

Л.А. Киселёва

СВОБОДА ТРУДА КАК КОНСТИТУЦИОННЫЙ ПРИНЦИП И ИНСТИТУТ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА

В статье рассматривается свобода труда как универсальный принцип трудового права, имеющий конституционную основу, а также важное значение для развития рыночных отношений. Исходя из анализа указанного принципа, исследуется институт совместительства в трудовом праве и его влияние на свободу труда.

1. Правовые принципы – это основополагающие идеи, основное руководящее начало, общие нормативные положения. Они как объективно обусловленные исходные начала скрепляют правовую систему, придают логичность, последовательность, сбалансированность правовой материи, обеспечивают ей целостность, играют роль ориентиров в формировании, развитии и применении права. Выступая в качестве особой разновидности правовых положений, принципы являются систематизирующим фактором для норм, институтов и отраслей права.

Будучи облеченными, прямо или опосредованно, в положения конституционного текста, правовые принципы приобретают

конституционно-правовой характер, статус наиболее устойчивого и высшего нормативного ориентира, что позволяет их определять в качестве конституционных принципов.

2. В советскую эпоху многие ученые исследовали принципы трудового права. В последнее время в науке трудового права Беларуси уделяли внимание его принципам И.В. Гуцин, Т.М. Петоченко и К.Л. Томашевский, под общей редакцией которого в 2015 г. вышла монография «Идея свободы в трудовом праве».

В трудовом праве принципы определяют сущность его норм, а также отражают основные направления политики государства в области регулирования трудовых отношений.

3. Обратимся к конституционному принципу свободы труда, содержание которого вызывает активные дискуссии среди современных российских правоведов. Часть 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации гласит: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Данный принцип конкретизирован в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, указывающей, что свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Принято выделять две составляющие свободы труда: пассивную, когда государство не принуждает к трудовой деятельности, обязательному вступлению граждан в трудовые отношения, и активную, предполагающую наличие надлежащих государственных гарантий для возможности трудиться, реализации права на труд.

Принцип свободы труда в Конституции Беларуси (далее – Конституция) прямо не закреплен. Он вытекает из конституционных положений статьи 41 Конституции и ряда статей Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), дополняющих его принципом свободы трудового договора, который определяет судьбу трудовых отношений, является основной формой проявления, реализации свободы труда (статьи 1, 19, 37, 40 ТК и др.).

Помимо статьи 41 Конституции этот принцип выражен в международно-правовых актах. Принцип свободы труда находит свое отражение, прежде всего в статье 23 Всеобщей декларации прав человека, провозглашающей право каждого человека на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы [1]. Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах гласит, что участвующие в Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого

человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и примут надлежащие меры к обеспечению этого права. Указанный Пакт акцентирует внимание на обязанности государств содействовать обеспечению права на труд, и именно государства должны создавать возможности для его реализации [1].

Исходя из того, что Республика Беларусь составляет часть европейского правового пространства, важно отметить и статью 4 Европейской хартии об основных социальных правах трудящихся, исходя из которой следует, что каждый человек свободен выбирать и трудиться по своей специальности в соответствии с правилами, регулирующими труд в каждой профессии [1].

Принцип свободы труда, означающий как право свободно распоряжаться своими способностями к труду, так и выбирать род деятельности и профессию, распространяется только на одного из субъектов трудовых отношений – работника. Наряду с этим свобода труда предполагает отношение к труду как к любой деятельности, т.е. в широком смысле слова к ней следует относить любую занятость при наличии свободы выбора. Свободу труда, являющуюся неотъемлемым элементом свободы личности, важно рассматривать в демократическом обществе с учетом других конституционных положений и социально-экономической жизни, протекающей в рыночных отношениях, что, в частности, предполагает системный анализ статьи 41 Конституции во взаимодействии с нормой части 4 статьи 13 Конституции. В ней государство гарантирует всем равные возможности свободного использования способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

4. Вместе с тем свобода труда не является абсолютной. Так, на конституционном уровне устанавливаются ограничения в отношении продолжительности рабочего времени. Согласно статье 43 Конституции для работников продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов.

Наряду с этим целесообразно обратить внимание на проблему реализации свободы труда на практике, связанную с наличием в трудовом праве такого института, как совместительство, посредством которого согласно части 1 статьи 343 ТК работнику предоставляется право в свободное от основной работы время выполнять оплачиваемую работу у того же или у другого (других) нанимателя (нанимателей) на условиях трудового договора.

Важно отметить, что законодатель, предоставляя право работнику на работу по совместительству, вполне обоснованно устанавливает ряд

ограничений (статья 255 ТК и статья 348 ТК). В частности, запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если по основной работе и работе по совместительству законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени (часть 2 статьи 348 ТК).

При этом согласно положениям статьи 345 ТК продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени. Трудовой отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с трудовым отпуском по основной работе (часть 1 статьи 347 ТК), что является очередным препятствием в реализации свободы труда работника. Разумеется, указанные ограничения, установленные законодателем, направлены на защиту здоровья работника, охрану его труда, надлежащее выполнение обязанностей по основной работе.

Вместе с тем предусмотренные лимиты рабочего времени в отношении работы по совместительству порой не соответствуют экономическим интересам и характеру труда работника (например, творческих, педагогических и научных работников), затрудняют ему свободно распоряжаться своим трудом в условиях рыночных отношений. Современный подход к свободе труда предполагает мобильную трудовую деятельность, активную реализацию работником своего права на труд, являющегося его частью, что на современном этапе развития социальных и экономических отношений актуализирует осмысление вопросов, связанных с регулированием работы по совместительству.

В результате исследования принципа свободы труда, являющегося универсальным принципом трудового права, и института совместительства, отрицательно влияющего на указанный принцип, целесообразно в законодательном порядке провести его либерализацию, открывающую простор активной трудовой деятельности в условиях рыночных отношений.

Список использованных источников

1 Томашевский К.Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : монография / К.Л.Томашевский. – Минск : Амалфея : Междунар. ун-т МИТСО, 2013. – 450 с. ; Трудовое право : учебник / Семенов В.И. [и др.] ; под ред. В.И. Семенова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ