

ЭВОЛЮЦИЯ СВОБОДЫ ТРУДА ПРИ ИЗМЕНЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Курочкина Анастасия Николаевна

Соискатель,

Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), г. Москва;

Ассистент, Северо-Западный институт (филиал)

Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), г. Вологда

kurochkinaan@vfmgua.ru

EVOLUTION OF FREEDOM OF LABOR WHEN CHANGING AN EMPLOYMENT CONTRACT

A. Kurochkina

Summary. This article identifies patterns in the transformation of the principle of freedom of labor when employment contracts are amended in Russian law. It is demonstrated that freedom of labor in this area is dynamic and is implemented through a system of legal mechanisms reflecting the balance of interests of the employee, employer, and society. An analysis of Soviet and post-Soviet legislation establishes that initially, freedom of labor functioned as a derivative assumption within the model of the universal obligation to work and was consistently limited in the interests of a planned economy and industrial discipline. It is established that the modern model of freedom of labor is expressed not in the absolute stability of contractual terms, but in the employee's right to informed consent or refusal to continue working when they are changed. A conclusion is formulated regarding the compromise nature of freedom of labor and freedom of employment contract, which allow for normatively determined restrictions that do not eliminate, but rather transform the essence of the principle.

Keywords: freedom of labor, employment contract, employee consent, change of employment contract terms, principle of universality of labor, transfer to another job.

Аннотация. В статье выявлены закономерности трансформации принципа свободы труда при изменении трудового договора в российском праве. Показано, что свобода труда в данной сфере носит динамический характер и реализуется через систему юридических механизмов, отражающих баланс интересов работника, работодателя и общества. На основе анализа советского и постсоветского законодательства установлено, что первоначально свобода труда функционировала как производное допущение внутри модели всеобщей обязанности трудиться и последовательно ограничивалась в интересах планового хозяйства и производственной дисциплины. Установлено, что современная модель свободы труда выражается не в абсолютной стабильности условий договора, а в праве работника на осознанное согласие либо отказ от продолжения работы при их изменении. Сформулирован вывод о компромиссном характере свободы труда и свободы трудового договора, которые допускают нормативно обусловленные ограничения, не устраняющие, а трансформирующие содержание принципа.

Ключевые слова: свобода труда, трудовой договор, согласие работника, изменение условий трудового договора, принцип всеобщности труда, перевод на другую работу.

Свобода труда традиционно рассматривается как базовое начало трудового права, обеспечивающее автономию личности в выборе вида деятельности, формы занятости и условий участия в трудовых отношениях. Свобода проявляется не только на стадии заключения трудового договора, но и в процессе его динамики, прежде всего при изменении согласованных условий труда. Именно в этой плоскости свобода труда приобретает сложный, многослойный характер, затрагивающий вопросы реального баланса интересов работника и работодателя.

Эволюция свободы труда при изменении трудового договора отражает трансформацию самого трудового права — от жёсткого централизованного регулирования, минимизирующего автономию воли сторон, к модели, допускающей дифференциацию условий труда и расширение договорных начал. Изменение трудового договора становится своеобразным индикатором того, в какой мере свобода труда сохраняет своё содержание

в условиях организационной зависимости работника и управленческих полномочий работодателя.

В условиях нерыночной экономики действовал принцип всеобщности труда, заключающийся в обязанности каждого гражданина работать, что закреплялось в ст. 12 Конституции СССР 1936 г.: «Труд в СССР является обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу: «кто не работает, тот не ест» [1]. Данный принцип не означал существование всеобщей трудовой повинности как формы принудительного привлечения к труду, которая существовала в период военного коммунизма и действия Кодекса законов о труде РСФСР 1918 года [2], однако, предполагал нормативное закрепление социальной обязанности трудиться. Труд рассматривался как необходимое условие участия лица в системе общественных благ и социального признания. В этой связи обязанность трудиться должна была иметь не карательный, а социально-организующий характер, обеспечивая функционирование плановой экономики

и реализацию принципа социальной справедливости в его тогдашнем понимании.

Именно в рамках такой модели формировалось представление о свободе труда. Так, по мнению Н.Г. Александрова, свобода труда находила некоторое своё отражение в свободе трудового договора, заключавшейся, в «строгой добровольности поступления на работу, свободе перехода на другую работу и свободу оставления работы по желанию рабочего или служащего», не исключая при этом, «возможности применения мер административного принуждения к тем отдельным лицам, которые, уклоняясь от общественно полезного труда... занимаются запрещённой предпринимательской деятельностью...» [3, С. 59]. На наш взгляд, теперь можно сказать, что такой подход демонстрировал внутреннюю противоречивость советской доктрины труда, в которой элементы свободы труда существовали не как самостоятельная конституционная ценность, а как производное допущение внутри императивной модели социальной обязанности трудиться. Позиция, сформулированная учёным, фактически отражала попытку доктринального примирения публично-правовой обязанности трудиться с частноправовыми началами регулирования трудовых отношений.

По Кодексу законов о труде РСФСР 1922 г. [4] изменение рода работы рассматривалось как затрагивающее основное содержание договорённости между сторонами, в связи с чем статьи 36 и 37 связывали допустимость такого изменения с обязательным согласием работника. Вместе с тем последующее развитие законодательства привело к пересмотру данного подхода. В 1931 году Постановлением ВЦИК, СНК РСФСР [5] в кодекс была введена специальная норма (ст. 37.1), закрепившая возможность перевода работника на иную работу по мотивам производственной необходимости без получения его согласия. Таким образом, свобода трудового договора могла быть ограничена в интересах хозяйственного строительства.

Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. (далее — КЗоТ 1971 г.) [6] закреплял модель свободы труда, соответствующую условиям развитого социалистического общества, не отходя, однако, от концепции принципа всеобщности труда. «...В условиях социализма свобода труда выражается прежде всего во всеобщности труда, в признании последнего существенным элементом человеческой деятельности... в полной занятости, самодисциплине...», — отмечали А.И. Ставцева и О.С. Хохрякова [7, С. 7]. «Свобода труда заключается прежде всего в том, что каждый выбирает себе работу, отвечающую его возможностям, интересам и стремлениям... На свободе труда базируется... основной принцип социализма: от каждого — по способностям, каждому — по труду... Свобода труда получает правовое опосредование в трудовом договоре», — писал Р.З. Лившиц [8, С. 25].

Некоторое противоречие было замечено в науке. Так, Л.Ю. Бугров считал, что трудовой договор, «будучи ранее прогрессивным в противопоставлении принудительным формам привлечения к труду по КЗоТ 1918 г., ...стал противодействием свободе труда», поскольку являлся «единственной юридической формой реализации рабочими и служащими права на труд» [9, С. 92]. Данное наблюдение позволяет выявить принципиальную трансформацию функционального назначения трудового договора в советской системе правового регулирования труда. Если на первоначальном этапе становления трудовой договор действительно выступал правовым инструментом преодоления принуждения к труду и закреплял элемент договорной свободы в условиях новой экономической политики, то в последующем он утратил эту роль и был включён в механизм обязательного вовлечения граждан в сферу наёмного труда. В результате можно констатировать, что договорная форма перестала служить абсолютной гарантией свободы труда и стала юридическим фильтром доступа к реализации права на труд.

Перевод на другую работу был более детально регламентирован и системно связан с понятием трудовой функции. Общее правило о недопустимости перевода без согласия работника сохранялось, но сопровождалось развернутым перечнем исключений, позволяющих работодателю переводить работника, что было закреплено в статьях 26 и 27 КЗоТ 1971 г. Это отражало приоритет интересов социалистического производства над индивидуальной автономией работника. Свобода трудового договора в данном случае понималась не как свобода усмотрения, а как гарантированная включённость работника в коллективный трудовой процесс, в рамках которого допустимы перераспределение рабочей силы и изменение трудовой функции.

Статья 135 КЗоТ 1971 г. в первоначальной редакции устанавливала перевод на нижеоплачиваемую работу в качестве меры дисциплинарного взыскания. Такое решение законодателя имело двойственный эффект. С одной стороны, формальное включение перевода в систему дисциплинарных взысканий усиливало правовую определённость и ограничивало усмотрение администрации: такой перевод допускался не произвольно, а лишь как реакция на виновное поведение работника и в рамках дисциплинарной процедуры. С другой стороны, сама возможность понижения в оплате труда и трудовой функции в качестве наказания означала прямое и сознательное отступление от принципа свободы трудового договора внутри трудового правоотношения. Добровольность труда здесь уступала место задаче поддержания дисциплины и управляемости трудового коллектива.

Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 05 февраля 1988 г. «О внесении изменений и допол-

нений в Кодекс законов о труде РСФСР» [10] в 25-ю статью кодекса были внесены поправки, которые повлекли значительные перемены в регулировании изменения условий труда по инициативе работодателя и во многом предвосхитили ту модель, которая впоследствии была воспроизведена в постсоветском трудовом законодательстве. Эти изменения в законодательстве были обусловлены переходом к хозяйственной самостоятельности предприятий и ослаблением централизованного планирования, что потребовало расширения управленческой автономии работодателя. Поправки ввели качественно иной механизм изменения договора — теперь допускалась возможность изменения существенных условий труда по инициативе администрации «в связи с изменениями в организации производства и труда» [10]. Тем самым законодательно было установлено, что сохранение прежних условий труда не является безусловной гарантией и может быть поставлено в зависимость от экономического состояния и структуры предприятия, так как интересы работодателя по закону тоже защищаются, как и интересы работника (ст. 1 кодекса): рыночная экономика диктует свои правила, да и результативная работа собственников организаций совсем не безразлична государству. Свобода трудового договора в этой модели трансформировалась: она больше не обеспечивалась через стабильность условий, а реализовывалась через право работника выразить согласие либо отказаться от продолжения работы в изменённых условиях, и тогда это влекло за собой прекращение трудового договора (п. 6 ч. 1 ст. 29 КЗоТ 1971 г.).

Законодательное установление принципа свободы труда в российском праве произошло с принятием Декларации прав и свобод человека и гражданина, двадцать третья статья которой провозгласила право каждого «на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий» [11]. Данные установления были внесены и в статью 53 Основного закона РСФСР [12] — законом РФ от 21.04.1992 № 2708-1 «Об изменениях и дополнениях Конституции (Основного Закона) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики» [13]. Однако непосредственно свобода труда путём прямого провозглашения была установлена в статье 37 Конституции Российской Федерации [14].

Переход к рыночным отношениям ознаменовал провозглашение права свободного распоряжения своими способностями к труду не только в собственно трудовой, но и в иной, незапрещённой экономической деятельности, а также возможности вовсе не трудиться. Это был качественный сдвиг в правовой парадигме. Труд перестал рассматриваться как обязанность перед государством и был определён, как сфера реализации личной свободы, экономической инициативы и профессионального

самоопределения всех субъектов. В этой связи свобода трудового договора получила самостоятельное значение как правовой механизм, обеспечивающий реальность свободы труда, а не её декларативность.

Важным шагом в укреплении принципа свободы труда стало принятие Закона РФ от 25 сентября 1992 года № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» [15], которым было устранено отнесение перевода на нижеоплачиваемую работу либо назначения на нижестоящую должность к мерам дисциплинарной ответственности.

Законодательное признание свободы труда в статье 2 Трудового кодекса РФ [16] не исчерпывает содержания данного принципа. Он представляет собой не абстрактную правовую установку, а систему взаимосвязанных юридических средств, посредством которых обеспечивается возможность свободного осуществления трудовой деятельности. Указанный принцип обеспечивает возможность реального выбора профессиональной деятельности и условий её осуществления. Практическое наполнение свободы труда проявляется в регламентации круга трудовых и связанных с ними отношений, закреплённых в части 2 статьи 1 ТК РФ. Как отмечал Ю.П. Орловский, основополагающий принцип свободы труда «реализуется в различных правовых нормах: начиная с возникновения трудового отношения и кончая его прекращением» [17, С. 19].

Таким образом, принцип свободы труда — это сложно устроенный механизм, подкреплённый системой взаимных обязательств.

Определение правовой природы, объёма и функционального значения принципа свободы труда продолжает оставаться предметом острых научных дискуссий в трудовом праве [18, С. 128–131, 19, С. 94–107, 20, С. 28–41].

По мнению С.П. Маврина, принцип свободы труда «адресуется фактически только работникам и не относится в полной мере к работодателю, который в силу социальной функции трудового права ограничивается в своих правах «хозяина» труда работника» [21, С. 25]. Это значит, что принцип свободы труда ориентируется преимущественно на правовую автономию работника. Его содержание проявляется через юридически значимые действия работника, сопровождающие все стадии существования трудового договора. Речь идёт не о формальном наборе прав, а о способности влиять на параметры трудового договора на всём протяжении его существования, включая момент его возникновения, трансформацию договорных условий с его согласия и завершение трудовых отношений по воле и желанию работника. Тем самым свобода труда выступает не только принципом трудового права, но и системообразую-

щим фактором, определяющим пределы допустимого вмешательства работодателя в содержание и динамику трудового правоотношения.

Принципиально важно разграничивать «желание» и «согласие» работника. В вопросе изменения трудового договора согласие всегда выражается как ответ на инициативу работодателя, оформленную в виде предложения об изменении условий труда. Желание же может существовать автономно и не находить отклика со стороны работодателя. Это разграничение имеет существенное значение для оценки правомерности изменения трудового договора: правовое значение приобретает именно согласие, выраженное в установленной законом форме, а не субъективное стремление работника.

Таким образом, изменение трудового договора в рамках действия принципа свободы труда должно подчиняться тем же правилам, что и заключение — с согласия работника — это общее правило, которое и презюмируется в ст. 72 ТК РФ и которому подчиняется порядок перевода на другую работу.

Однако действующее трудовое законодательство предусматривает и отступления от принципа свободы труда, что свидетельствует о его относительном, а не абсолютном характере. Так, статья 74 Трудового кодекса РФ допускает изменение определённых сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя без согласия работника при наличии организационных или технологических изменений условий труда. В этом случае воля работника подменяется императивным нормативным регулированием, а свобода труда ограничивается необходимостью сохранения стабильности хозяйственной деятельности работодателя. Свобода труда здесь не устраняется, а трансформируется: она сохраняется в виде права на согласие либо на осознанный отказ работника от работы в новых условиях.

Ограничение свободы прослеживается и в нормах о временном переводе без согласия работника в экстраординарных случаях (ст. 72.2 ТК РФ). Здесь наблюдается прямая связь с принципом запрета принудительного труда. Указанная статья соотносится с положениями Конвенции МОТ № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда», которая не относит к принудительному труду, в частности, «всякую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, как-то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений и вообще обстоятельства, ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения» [22]. Свобода труда

не отрицается, но подвергается функциональному сужению, обусловленному необходимостью предотвращения более значительного вреда. Ограничение свободы труда по международно-правовому стандарту исходит из приоритета защиты общественных интересов в условиях чрезвычайных ситуаций. Отказ от такого перевода признается нарушением трудовой дисциплины, вследствие чего к работнику могут быть применены меры дисциплинарного воздействия [23].

Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ) занимает особое место в системе правовых средств воздействия на трудовые отношения. Отстранение не предполагает модификации содержания трудовой функции и не прекращает трудовое правоотношение, однако временно блокирует его фактическое осуществление.

Статья 76 ТК РФ исходит из презумпции приоритета охраняемых публичных и частных интересов — жизни и здоровья работников и третьих лиц, безопасности производства. Основания отстранения носят закрытый характер и не зависят от усмотрения работодателя. С позиции свободы труда отстранение представляет собой вынужденное и строго ограниченное по целям вмешательство в реализацию права на труд. При этом правовая природа отстранения заключается в его превентивном характере, поскольку оно направлено на предотвращение возможного вреда. Само по себе отстранение не опровергает свободу труда как базовый принцип трудового права, а, напротив, демонстрирует механизм её соразмерного ограничения в целях защиты более значимых общественных ценностей.

Анализ свободы труда при изменении трудового договора свидетельствует о её сложной и неоднозначной трансформации от формально декларируемого принципа к многоуровневой правовой конструкции. Свобода труда при изменении трудового договора предстаёт не статичным принципом, а динамической категорией, эволюция которой обусловлена изменением социально-экономических условий, модели регулирования труда и представлений о социальной функции трудового права.

Принцип свободы труда и производная от него свобода трудового договора в российском трудовом праве носят компромиссный характер. С одной стороны, они выступают фундаментальной гарантией автономии работника, с другой — систематически корректируются законодателем в целях защиты публичных и социально значимых интересов. Нарушение свободы договора в контексте изменения его условий не является дефектом правового регулирования, а представляет собой осознанный инструмент балансирования интересов работника, работодателя и общества в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик (утв. Постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 05.12.1936) // Известия ЦИК СССР и ВЦИК. 1936. № 283.
2. Кодекс законов о труде (принят ВЦИК) (вместе с «Правилами о порядке установления нетрудоспособности», «Правилами о выдаче пособий трудящимся во время их болезни», «Правилами о безработных и о выдаче им пособий», «Правилами о трудовых книжках», «Правилами об еженедельном отдыхе и о праздничных днях») // СУ РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.
3. Александров Н.Г. Советское трудовое право. — М., 1963. — 414 с.
4. Постановление ВЦИК от 09.11.1922 «О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г.» (вместе с «Кодексом Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р.») // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
5. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 10.09.1931 «Об изменении законодательства РСФСР в связи с постановлением ЦИК и СНК Союза ССР от 3 июня 1931 года «О некоторых изменениях трудового законодательства» // СУ РСФСР. 1931. № 56. Ст. 415.
6. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.
7. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. — М., 1983. — 176 с.
8. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. — М., 1989. — 192 с.
9. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. — Пермь, 1992. — 236 с.
10. Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 05 февраля 1988 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1988. № 6. Ст. 168.
11. Постановление Верховного Совета РСФСР от 22 ноября 1991 г. № 1920-1 «О Декларации прав и свобод человека и гражданина» // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. 1991. № 52. Ст. 1865.
12. Конституция (Основной Закон) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики (принята ВС РСФСР 12.04.1978) // Ведомости ВС РСФСР. 1978. № 15. Ст. 407.
13. Закон РФ от 21.04.1992 № 2708-1 «Об изменениях и дополнениях Конституции (Основного Закона) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики // Российская газета. 1992. 16 мая.
14. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // <http://www.pravo.gov.ru>, 06 декабря 2022.
15. Закон РФ от 25 сентября 1992 года № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1992 г. № 41. Ст. 2254.
16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
17. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М.: Контракт; Инфра — М., 2014. — 1680 с.
18. Мазуренко С.В. «О природе принципов российского трудового права» // ПРАВО И ГОСУДАРСТВО: теория и практика. — 2019. — № 7 (175). — С.128–131.
19. Ахметьянов Д.В. Понимание свободы труда в советской и российской науке трудового права // Российский юридический журнал. 2022. — № 1. — С. 94–107.
20. Сагандыков М.С. Конституционная аксиология свободы труда // Журнал российского права. — 2024. — № 2. — С. 28–41.
21. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [Головина С.Ю. и др.]; отв. ред.: А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. — 3-е изд., доп. — М., 2015. — 848 с.
22. Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 279.
23. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 года. П. 19 // Российская газета. 08.04.2004. № 72.

© Курочкина Анастасия Николаевна (kurochkinaan@vfmgu.ru)
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»