

12. Об изменении законов по вопросам трудовых отношений [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 29 июня 2023 г., № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

УДК 349.2

Е.Ю. Забрамная

(Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова)

ПРИНЦИП ДОБРОСОВЕСТНОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Актуальным направлением научных исследований в сфере трудового права представляется проблематика правового поведения участников отношений несамостоятельного труда. Одним из наиболее острых аспектов данной проблематики видится вопрос о понятии и содержании недобросовестного поведения работника и работодателя как основных субъектов трудового права, включая соотношение данного вида правового поведения с иными видами, обоснованными в юридической науке, и прежде всего, злоупотреблением правом, а также разработка на этой основе принципа добросовестности в трудовом праве.

Одним из актуальных направлений современных научных исследований в области трудового права является проблематика правового поведения участников (сторон) трудовых отношений, а также непосредственно связанных с ними отношений, возникающих в сфере несамостоятельного (зависимого) труда. В число вопросов, охваченных данной проблематикой, включаются вопросы о понятии и содержании недобросовестного поведения участников указанных отношений, а также о соотношении данного вида правового поведения с иными его разновидностями, обоснованными в юридической науке, – правомерным поведением, правонарушением, объективно противоправным поведением и злоупотреблением правом.

Социальный и правовой антипод недобросовестного поведения – поведение добросовестное – получило наибольшую разработку в науке гражданского права, а также закрепление в гражданском законодательстве. Так, уже в ст. 1 Гражданского кодекса РФ «Основные начала гражданского законодательства» содержится норма о том, что при установлении, осуществлении и защите гражданских прав и при исполнении гражданских обязанностей участники гражданских правоотношений должны действовать добросовестно. Тем не менее, как показывает правоприменительная практика, характеристики добросовестного поведения участников гражданско-правовых отношений формируются в основном казуистически при рассмотрении судами конкретных гражданских дел и оценке поведения участников спорных правоотношений не только с позиций его соответствия нормам позитивного права, но и через призму общепринятых стандартов и мнений [1].

Что же касается трудового права, то уже неоднократно высказывались мнения о целесообразности закрепления в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) положений о необходимости добросовестного поведения субъектов соответствующих правоотношений. В частности, И.К. Дмитриева предложила включить в ст. 2 ТК РФ норму: «Установленные трудовые права используются, а обязанности исполняются соответственно их назначению. Работники и работодатели используют права и исполняют обязанности на основе

добросовестности согласно трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, условиям трудового договора» [2, с. 326].

Однако в трудовом законодательстве Российской Федерации понятие добросовестности до сих пор используется исключительно для характеристики поведения работников. Так, в ст. 21 ТК РФ закреплена обязанность работников добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, а в ст. ст. 22, 191 ТК РФ – право работодателей поощрять их за добросовестный труд. Таким образом, понятие добросовестного поведения в ТК РФ чрезмерно сужено, оно не охватывает иных субъектов трудового права (работодателей, профсоюзы и др.). Это обстоятельство не позволяет напрямую, через нормы трудового законодательства, использовать рассматриваемое понятие более широко, в том числе для характеристики поведения в рамках производных от трудовых правоотношений.

В то же время проблематика добросовестности в трудовом праве приобретает особую актуальность при характеристике поведения именно работодателя, особенно в контексте осуществления им нормотворческих полномочий, а также при конкретизации на локальном уровне различного рода процедур, в том числе привлечения работников к дисциплинарной ответственности, и их фактическом осуществлении. С учетом специфики отношений, регулируемых нормами трудового права, недобросовестное поведение работодателя проявляется не только в виде недобросовестного использования им своих субъективных прав и выполнения юридических обязанностей в рамках трудового правоотношения с конкретным работником, но и – прежде всего – при осуществлении работодателем своих организационно-распорядительных и властных полномочий как субъекта, организующего несамостоятельный труд на своем предприятии, а также управляющего этим трудом.

Нередко в литературе понятие недобросовестного поведения отождествляется со смежным понятием злоупотребления правом. В обоих случаях речь идет о поведении, не имеющем ярко выраженных черт противоправности, но и не являющемся социально полезным; ущемляющем права и законные интересы других лиц; конфликтующим с заложенными в праве принципами и ценностями, что не позволяет рассматривать его в качестве поведения правомерного. В цивилистике данную разновидность правового поведения именуют как недобросовестным поведением, так и злоупотреблением правом, очевидно, исходя при этом из содержания п. 1 ст. 10 Гражданского кодекса РФ: «Не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом)».

Вместе с тем, понятия недобросовестного поведения и злоупотребления правом не следует рассматривать как полностью совпадающие по своему содержанию, т.е. идентичные. Применительно к злоупотреблению правом речь идет об активном поведении управомоченного субъекта по осуществлению

своего субъективного права, в то время как недобросовестным может быть, как отмечено выше, не только осуществление субъективного права участником правоотношения, но и исполнение им своей юридической обязанности. Кроме того, в отношении работодателя, как отмечено выше, речь может идти также о злоупотреблении им своим правовым положением и работодательской властью по отношению к работнику, что сближает понятие злоупотребления правом с понятием злоупотребления полномочиями. В таком контексте злоупотребление работодателем своими правами и работодательскими полномочиями в области как локального нормотворчества, так и правоприменения может рассматриваться в качестве одной из форм проявления недобросовестного поведения в сфере труда.

Следовательно, понятие недобросовестного поведения, получившее определенную разработку в цивилистике, наполняется в трудовом праве отраслевой спецификой, обусловленной особенностями трудовых отношений, построенных на сочетании координационных и субординационных связей между работником и работодателем. И сама категория добросовестного поведения в трудовом праве требует своего дальнейшего осмысления и обоснования необходимости закрепления в ст. 2 ТК РФ принципа запрета недобросовестного поведения в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

Список использованной литературы:

1. Николаев, А. А. Добросовестное поведение участников гражданско-правовых отношений [Электронный ресурс] / А. А. Николаев // Материалы Афанасьевских чтений. – 2023. – № 1 (43). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dobrosovestnoe-povedenie-uchastnikov-grazhdansko-pravovyh-otnosheniy>. – Дата доступа; 05.11.2023.
2. Дмитриева, И. К. Принципы российского трудового права. Монография / И. К. Дмитриева. – М.: РПА МЮ РФ, 2004. – 334 с.

УДК 349.2

Е.А. Ковалёва

(Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины)

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ ИЛИ БАНКРОТСТВЕ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье проводится анализ нового Закона Республики Беларусь об урегулировании неплатежеспособности и дополнений Трудового кодекса Республики Беларусь, которые изменили регулирование трудовых отношений при несостоятельности и банкротстве организации. В результате выявлены несоответствия положений указанных актов относительно прекращения трудового договора с руководителем организации в связи с открытием в отношении должника конкурсного или ликвидационного производства, введением санации в деле о несостоятельности или банкротстве.

С 1 октября 2023 г. вступил в силу новый Закон Республики Беларусь от 13 декабря 2022 г. № 227-З «Об урегулировании неплатежеспособности»