирования трудовых отношений.

Научная категория «индивидуально-договорное регулирование» в отечественной науке трудового права появилась не в связи с использованием научной категории «источники трудового права», а в связи с использованием другой научной категории — «механизм правового регулирования трудовых отношений». Поэтому объем понятия «механизм правового регулирования» влияет и на объем понятия «индивидуально-договорное регулирование».

Под **механизмом правового регулирования** общественных отношений в российской юридической науке понимается длящийся процесс, в ходе которого при помощи права и всей совокупности правовых средств осуществляется юридическое воздействие на общественные отношения, на общественную жизнь. Единая система правовых средств (совокупность их, взятых в единстве), оказываю-

щая результативное влияние на общественные отношения, называется механизмом правового регулирования¹.

В советской юридической науке правовые средства, оказывающие упорядочение общественных отношений, классифицировались на два вида. **Первый — нормативные средства**, призванные упорядочивать общие родовые отношения. Процесс упорядочивания общественных отношений с помощью нормативных регуляторов обозначался как нормативное регулирование. **Второй — индивидуальные средства**, индивидуальные регуляторы были призваны упорядочивать индивидуальные отношения. Данный процесс определялся как «индивидуальное регулирование»².

Однако следует подчеркнуть, что понятие «механизм правового регулирования общественных отношений» по-разному определялось в советской правовой науке. Одни авторы включали в это понятие также и процесс правотворчества, а другие характеризовали механизм правового регулирования как деятельность по реализации результатов процесса правотворчества, т.е. нормативных правовых актов, которые были опубликованы и доведены до сведения субъектов. Так Л.С. Явич утверждал, что правотворчество осуществляется еще до самого процесса правового регулирования и потому не включается в его механизм³.

По мнению А.К. Безиной, деятельность, которая реализуется в правовой системе и изучается в рамках категории «механизм правового регулирования» не имеет правотворческих качеств, а фиксирует внимание исследователей и субъектов, реализующих нормы права, на особенностях реализации как нормативных, так и индивидуальных правовых актов⁴.

¹ См., напр.: *Алексеев С.С.* Общее понятие права: сущность марксистско-ленинского подхода, проблемы, перспективы развития // Советское государство и право. 1977. № 6. С. 30.

² См., напр.: *Алексеев С.С.* Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М., 1966. С. 155–156; *Теория государства и права* / под ред. А.М. Васильева. М., 1977. С. 73, 83; *Лазарев В.В.* Применение советского права. Казань, 1972. С. 112.

³ См.: *Явич Л.С.* Общая теория права. Л., 1976. С. 204.

⁴ См.: *Безина А.К.* Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань, 1989. С. 21–22.

Под **индивидуальным правовым регулированием** в теории советского трудового права предлагалось понимать установленную законодателем деятельность субъекта (субъектов) по разрешению вопросов, касающихся конкретного работника, в полном соответствии с содержанием права или с определенной долей его (их) усмотрения в пределах и формах, допускаемых нормами права¹.

В качестве одной из разновидностей индивидуального правового регулирования ученые рассматривали **индивидуально-договорное регулирование** трудовых отношений, регулирование трудовых отношений посредством индивидуальных договоров и соглашений².

Эти акты принципиально отличаются от источников трудового права. Функция последних — создавать, изменять и отменять нормы права, которые оказывают общее, родовое воздействие на общественные отношения. Содержание же индивидуальных договоров и соглашений составляют индивидуальные условия труда работников.

Вместе с тем и нормативные, и индивидуальные акты (в том числе индивидуальные договоры и соглашения) подлежат обязательной реализации, исполнению, под угрозой применения санкций, привлечения к юридической ответственности, поскольку все они являются **правовыми**. Включаясь в механизм правового регулирования, они имеют свои особые функции.

Кроме индивидуальных договоров и соглашений в индивидуальное правовое регулирование в теории трудового права включались правоприменительная деятельность, например, судов, работодателей.

¹ См.: *Безина А.К.* Конституция СССР и индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений рабочих и служащих // Конституция СССР и правовые проблемы совершенствования руководства народным хозяйством. М., 1979. С. 176–177.

² На наш взгляд, категория «индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений» обозначает особый процесс регулирования, который осуществляется с помощью индивидуальных договоров и соглашений. В этом случае можно использовать вместо категории «индивидуально-договорное регулирование» категорию «индивидуально-договорный метод» или «индивидуально-договорный уровень регулирования». Все названные категории отражают установление, изменение и прекращение индивидуальных прав и обязанностей сторон трудового договора по их взаимному соглашению.

Индивидуально-договорное регулирование от этих видов деятельности отличается по субъектному составу. Субъектами индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений являются работник и работодатель, в то время как правоприменение осуществляется, как правило, работодателем.

При индивидуально-договорном регулировании индивидуализация правового статуса работника осуществляется путем индивидуального соглашения работника с работодателем. В то время как правоприменительная деятельность осуществляется работодателем самостоятельно, как правило, единолично путем издания приказа (распоряжения). В ряде случаев как индивидуально-договорное регулирование, так и правоприменение осуществляются под контролем выборного профсоюзного органа.

Индивидуальное соглашение достигается при одновременном учете интересов работодателя (производственных) и интересов работника (личных). Правоприменительная деятельность работодателя в основном направлена на реализацию производственных интересов.

Анализ теории советского трудового права и действующего в этот период трудового законодательства и практики его реализации позволяет сделать следующие общие **выводы**.

1. В этот период была осуществлена попытка внедрить в науку трудового права научные категории «механизм правового регулирования трудовых отношений», «индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений», «индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений» и раскрыто их содержание.
2. Была определена сфера трудовых отношений, подпадающих под индивидуальное и индивидуально-договорное правовое регулирование, а также выявлены отличительные признаки индивидуального регулирования от других видов регулирования.
3. Было проанализировано трудовое законодательство, закрепившее индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.

4. Были определены роль, значение судебной практики (ее нормативных и индивидуальных актов) в механизме правового регулирования трудовых отношений.

5. На основе изучения судебной практики были выявлены недостатки в нормативном регулировании индивидуальных договоров и соглашений и сделаны предложения по его совершенствованию.