ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ С УЧЕТОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО ОПЫТА ГОСУДАРСТВ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF LABOR LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION TAKING INTO ACCOUNT THE LEGISLATIVE EXPERIENCE OF THE STATES OF THE EURASIAN ECONOMIC UNION

УДК 349.2

Габдулхаков Марсель Фанильевич – студент 3 курса юридического факультета, Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал Российской таможенной академии, г. Санкт-Петербург

Научный руководитель: Меркулова Татьяна Николаевна – Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал Российской таможенной академии, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, к.ю.н., доцент, федеральный судья (в отставке), г. Санкт-Петербург

Gabdulkhakov M.F. fgabdulkhakova03@mail.ru

Merkulova T. N. merkulovatn@inbox.ru

Аннотация

В статье проводится анализ последних изменений в трудовом законодательстве стран-членов ЕАЭС, оценивается опыт Казахстана и Беларуси по решению проблемы предотвращения недобросовестной конкуренции. Анализируется положительный опыт государств-членов ЕАЭС, который рекомендуется учитывать при совершенствовании трудового законодательства Российской Федерации.

Annotation

The article analyzes the latest changes in the labor legislation of the EAEU member states, assesses the experience of Kazakhstan and Belarus in solving the problem of preventing unfair competition. The positive experience of the EAEU member states is analyzed, which is recommended to be taken into account when improving the labor legislation of the Russian Federation.

Ключевые слова: Евразийский экономический союз, трудовой договор, соглашение о неконкуренции, защита трудовых прав.

Keywords: Eurasian Economic Union, labor contract, non-competition agreement, protection of labor rights.

Евразийский экономический союз был создан для реализации широкого спектра целей, одной из которых выступает формирование единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов. Для реализации представленной цели, государствами-участниками снимаются ограничения, которые направлены на защиту национального рынка труда. Исключением выступают те, что связаны с обеспечением порядка в обществе и безопасности на национальном уровне. Подписанный между государствами-участниками договор, включает в себя указание на определенные преференции, которыми пользуются трудящиеся этих стран. Так, им предоставляется возможность реализовывать свои профессиональные навыки в отсутствие соответствующего разрешения, позволяющего выполнять трудовую деятельность в том государстве, где трудоустройство проводится. Кроме того, выполняется признание имеющихся у них документов, подтверждающих уровень образования, выдача которых проведена образовательными организациями, действующими на территории государств-членов, что не сопровождается необходимостью проведения процедуры их признания. Им также предоставляется право социального обеспечения (обязательного страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний и обязательного медицинского страхования) с применением условий и порядка, аналогичных тем, которые действуют для лиц, являющихся гражданами государства трудоустройства.

Существенное отличие нового Союза от ранее существующего объединения бывших республик СССР заключается в том, что его не сопровождает наличие наднационального интеграционного правового акта, регламентирующего трудовые отношения в государствах-членах (Основ трудового законодательства).

Учитывая то, что некоторые страны, входящие в ЕАЭС, имеют общую историю, некоторые механизмы правового регулирования, используемые в направлении труда, являются у них идентичными. Стороны ставят своей целью формирование такого законодательства, которое будет гармонично регулировать трудовые отношения. Чтобы реализовать ее, необходимо изучать и использовать в качестве инициатив тот опыт, которые имелся в других государствах и был положительным [1].

Необходимо провести изучение ряда законодательных новелл, отмечающихся в трудовом законодательстве рассматриваемых государств, которые могли бы вызвать интерес у российских законодателей.

Потребность в проведении ряда законодательных изменений продиктована появлением и закреплением рыночной экономики в тех государствах, где ранее отмечалось действие советского трудового законодательства. На современном этапе прослеживается тенденция к тому, чтобы трудовые и прочие отношения, находящиеся с ними в непосредственной связи, были урегулированы за счет заключения договоров и определения их отдельных положений. Так, ч. 2 ст. 243 ТК РФ содержит указание о том, что вопрос, связанный с закреплением за работником полной материальной ответственности, подлежит разрешению в рамках трудовых договоров, заключение которых выполняется с главными бухгалтерами и заместителями руководителей хозяйствующих субъектов. Не исключена правовая возможность к свободному определению иных условий в трудовом договоре. Это право

ограничено гарантиями, содержащимися в ч. 4 ст. 57 ТК РФ. Из сути указанной статьи следует, что включение дополнительных условий не может делать положение, присущее работнику, более худшим, чем это определено на законодательном уровне, а также актами, имеющими локальное значение.

В представленном положении прослеживается усиление проблематики, связанной с защитой конкурентных преимуществ, свойственных работодателям, которые заключаются в наличии у них квалифицированного персонала, эксклюзивной информации, компетенций, имеющих высокую востребованность на рынке. Отмечается существование судебной практики, направленной на пресечение попыток ко включению в условия трудового договора положений о неконкуренции, в силу которых уволившийся работник принимает на себя обязательства по отказу от трудоустройства в те компании, которые существуют на конкурентном рынке. Кроме того, некоторым их них запрещено организовывать аналогичную собственную предпринимательскую деятельность, под угрозой применения штрафов и иных санкций. Интерес вызывает тот факт, что из п. 10 постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 16 мая 2014 г. № 28 «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью» следует допущение со стороны Суда возможности закрепления в трудовых договорах условий о неконкуренции, которые будут действовать в случае, если работник уволился [2]. Наличие данной оговорки позволяет говорить о существовании возможности к реализации соглашений о неконкуренции в качестве стандартных условий, закрепляемых в трудовых договорах.

Отсутствие необходимой правовой регламентации не позволяет судам осуществлять должную защиту в отношении тех работников, которые выполнили условия о неконкуренции и предъявили к работодателям требования о выплате соответствующей материальной компенсации.

При разрешении дела, содержащего предъявленное истцом требование о выплате работодателем компенсации за то, что на протяжении 5 месяцев после увольнения работник выполнял упомянутые условия трудового договора,

судом был сделан вывод о противоречии подобных условий не только конституционным положениям, но и тем принципам, на которых базируется процесс регулирования отношений в сфере труда, в силу которых труд является свободным, а работник наделен правом свободного выбора той деятельности и той профессии, которая является для него наиболее привлекательной. Совершение истцом отказа от трудоустройства к какому-либо работодателю по той причине, что его трудовые отношения с ответчиком прекратились, находится в противоречии с действующими законодательными нормами, в виду чего Судом была признана невозможность применения к рассматриваемым правоотношениям положений, содержащих конкурентную оговорку, отраженных в приложении к трудовому договору. Учитывая это, требования истца не были удовлетворены в указанной части (апелляционное определение Московского городского суда от 2 июня 2017 г. № 33-20918/2017).

Прослеживается однозначное осуждение подобных соглашений со стороны Минтруда России, подтверждением чему выступает письмо от 19 октября 2017 г. № 14-2/В-942 [3]. Представленное мнение обосновано тем, что федеральным и иным отечественным законодательством не предусмотрены правовые основания к тому, чтобы в трудовой договор были внесены положения, которые запрещали бы работнику совершение каких-либо действий после его расторжения. Это правило действует даже тогда, когда совершение «запрещенных» действий может повлечь для работодателя наступление неблагоприятных последствий, выраженных в трудоустройстве работника к работодателю-конкуренту или самостоятельному ведению подобной деятельности.

Фактическое применение представленного условия является невозможным в виду его противоречия законодательным нормам, в силу которых права работников ограничены быть не могут. По утверждению Минтруда, работодатель может осуществить защиту своих интересов исключительно в рамках ФЗ от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» и ст. 57 ТК РФ, которые в совокупности позволяют работодателю

включать в трудовой договор условие о неразглашении коммерческой тайны [4].

Необходимо провести изучение того опыта, который был сформирован государствами, входящими в ЕАЭС, ранее проведших регулирование вопросов, связанных с конкуренцией. Подобные нововведения были реализованы в ст. 29 ТК Республики Казахстан. Появление представленной нормы произошло впервые и аналогов в законодательном пространстве стран ЕАЭС не имеет. Так, в данной статье содержится указание о возможности заключения договора о неконкуренции со стороны участников трудовых отношений, по условиям которого работник не вправе совершать действия, причиняющие ущерб работодателю. Подписание такого договора влечет за собой установление определенных ограничений, а также условий о предоставлении соответствующей компенсации на тот период, когда такие ограничения будут действовать в отношении работника. Можно утверждать, что появление соответствующей законодательной нормы направлено на исключение возможности проявления недобросовестной конкуренции в предпринимательской сфере, которая может выражаться в переманивании специалистов, имеющих высококлассную квалификацию, незаконном использовании интеллектуальной собственности, принадлежащей конкурентам и прочих действиях, направленных на снижение экономического потенциала конкурирующего субъекта.

Законодательный опыт Казахстана был использован в Республике Беларусь. Так, в силу принятия Декрета Президента Республики от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики» предусмотрено проведение в рамках Парка высоких технологий правового эксперимента для апробации новых правовых институтов [5]. Субъекты, получившие статус резидентов Парка, наделены правом заключения с работниками соглашений, в силу которых произойдет добровольное принятие работником обязательств по отказу от заключения новых трудовых договоров и/или договоров гражданско-правового характера с третьими лицами, являющимися для такого резидента

конкурентами. Кроме того, таким соглашением может быть обусловлена обязанность по отказу от осуществления самостоятельной конкурирующей предпринимательской деятельности без образования юридического лица, получения статуса учредителя (участника) организации, являющейся конкурентом этого резидента, ее руководителя, члена ее коллегиального органа управления. В рассмотренной ситуации работодатель выступает носителем обязанности по предоставлению работнику платы за то, что соблюдение такого обязательства будет выполнено. Минимальный размер платы равен третьей части среднего заработка, получаемого работником в течение последнего года работы. Выплата проводится ежемесячно, начиная с момента, когда трудовые отношения были прекращены. Ее проведение не может длиться более года. В условиях заключаемого соглашения необходимо предусмотреть указания о территориальном действии обязательства, а также перечне тех видов деятельности, в отношении которых оно распространяется (подп. 5.5 п. 5 Декрета).

Можно утверждать, что Республика Беларусь в представленном направлении преуспела больше, чем Республика Казахстан. Сегодня в ее законодательстве содержатся нормы, подробно регулирующие рассматриваемые отношения. Наличие нововведений получило положительную оценку со стороны ряда ученых, в том числе К.Л. Толмашевского, которым была определена возможность использования опыта, связанного с применением пактов о неконкуренции как в рамках экономических отраслей РБ, так и для того, чтобы совершенствовать российское законодательство [6, с.52].

По утверждению отечественных ученых, рассматриваемые соглашения должны быть легализованы, при условии соблюдения ряда ограничений. Так, Н.Л. Лютовым представлен вывод о том, что ограничитель, применяемый в указанном направлении, будет выглядеть в качестве оплаты, проведенной работодателем работнику за то, что последний откажется от конкуренции [7, с.104]. Ученый считает, что наличие у работодателя намерения предоставлять работнику оплату за то, что тот будет отказываться от сотрудничества с

конкурентами в оговоренный период, не может признаваться противоречащим закону, в виду отсутствия нарушений в таких действиях, негативно отражающихся на ком-либо из участников таких правоотношений. В то же время, предлагается выполнить законодательное ограничение в части перечня тех должностей, занимая которые работники смогут участвовать в подобных договорах. Законодательного регулирования требует и вопрос о том, в течение какого срока такой договор будет действовать.

Из положений ст. 3 Договора о ЕАЭС следует наличие принципа, в силу которого добросовестная конкуренция и рыночная экономика должны соблюдаться [8]. Чтобы отечественные предприниматели смогли повысить собственную конкурентоспособность, необходима актуализация положений трудового законодательства. Это означает, что такие изменения необходимы для того, чтобы ЕАЭС достиг поставленных перед ним экономических целей.

Законодателям необходимо обратить повышенное внимание на вопросы, связанные с поддержкой интересов, свойственных работникам, а также с защитой принадлежащих им прав при реализации трудовых правоотношений. Фактически, необходимо перенести имеющиеся акценты в направление локального усиления договорных начал, что позволит актуализировать направления защиты, совершаемой в отношении работника.

Из сути свойственной трудовому праву и его специфике, можно прийти к выводу о закреплении за ним социальной значимости, которая должна быть превыше экономической. Исследователи признают, что факт существования экономических целей не должен препятствовать достижению социальной эффективности, а, более того, способствовать ей.

Невозможно отрицать того, что имеют место законодательные пробелы, которые, в частности, присущи вопросам, связанных с определением сроков, характеризующихся важностью в изучаемом сегменте. Примером может представляться срок отработки после обучения за счет средств работодателя (ч. 4 ст. 57 ТК РФ), срок ученичества (ст. 199 ТК РФ), срок предупреждения о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работника для

спортсменов и тренеров (ст. 348.12 ТК РФ). Наличие состояния, при котором определение предельного срока не выполнено, выступает основой к совершению работодателями злоупотреблений при установлении периодов отработки для работников.

По этой причине заинтересованность вызывают нормы ст. 6 ТК Республики Армения, позволяющей в некоторой части выполнить разрешение проблемы, связанной со злоупотреблением работодателями своим положением в то время, когда трудовой договор формируется и определяется его содержание. Учитывая представленную норму, отсутствие законодательного запрета к самостоятельному определению участниками трудовых отношений того набора прав и обязанностей, которые будут закреплены в заключаемом договоре, позволяет субъектам выполнить их определение, реализуя при этом справедливость и порядочность, как принципы. Можно предположить, что использование при формировании законодательной нормы оценочной категории, существенно затрудняет процедуры их практического применения. В то же время, такой законодательный подход признается заслуживающим внимания.

В качестве примеров правовых норм, отнесенных к трудовому законодательству, применяемому в странах ЕАЭС, которые достойны рецепции, можно назвать положения, в силу которых предусматривается: обязанность по предупреждению работников о том, что наряду с работодателем планируется их перевод в иную местность (ст. 39 ТК РК); установление размера компенсаций более низких, чем это предусмотрено для специалистов, представляющих бюджетные организации, предоставляемых в случае, если работник переезжает для выполнения трудовых функций в иную местность (ст. 96 ТК РБ). В силу ст. 81 ТК РФ работодатель наделен полномочиями к прекращению трудового соглашения с тем специалистом, который в силу неизвестных первой стороне причин, не является на работу определенный отрезок времени. Наличие подобной нормы было отмечено в п. 25 ст. 52 ТК РК, где указано, что такой срок должен превышать 1 месяц. Отечественное

законодательство не содержит подобного правила, в виду чего отмечаются затруднения в реализации полномочий, предоставленных кадровым службам, а также в определении того, как трудовые правоотношения будут реализовываться в будущем [9, с. 223].

Государствам ЕАЭС необходимо проводить дальнейшую работу, связанную с актуализацией трудовых и миграционных законодательных норм, в связи с тем, что нестандартные формы занятости, предполагающие выполнение трудовых функций с использованием интернет-платформ или путем заключения «нулевого контракта», стремительно развиваются. Наличие проблем, связанных с правовым регулированием такой занятости, отмечается во всех государствах ЕАЭС. Можно предположить, что для их разрешения необходимо принятие мер, которые будут представлены в форме рекомендаций Евразийской экономической комиссии. Наличие возможности к их принятию обусловлено Положением о Евразийской экономической комиссии (Приложение № 1 к Договору о Евразийском экономическом союзе). Считаем, что расширение пределов полномочий указанной комиссии является необходимым. Они подлежат отражению в перечне проведения политики в сфере труда и занятости.

Литература

1. Головина С. Ю. Совершенствование трудового законодательства России с учетом законодательного опыта государств Евразийского экономического союза // Российское право: образование, практика, наука. 2019. №5 (113).
2. Постановление Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 N 28 (ред. от 26.06.2018) «О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью».
3. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 октября 2017 г. N 14-2/В-942 О дополнительном соглашении о неконкуренции.
4. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 N 98-ФЗ (последняя редакция).

5. Декрет Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 N 8 «О развитии цифровой экономики».
6. Толмашевский К. Л. Сущность трудоправовой интеграции и перспективные пути гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕАЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 50-53.
7. Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6. С. 98-107.
8. «Договор о Евразийском экономическом союзе» (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019).
9. Чупрова Елена Викторовна О проблемах развития трудового законодательства отдельных стран-участниц ЕАЭС с целью охраны коммерческих интересов работодателя // Вестник НИБ. 2017. №29.

Literature

1. Golovina S. Yu. Improving the labor legislation of Russia taking into account the legislative experience of the states of the Eurasian Economic Union // Russian law: education, practice, science. 2019. No. 5 (113).
2. Resolution of the Plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation of May 16, 2014 N 28 (as amended on June 26, 2018) «On some issues related to challenging major transactions and related party transactions».
3. Letter of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of October 19, 2017 N 14-2 / B-942 On an additional agreement on non-competition.
4. Federal Law «On Commercial Secrets» dated July 29, 2004 N 98-FZ (last edition).
5. Decree of the President of the Republic of Belarus of December 21, 2017 N 8 «On the development of the digital economy».

6. Tolmashevsky KL The essence of labor law integration and promising ways to harmonize the labor legislation of the EAEU member states // Labor law in Russia and abroad. 2017. No. 3. S. 50-53.
7. Lyutov NL Adaptation of labor law to the development of digital technologies: challenges and prospects // Actual problems of Russian law. 2019. No. 6. S. 98-107.
8. «Treaty on the Eurasian Economic Union» (Signed in Astana on 05/29/2014) (as revised on 10/01/2019).
9. Chuprova Elena Viktorovna On the problems of the development of labor legislation of individual EAEU member countries in order to protect the commercial interests of the employer // Bulletin of the NIB. 2017. No. 29.