

УДК 342.734

**Реализация лицом субъективных прав, установленных п. 1 ст. 37 Конституции РФ****Сафин Р.Р.**

Старший преподаватель кафедры частного права филиала Казанского (Приволжского) федерального университета в г. Набережные Челны

*Вопросы о свободе труда, как это закреплено в нынешней конституционной норме, и о праве на труд, как это гарантировалось прежде, неоднократно исследовались в работах ученых. Однако должного ответа о сущности свободы труда, о реализации данного принципа не получено. В статье автор формирует представление о формах реализации конституционного принципа свободы труда, анализируется объем этого понятия и межотраслевые связи.*

*Ключевые слова: принцип свободы, трудовая деятельность, реализация права, конституция, гражданское право, трудовое право, договор, межотраслевые связи.*

Современный инновационный путь развития предполагает заинтересованную инициативную деятельность человека, прежде всего, связанную с реализацией его экономических, социальных и примыкающих к ним прав. Это – право собственности (ст. 35 Конституции РФ [1]), право на предпринимательскую и иную не запрещенную законом экономическую деятельность (ст. 34 Конституции РФ), право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ) и вытекающие из них правомочия.

Конституция РФ как акт высшей юридической силы в государстве и одновременно как юридическая база для всех отраслей национального законодательства закрепляет основные права и свободы человека и гражданина в самых различных сферах общественной жизни, в том числе в сфере труда. Нужно отметить, что построение в Российской Федерации демократического правового государства неразрывно связано с эффективностью реализации конституционных прав граждан в сфере труда.

Современная Конституция РФ более четко сформулировала права человека в сфере труда применительно к рыночной экономике. Основной упор в ней сделан на закрепление свободы труда, его надлежащих условий и права человека свободно распоряжаться своими способностями к труду. Такое содержание прав в сфере труда объективно обусловлено

изменением роли государства, переставшего быть единственным собственником всех средств производства и вследствие этого, как раньше, единственным работодателем, единственным гарантом получения каждой работы [2].

На первое место поставлен принцип свободы труда. Его содержание до настоящего времени вызывает активные дискуссии в среде современных правоведов [3-5] и нам представляется весьма сложным и интересным. Основная проблематика в исследовании этого понятия состоит в том, чтобы выявить его действительное содержание, предусмотренное конституционной нормой.

Согласно п. 1 ст. 37 Конституции РФ, труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Закрепленный в указанной статье принцип свободы труда является юридической базой для всех трудовых прав граждан, закрепленных в текущем законодательстве. Данный принцип обладает по сравнению с последними наивысшей юридической силой, что проявляется в принципиальном соответствии всех трудовых прав, закрепленных различными нормативными актами, конституционному принципу свободы труда, в непротиворечии ему.

Данную норму можно рассматривать как конституционную гарантию каждого гражданина на труд в любой избранной им форме. В данном случае при-

нцип свободы труда нами понимается как гарантия реализации возможности трудиться (или же не трудиться), т.е. заниматься (или же не заниматься) общественно полезным трудом в любых формах. Это означает свободный выбор деятельности физическим лицом.

Свобода состоит в возможности делать все, что не наносит ущерба правам других физических или юридических лиц или общественной безопасности. Субъектом этого права является каждый человек [6, с. 69]. Конституция РФ запрещает принудительный труд и закрепляет за каждым человеком право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Эти права гарантированы Конституцией РФ, поскольку в ней закреплено право частной собственности, свобода предпринимательской и творческой деятельности, равный доступ к государственной службе и другие права (ст.ст. 32, 34, 35, 37, 44), которые позволяют каждому выбирать для себя род деятельности, в наибольшей степени отвечающий его личным потребностям и интересам. Это может быть реализовано, например, путем занятия самостоятельной предпринимательской, творческой деятельностью без вступления в трудовые отношения, на основе трудового договора с определенным физическим или юридическим лицом (работодателем) [6, с. 71].

*Формы реализации права на труд весьма разнообразны.* Ими могут быть: работа по трудовому договору, государственная служба по служебному контракту в качестве государственного служащего, военная служба по контракту в Вооруженных Силах РФ, работа, выполняемая по гражданско-правовым договорам с юридическими и физическими лицами, и многие другие формы, в том числе занятие индивидуально-трудовой деятельностью [7, с. 12-13; 8]. Необходимо подчеркнуть также, что принцип свободы труда предполагает возможность реализации каждым личного волеизъявления, направленного и на отказ от выполнения той или иной работы (деятельности).

Таким образом, рассматривая принцип свободы труда в таком (широком) аспекте, можно сказать, что в его содержание входит право каждого на распоряжение своими способностями к труду посредством вступления в различные общественные отношения по участию в труде, в том числе и в сфере наемного труда в качестве работника (служащего), равно как и право на отказ от таких действий. Многообразие форм реализации конституционного принципа свободы труда в различных сферах общественных отношений по участию в труде не сужает распространение данного принципа при возникновении любых правоотношений, связанных с трудом.

Свобода труда, провозглашенная в п. 1 ст. 37 Конституции РФ, предполагает многообразие действий лица в сфере реализации им трудовых и связанных с

ними отношений на основе имеющихся у него прав, фундаментом которых выступают права человека. Как нам представляется, данные права и свободы входят в систему прав не только работника, работающего на основании трудового договора, но и лица, реализующего свои способности в рамках гражданско-правовых договоров. Полагаем, п. 1 ст. 37 Конституции РФ вбирает в себя две составные части реализации субъективных прав, закрепленных в двух отраслях права (гражданского и трудового) именно в форме договорного регулирования отношений, связанных с трудовой деятельностью. В настоящей статье мы считаем целесообразным рассмотреть понятие и содержание конституционного принципа свободы труда не только в аспекте его реализации непосредственно в сфере трудового права, но и в рамках гражданского права.

Положение ст. 37 Конституции РФ о свободе труда в полной мере соотносится с нормами ст. 8 Конституции РФ о свободе экономической деятельности, поскольку свобода экономической деятельности тесно связана с использованием наемного труда. Провозглашая свободу экономической деятельности, законодатель весьма логично объявляет свободу труда. Из этого следует, что свободный в сфере экономики предприниматель, действуя на началах равенства и добросовестной конкуренции, становится работодателем в отношениях с работником, нанимаемым для нужд производства. При этом работник свободен в предложении своих способностей к труду работодателю. Физическое лицо может также заключить договор гражданско-правового характера и реализовывать свои способности в рамках отрасли гражданского права, зачастую будучи исполнителем по договору.

Представляется, что содержание конституционного принципа свободы труда может находить свое выражение не только непосредственно в нормах Конституции РФ. Исходя из закрепленного в ст. 4 верховенства на территории Российской Федерации не только Конституции РФ, но и федеральных законов, есть все основания рассматривать в качестве источников данного субъективного права, раскрывающих содержание принципа свободы труда, не только непосредственно конституционные нормы, но и нормы федеральных законов: в нашем случае, основными из них являются Трудовой кодекс РФ [9] (далее ТК РФ) и Гражданский кодекс РФ [10-13] (далее ГК РФ).

В чем же состоит сущность свободы труда? Этот вопрос не получил своего ответа в науке и практике до настоящего времени и представляет собой краеугольный камень в конституционном регулировании трудовых отношений в современных условиях рыночной экономики в России.

Понятие свободы, по мнению В.И. Гоймана, является исходным положением в уяснении юридических характеристик ограничения прав. Он выделяет

два значения понятия свободы: общесоциальное и специально-юридическое. В общесоциальном смысле свобода представляет собой состояние человека, отражающее его возможность действовать по собственному усмотрению. В этом смысле свобода представляет собой естественное право, не ограниченное нормами формального права. Это, по его мнению, право в фактической форме. В специально-юридическом смысле свобода представляет собой официально признанную и легализованную меру возможного поведения человека, т.е. субъективное право. «Право (свобода) в законе – это всегда известное ограничение естественного права с точки зрения уточнения границ его распространения, определения дозволенных форм, способов реализации права, обозначения механизмов защиты от нарушения или восстановления нарушенного права». Там же В.И. Гойман отмечает: «От сужения объема права, или его ограничения, следует различать используемые в законотворческой практике юридические способы, приемы фиксации границ дозволенной свободы. К их числу относятся оговорки, примечания, запреты, исключения (например, ст.ст. 21, 26, 29, 34, 37 Конституции РФ)» [цит. по: 15].

Действующая Конституция РФ, закрепляющая свободу труда, предполагает совсем новый подход к пониманию всего комплекса трудовых правоотношений и к их регулированию. Вопросы свободы труда, как это закреплено в нынешней конституционной норме, и права на труд, как это гарантировалось прежде, неоднократно исследовались в работах известных ученых [16-20], однако до настоящего времени вопрос не решен до конца.

Нам же представляется, что понятие свободы труда так, как оно закреплено в действующей Конституции РФ, представляет собой весьма многоплановое юридическое явление и его нельзя рассматривать в отрыве от других конституционных положений в социально-экономической сфере жизни российского общества.

Проанализируем его объем и связи. Свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, по нашему мнению, в контексте п. 1 ст. 37 означает, что сам индивид, и только он один, вправе делать свой выбор вида и характера труда, занятия, рода деятельности, в том числе и отказа от выбора какого-либо труда (право не заниматься какой-либо деятельностью).

Конституционный суд РФ подчеркивает, что свобода труда, гарантированная п. 1 ст. 37 Конституции РФ, предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя свои способности к труду [21]. Такие положения существенны, поскольку они конкретизируют общий принцип свободы. Если выбор

профессии имеет прямую связь с личными склонностями, темпераментом, с престижной стороной профессий, то выбор рода деятельности диктуется нередко экономическими условиями, и свобода здесь может выглядеть скорее декларацией, нежели реальным отсутствием препятствий при выборе.

Свобода труда в качестве неотъемлемого элемента свободы личности характерна для большинства современных конституций и вообще для демократического правового государства. В демократическом обществе, основанном на рыночных отношениях, каждому человеку предоставляется возможность самостоятельного выбора способов и форм приложения своих сил и способностей.

Из названных конституционных положений не вытекает, однако, субъективное право человека занимать определенную должность, выполнять конкретную работу в соответствии с избранными им родом деятельности и профессией и, соответственно, обязанность кого бы то ни было такую работу или должность ему предоставить, – свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора [22].

Свобода выбора рода деятельности и профессии не носит в обществе абсолютного характера, так как она подвержена экономическому принуждению и вмешательству государства в отношении, складывающиеся на рынке труда. При этом государство должно поддерживать баланс интересов лиц наемного труда, самозанятых, работодателей и общества в целом.

Еще одна проблема содержания конституционного принципа свободы труда касается свободы выбора вида деятельности. Исследователи указывают, что реализация конституционных положений в сфере труда осуществляется в рамках трудового договора, и именно в этом проявляется свобода труда [20]. Мы не совсем согласны с такой точкой зрения, потому что, считаем, имеется возможность реализации принципа свободы труда, в том числе в иных отраслях права, например, при заключении договоров гражданско-правового характера. Здесь речь идет о фидуциарных сделках. Свобода труда и свобода выбора профессии реализуются посредством различных юридических фактов, первое место среди которых занимает заключение договора.

Нужно отметить, что свобода труда – это межотраслевое понятие. Его нельзя раскрыть только через трудовое право. Посредством данного конституционного принципа мы наблюдаем наличие межотраслевых связей двух отраслей права: гражданского и трудового. Реализация принципа свободы труда в двух отраслях права выступает как проявление единства и, в то же время, дифференциации гражданско-правового и трудового регулирования отношений, основанных на п. 1 ст. 37 Конституции РФ.

Общность (схожесть) отношений обуславливает наличие правовых взаимосвязей в рамках данного конституционного принципа. Здесь правовая связь проявляется в реализации сторонами посредством договорной конструкции на основе общего принципа свободы труда схожих по своему характеру общественных отношений. Однако, по своему содержанию общественные отношения все же отличаются. Это специфические отличия общественных отношений, присущих гражданскому праву и трудовому, позволяют отграничить одну отрасль права от другой.

Можно сказать, что цель конституционной нормы – реализация принципа свободы труда. Реализация происходит в рамках двух отраслей права. Отсюда налицо совпадение целей правового регулирования. На этой основе возникает межотраслевая общность, в данном случае – правовая общность, совокупность норм, регулирующих отношения, связанные с трудовой деятельностью индивида.

Кроме этого, заимствованный гражданско-правовой инструмент как договор (основная форма реализации свободы труда) используется и в трудовом праве (в науке это явление называют внешнее проявление межотраслевых связей [23, с. 29]). Межотраслевой характер свободы труда также усматривается в отношении данного юридического факта, когда мы говорим об обстоятельствах, которые являются основанием возникновения, изменения или прекращения правоотношений. Можно сказать, что это «генетические» связи, т.е. «есть зависимость по крови», по юридическим конструкциям, методам правового регулирования» [24, с. 21]. Поэтому при помощи закрепления в ТК РФ и ГК РФ форм реализации данного принципа обеспечивается полнота его реализации (воплощения в жизнь, правоприменение, если говорить о механизме реализации субъективного права)<sup>1</sup>.

В трудовом праве реализация лицом субъективных прав, установленных п. 1 ст. 37 Конституции РФ, осуществляется при заключении трудового договора. В силу ст. 16 ТК РФ юридическими фактами, предшествующими заключению трудового договора, порождающими возникновение трудовых отношений, могут быть избрание на должность (выборы); избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначение на должность или утверждение в должности; направление на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты; судебное решение о заключении трудового договора; фактическое допущение к работе. Эти юридические

факты совместно с трудовым договором образуют сложный юридический состав, порождающий трудовое правоотношение. Но обязательным и необходимым элементом в этом сложном юридическом составе является именно трудовой договор.

С учетом особенностей регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников, например государственных гражданских служащих, в качестве юридического факта, порождающего возникновение трудовых правоотношений, может выступать служебный контракт. Нужно отметить, что заключению трудового договора предшествует сложный состав юридических фактов: достижение определённого возраста, наличие тех или иных навыков, образования, даже пол и физическое состояние лица, необходимых для осуществления предстоящей работы и т.д.

На реализацию принципа свободы выбора вида деятельности и профессии также распространяются положения о возможности их ограничения в установленных Конституцией РФ случаях. Как отмечает В. Болдырев, это известные положения о доступе к государственной службе [24]. К примеру, не является нарушением принципа свободы труда лишение судом права занимать определенные должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью. Оно применяется как основной или дополнительный вид наказания за совершение отдельных преступлений и устанавливается в соответствии со ст. 47 УК РФ [25].

Представляется, что понятия «свобода труда» и «право на труд» отражают основополагающий конституционный подход к регулированию широкого круга отношений по участию граждан в труде. Мы считаем правильным подход, при котором свобода труда рассматривается как основополагающий принцип в этой сфере, а право на труд – как субъективное право, один из элементов юридического статуса личности [3, с. 412]. Иными словами, «свобода труда» – более широкое понятие, чем «право на труд».

Если право на труд традиционно толковалось как право на работу и на вознаграждение за нее, то свобода труда подразумевает отношение к труду как к любой производительной (и не только) деятельности (выполнение работ и оказание услуг), а если еще шире, то к любой занятости при наличии свободы выбора. Слово «свобода» означает независимость, отсутствие стеснений и ограничений, связывающих жизнь и деятельность общества и его членов [26, с. 704], слово «право» – узаконенную возможность что-нибудь делать, осуществлять [26, с. 577]. В общетеоретическом понимании предоставление свободы означает «акцент именно на свободном, максимально самостоятельном самоопределении человека. При этом государство, предоставляющее свободы, стремится к минимальной регламентации

<sup>1</sup> Здесь можно, конечно, также поднять вопрос и о субсидиарном применении норм гражданского права, и о «сближении» двух отраслей права: гражданского и трудового, однако таким образом мы выйдем за рамки данной статьи.

поведения граждан, обеспечивая их свободы прежде всего невмешательством, как своим собственным, так и со стороны всех иных социальных субъектов» [27, с. 265]. Смысловая нагрузка категории «право» в нашем контексте состоит в предоставлении определенного социального блага, т.е. конституционное право (на труд, образование, социальное обеспечение и т.п.) всегда предполагает корреспондирующую ему обязанность других субъектов, как правило, государства.

Мы солидарны с мнением, что «право» и «свобода» тесно взаимосвязаны: именно в праве «свобода» получает необходимую опору и гаранта, а личность – возможность удовлетворения своего интереса. Без права, вне права свобода могла бы оказаться «пустым звуком», остаться нереализованной и незащищенной» [28, с. 206].

Зачастую на практике толкуют принцип свободы труда, распространяя его на работодателей в части свободы заключения трудового договора только с лицами, которые удовлетворяют требованиям, предъявляемым работодателем по своему усмотрению, без учета деловых качеств нанимающегося. Правовой основы, как нам представляется, для такого толкования не имеется, поскольку принцип свободы труда касается только тех субъектов трудового права, которые представляют свой труд в наем работодателю (наемные работники или нуждающиеся в работе и желающие ее получить, обладающие необходимыми деловыми и профессиональными качествами). Работодатель, в том числе, когда таковым является физическое лицо, выступает в трудовом правоотношении не как наемный работник, а как потребитель наемного труда, наделенный в соответствии с законодательством определенными правами и обязанностями по организации труда и управлению трудом.

Нам представляется, что возможность свободно выбора физическими лицами приложения своих способностей к труду к конкретному виду деятельности в условиях рыночных отношений *в ближайшем будущем* фактически будет происходить по принципам и правилам *гражданского права* (публичная или иная оферта о возможности быть занятым каким-либо трудом (определенной деятельностью) и акцепт этого предложения), что вытекает из п. 1 ст. 37 Конституции РФ. При этом стадия оформления трудоустройства без участия посредников (процедура, комплект документов и т.п.) будет регулироваться правилами той отрасли права, в организационных условиях которой будут реализовываться предложенные человеком его способности к труду. Иными словами, предложение лицом, ищущим работу (или отклик на оферту лица, ищущего исполнителя работ), своих возможностей исполнять ту или иную работу может привести к заключению как соответствующего гражданско-правового дого-

вора, так и трудового, а может даже и смешанного, гармонично сочетающего в себе их элементы.

Считается, конечно, что институт трудового договора является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда гражданина [29] и наряду с другими институтами трудового права способствует достижению целей трудового законодательства, в том числе установлению и соблюдению государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, созданию благоприятных условий труда, защите прав и интересов работников и работодателей. Однако нам представляется, что форм реализации несколько больше, а основные – это те две, которые рассматриваются нами.

Понятие трудового договора, сформулированное в ст. 56 ТК РФ, позволяет отграничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров, реализация которых также связана с применением человеческого труда [30]. Так, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 702 ГК РФ). По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (ст. 779 ГК РФ). По договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия за вознаграждение.

В перечисленных и некоторых других гражданско-правовых договорах гражданин сам организует и выполняет на свой риск соответствующее конкретное индивидуальное задание и получает вознаграждение за его конечный результат. В отличие от этого по трудовому договору работник выполняет определенную этим договором трудовую функцию, соблюдая правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя, и получает заработную плату по установленным нормам и в установленные сроки.

Правильное отграничение трудового договора от гражданско-правовых договоров имеет важное практическое значение, поскольку трудовые права и обязанности, установленные законодательством о труде, распространяются только на лиц, заключивших трудовые договоры [31]. По этому поводу имеется правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации, выраженная в Определении от 19.05.2009 № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав ст.ст. 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» [32]. Свобода труда проявляется, в

частности, в имеющейся у гражданина возможности свободно распорядиться своими способностями к труду, т.е. выбрать как род занятий, так и порядок оформления соответствующих отношений и определить, будет ли он осуществлять предпринимательскую деятельность, поступит на государственную службу, заключит трудовой договор либо предпочтет выполнять работы (оказывать услуги) на основании гражданско-правового договора. В случае избрания договорно-правовой формы он вправе по соглашению с лицом, предоставляющим работу, остановиться на той модели их взаимодействия, которая будет отвечать интересам их обоих, и определить, какой именно договор будет заключен – трудовой либо гражданско-правовой.

Таким образом, договорно-правовыми формами, опосредующими выполнение работ (оказание услуг), подлежащих оплате (оплачиваемая деятельность), по возмездному договору, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), которые заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов – сторон будущего договора.

Заключив трудовой договор с работодателем, физическое лицо приобретает правовой статус работника, содержание которого определяется положениями ст. 37 Конституции РФ и охватывает в числе прочего ряд закрепленных данной статьей трудовых и социальных прав и гарантий, сопутствующих трудовым правоотношениям либо вытекающих из них. К их числу относятся права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, на защиту от безработицы, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, а также право на отдых и гарантии установленных федеральным законом продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (п.п. 3, 4 и 5 ст. 37 Конституции РФ). Кроме того, лицо, работающее по трудовому договору, имеет право на охрану труда, в том числе на основе обязательного социального страхования (п. 2 ст. 7 Конституции РФ). Лицо же, заключившее гражданско-правовой договор о выполнении работ или оказании услуг, не наделяется перечисленными конституционными правами и не пользуется гарантиями, предоставляемыми работнику в соответствии с законодательством о труде и об обязательном социальном страховании.

Обратим внимание на трактовку законодателем роли трудового договора, данную в ст. 8 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [33]. Из указанной статьи следует, что граждане имеют право на выбор места

работы путем прямого обращения к работодателю, оформляющему решение о приеме на работу путем заключения трудового договора между ним и лицом, принимаемым на работу. Однако, ч. 1 ст. 68 ТК РФ указывает иное: прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Здесь будет уместно привести высказывание профессора Л.С. Таля, в котором он отразил роль и суть рабочего договора: «По промышленному рабочему договору одно лицо обещает за известное вознаграждение приложить своей рабочей силы на определенный или неопределенный срок к промышленному предприятию другого, подчиняясь внутреннему порядку этого предприятия и хозяйской власти» [34, с. 72]. В свою очередь, профессор Н.Г. Александров писал, что общественно-трудовые отношения возникают между людьми по поводу применения рабочей силы, т.е. по поводу «приведения в действие способности к труду» [35, с. 7]. Иными словами, трудовое отношение в чистом виде – это процесс добровольного соединения рабочей силы лица, способного к труду, с предметом труда, в частности, в условиях работы с ним под руководством иного лица, уполномоченного распоряжаться судьбой предмета труда [36].

Каждый имеет право выбирать род деятельности: заниматься предпринимательством или избирать свободную профессию, работать по гражданско-правовым соглашениям или заключать с работодателем трудовой договор, принимая во внимание, что в сфере труда запрещена дискриминация, и каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (ст. 3 ТК РФ).

Свобода труда и право на труд предусматривают также обязанность для государства принимать надлежащие меры по их реализации. Это предполагает проведение определенной социально-экономической политики и наличие системы гарантий, обеспечивающих свободное вступление в трудовые отношения и выход из них, беспрепятственное осуществление субъективных прав, в том числе запрещение принудительного труда.

Конституционный Суд Российской Федерации в своих решениях [37-39], касающихся трудовых и социальных прав граждан, неоднократно указывал, что свобода труда обеспечивается в том числе запретом принудительного труда, под которым согласно Конвенции МОТ № 29 от 28 июня 1930 г. относительно принудительного или обязательного труда (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.) понимается всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (п. 1 ст. 2).

Полнота реализации свободы труда во многом зависит от совершенства предусмотренной законом

системы ее защиты. При этом под защитой права понимается устранение препятствий в его осуществлении либо восстановление нарушенного права и возмещение причиненного этим нарушением ущерба. В соответствии со ст. 45 Конституции РФ в Российской Федерации гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Причем каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Очевидно, под защитой свободы труда и трудовых прав следует понимать совокупность материально-правовых мер, организационных и процессуальных способов пресечения и предупреждения нарушений законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав граждан и возмещения ущерба, понесенного вследствие таких нарушений [40, с. 523].

Целью защиты трудовых прав является обеспечение реализации трудовых прав граждан, установленных в порядке законодательного и договорного регулирования трудовых отношений.

*Подводя итоги, следует отметить следующее:*

Во-первых, право на труд не утратило своей значимости как гарантированное государством право реализации возможности каждого трудиться в соответствии со своими способностями и призванием, а лишь обрело свое определенное место в содержании нового, более широкого конституционного принципа – свободы труда.

Во-вторых, свобода труда заключается в том, что каждому человеку и гражданину в соответствии с основными принципами регулирования трудовых отношений обеспечено право свободно распоряжаться своими способностями к труду, то есть добровольно и самостоятельно решать вопросы о роде и направлении своей деятельности, начиная с решения принципиального вопроса: заниматься трудовой деятельностью как таковой или нет.

В-третьих, в действующей Конституции РФ понятие «право на труд» означает наличие субъективного права граждан на труд, включая право на свободное распоряжение своими способностями к труду, на выбор трудовой деятельности в соответствии со своим желанием, что не исключает права на юридическую (включая судебную) защиту трудовых прав граждан.

В-четвертых, свобода труда, провозглашенная в п. 1 ст. 37 Конституции РФ, предполагает многообразие действий лица в сфере реализации им трудовых и связанных с ними отношений на основе имеющихся у него прав, фундаментом которых выступают права человека. Само понятие свободы труда является межотраслевым, оно раскрывается через выявление и описание межотраслевых связей двух отраслей права: гражданского и трудового.

В-пятых, п. 1 ст. 37 Конституции РФ вбирает в себя две составные части реализации субъективных

прав, закрепленных в двух отраслях права (гражданского и трудового) именно в форме договорного регулирования отношений, связанных с трудовой деятельностью человека. Реализация лицом субъективных прав, установленных п. 1 ст. 37 Конституции РФ, осуществляется не только при заключении трудового договора в рамках отрасли трудового права, но также в рамках гражданского права посредством заключения фидуциарного гражданско-правового договора, смежного с трудовым.

#### *Литература:*

1. Конституция РФ (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) – URL: <http://www.constitution.ru>.
2. Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2004. – 587 с.
3. Федин В.В. Соотношение принципа свободы труда и права на труд // Lex Russica – научные труды МГЮА. – 2004. – № 2. – С. 411-435.
4. Снегирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства России // Трудовое право. – 2004. – № 6. – С. 12-20.
5. Снегирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства России // Трудовое право. – 2004. – № 4-5. – С. 43-48.
6. Ершова Е.А. Конституция как источник трудового права // Трудовое право. – 2004. – № 3. – С. 39-42.
7. Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации / Отв. ред. В.В. Лазарев. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Спарк, 2001. – 670 с.
8. Попонов Ю.Г. Проблемы правового регулирования общественных отношений по участию в труде: Автореф. ... канд. юрид. наук. – М., 1983. – 21 с.
9. Анисимов Л.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений // Право и экономика. – 2008. – № 3. – С. 69-77.
10. Трудовой кодекс РФ // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – №1 (ч. 1). – Ст. 3.
11. Гражданский кодекс РФ (часть 1) // Собрание законодательства РФ. – 05.12.1994. – №32. – Ст. 3301.
12. Гражданский кодекс РФ (часть 2) // Собрание законодательства РФ. – 29.01.1996. – №5. – Ст. 410.
13. Гражданский кодекс РФ (часть 3) // Собрание законодательства РФ. – 03.12.2001. – № 49. – Ст. 4552.

14. Гражданский кодекс РФ (часть 4) // Собрание законодательства РФ. 25.12.2006. №52 (1 ч.). Ст. 5496.
15. Волков А.В. Теория концепции «злоупотребление гражданскими правами» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: СПС Консультант Плюс.
16. Александров Н.Г. Право на труд и социалистическое правовое регулирование труда // Социалистическая законность. – 1937. – № 5.
17. Пашерстник А.Е. Право на труд. – М., 1951. – 229 с.
18. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. – М., 1964. – 134 с.
19. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1992. – 236 с.
20. Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? // Журнал российского права. – 2007. – № 4. – С. 86-96.
21. Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 № 213-О «По жалобе гражданина Щеренко Александра Павловича на нарушение его конституционных прав положениями части четвертой статьи 332 и пункта 3 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2006. – 9 октября. – № 41. – Ст. 4285.
22. Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2007. – № 6.
23. Челышев М.Ю. Концепция оптимизации межотраслевых связей гражданского права: постановка проблемы. – Казань: Казан. гос. ун-т им. В.И. Ульянова-Ленина, 2006. – 160 с.
24. Болдырев В. Ограничение на занятие оплачиваемой деятельностью // Законность. – 2005. – № 2. – С. 47-49.
25. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 17 июня 1996 г. – № 25. – Ст. 2954.
26. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М.: ООО «ИТИ Технологии», 2003. – 944 с.
27. Общая теория государства и права: Академический курс: В 2 т. / Отв. ред. М.Н. Марченко. Т. 1. Теория государства. – М., 2000. – 408 с.
28. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. – Саратов, 1995. – 559 с.
29. Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. – 2007. – № 7. – С. 14-16.
30. Сафин Р.Р. К проблеме соотношения гражданско-правового и трудового договоров в сфере договорного регулирования отношений личного найма // Спорт: экономика, право, управление. – 2008. – № 2. – С. 13-22.
31. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. В.И. Шагуллы. 6-е изд. перераб. – М.: НОРМА, 2009. – 960 с.
32. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации // Экономика и жизнь. – 2009. – № 38 (9304). – URL: <http://www.eg-online.ru/document/adjudication/78273>.
33. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – № 17. – 22.04.1996. – Ст. 1915.
34. Таль Л.С. Очерки промышленного права. – М.: Типография Г. Лисснера и Д. Совко, 1916. – 131 с.
35. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юридическое изд-во Минюста СССР, 1948. – 211 с.
36. Архипов В.В. Место и значение трудового договора в регулировании и организации трудовых отношений: теория и практика // Законодательство и экономика. – 2009. – №7. – С. 59-73.
37. Определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2007 №475-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулика Виктора Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями части третьей статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 3 части второй статьи 377 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. – Режим доступа: СПС Консультант Плюс.
38. Определение Конституционного Суда РФ от 21.12.2006 №553-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Клименко Анатолия Егоровича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 25 КЗоТ Российской Федерации, статьей 367 и частью второй статьи 376 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. – Режим доступа: СПС Консультант Плюс.
39. Определение Конституционного Суда РФ от 23.05.2006 №149-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Завьяловой Светланы Борисовны, Кортаевой Галины Станиславовны и Маряхиной Ирины Алексеевны на нарушение их конституционных прав частью третьей статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. – Режим доступа: СПС Консультант Плюс.
40. Трудовое право России: учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002. – 560 с.



## **Implementation of Legal Rights Established by Paragraph 1 Article 37 of Constitution of the Russian Federation**

***R. Safin***

***Branch of the Kazan (Volga Region) Federal University to Naberezhnye Chelny***

*The question of freedom of labor fixed in current constitutional norm and right to labor guaranteed before has been frequently studied in scientific works. However, proper answer, concerning the essence of freedom of labor, has not been received. The author introduces his view on the forms of implementation of constitutional principle of freedom of labor and analyzes the notion and cross-sectoral connections.*

*Key words: principle of freedom, labor activities, implementation of right, constitution, civil law, labor relations law, contract, cross-sectoral connections.*

