

СВОБОДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СТАТЬЯ 37

«1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».

СТАТЬЯ 75

«5. Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав. Государством гарантируется минимальный размер оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации».

Постановление от 13 июля 2023 года № 40-П/2023

Пункт 2, абз. 3:

В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора, которая, в свою очередь, предполагает право работника и работодателя посредством согласования их воли заключать трудовой договор и устанавливать его условия. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина, поступающего на работу, и работодателя, использующего его труд, решается вопрос о работе по определенной должности, профессии, специальности, об оплате труда, о предоставляемых работнику гарантиях и компенсациях, а также других условиях, на которых будет осуществляться и прекращаться трудовая деятельность (постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27 декабря 1999 года № 19-П, от 15 марта 2005 года № 3-П, от 16 октября 2018 года № 37-П, от 19 мая 2020 года № 25-П и др.).

Пункт 2, абз. 5:

[...] предоставляя сторонам трудового договора определенную свободу усмотрения при определении его содержания, законодатель исходил из того,

что вытекающий из Конституции Российской Федерации принцип свободы договора, в силу которого стороны договора при согласовании его условий действуют исключительно своей волей и в своем интересе, предполагает тем не менее добросовестность их действий, а также разумность и справедливость условий договора.

Пункт 2, абз. 7:

[...] не допускается произвольный отказ работодателя от исполнения любого условия трудового договора (в том числе налагающего на работодателя определенные, не предусмотренные законодательством, но и не противоречащие ему обязанности), если его включение в договор было результатом добровольного согласованного волеизъявления сторон этого договора, осуществленного в пределах прав и полномочий, предоставленных действующим правовым регулированием.

Пункт 3, абз. 4:

[...] предоставляя сторонам трудовых отношений и сторонам социального партнерства право устанавливать соответственно в трудовом договоре и коллективном договоре повышенные – по сравнению с закрепленными непосредственно законодательством – гарантии для работников, подлежащих увольнению (в том числе расширять перечень случаев выплаты выходных пособий и увеличивать размер таких пособий), [правовое регулирование, закрепленное в части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации,] отвечает не только целям трудового законодательства, к числу которых в первую очередь относится защита прав и интересов работника, но и предназначению договорного регулирования трудовых отношений, направленного на конкретизацию условий труда применительно к определенной сфере трудовой деятельности, конкретной организации и (или) отдельному работнику, а также согласуется с запретом ухудшения в договорном порядке положения работника по сравнению с предусмотренным законодательством.

Пункт 4, абз. 2:

[...] если достижение договоренности о расторжении трудового договора по соглашению его сторон сопровождается добровольным принятием сторонами каких-либо дополнительных по сравнению с предусмотренными законом обязательств по отношению друг к другу, то такое соглашение, помимо даты и основания увольнения, включает и соответствующие обязательства сторон, установление и исполнение которых – в силу единства правовой природы трудового договора и соглашения сторон о его расторжении – подчиняются тому же правовому режиму, который действует в отношении условий самого трудового договора. [...] Исполнение же обязательств сторон, вытекающих из условий такого соглашения, являющегося результатом взаимного согласования воли работника и работодателя, - притом что такие условия не противоречат закону - должно в полной мере обеспечиваться судебной защитой (статья 46, часть 1, Конституции Российской Федерации).

Постановление от 27 апреля 2024 года № 22-П/2024

Пункт 5, абз. 5:

Если [...] по соглашению сторон условие о рабочем месте было включено в трудовой договор в качестве его дополнительного условия [...], то – по буквальному смыслу статьи 74 [Трудового кодекса Российской Федерации] – изменение этого условия (как и других условий, определенных сторонами) по инициативе работодателя допускается в тех случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), оно не может оставаться неизменным. Однако, принимая решение об изменении такого условия трудового договора, как рабочее место, работодатель должен учитывать, что подобное изменение может быть также сопряжено с изменением иных согласованных сторонами условий осуществления трудовой деятельности, а это, в свою очередь, может существенным образом затрагивать интересы

работника, которые – в силу принципов социального государства и уважения человека труда (статья 7, часть 1; статья 751 Конституции Российской Федерации) и социального предназначения трудового законодательства – должны не просто приниматься во внимание, а подлежать приоритетной защите.

Пункт 6, абз. 3, 5, 6:

[...] местность, в которой осуществляется трудовая деятельность (расположено структурное подразделение организации и (или) рабочее место) работника, хотя прямо и не отнесена законодателем к числу самостоятельных условий трудового договора, тем не менее обладает важным правовым значением, которое необходимо учитывать, в частности, при решении вопроса о продолжении трудовых отношений с работником в случае необходимости изменения его рабочего места. В тех случаях, когда изменение рабочего места (в том числе когда оно определено в трудовом договоре) сопровождается изменением местности (населенного пункта), в которой должно осуществляться исполнение трудовых обязанностей, оно не может быть произведено без согласия работника. Иначе допускалось бы осуществление исключительно в интересах работодателя изменения жизненного уклада работника, затрагивающего важные сферы его существования в социуме.

[...] части первая – четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи с пунктом 7 части первой его статьи 77 – в системе действующего правового регулирования – не предполагают изменения работодателем в одностороннем порядке определенного сторонами условия трудового договора о рабочем месте работника, если при этом меняется местность, в которой должна осуществляться его трудовая деятельность. Такое изменение, как затрагивающее конституционно значимые интересы работника, может осуществляться лишь с его письменного согласия.

Между тем отсутствие согласия работника на изменение условия трудового договора о его рабочем месте – в случае, когда по причинам, указанным в части первой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации, прежнее условие трудового договора о рабочем месте работника не может быть сохранено, – влечет за собой невозможность продолжения трудовых отношений с ним, а значит, и расторжение трудового договора. Однако при этом недопустимо увольнение работника, отказавшегося от продолжения работы в другой местности, без предоставления ему гарантий, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы.

Пункт 7, абз. 4:

[...] в силу конституционного принципа равенства (статья 19, части 1 и 2, Конституции Российской Федерации) [...] увольнение работника, отказавшегося от переезда в другую местность для продолжения исполнения должностных обязанностей на ином рабочем месте, – при отсутствии у работодателя возможности предоставить ему другую работу в той же местности (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, – [...] должно осуществляться по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, с предоставлением ему соответствующих гарантий.