УДК 349.2

В.А. Панкин

ПРАВОВОЕ ВЫРАЖЕНИЕ И СОДЕРЖАНИЕ НЕКОТОРЫХ ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Освещаются вопросы текстуального закрепления принципа определенности трудовой функции и принципа стабильности трудового права. Предлагается анализ правового содержания принципов трудового права в современных условиях.

В юридической литературе не уделено должного внимания правовым формам выражения принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В зависимости от правовых форм выражения принципов их можно классифицировать. Иными словами, правовые формы выражения принципов трудового права являются одним из оснований их классификации.

Статья 2 Трудового кодекса РФ 2001 г. (далее – ТК РФ) содержит не только отраслевые, но и общеправовые (конституционные) принципы (например, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда), не говоря о межотраслевых принципах. К числу последних относится принцип свободы труда, который закреплен и в Конституции РФ. Это свидетельствует о взаимообусловленности и, как следствие, об условном характере классификации принципов трудового права. Необходимо анализировать конкретное правовое содержание каждого принципа трудового права.

Отождествление понятий «принципы правового регулирования» и «принципы какой-либо отрасли права» с позиции общей теории права, по-видимому, не совсем верно. Понятие принципов правового регулирования шире понятия принципов трудового права, так как включает не только отраслевые, но и межотраслевые и общеправовые принципы.

Этот вывод дает основание для субсидиарного применения норм других отраслей права к регулированию трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Именно поэтому ст. 2 ТК РФ называется: «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений». Тем самым законодатель четко очерчивает ядро предмета трудового права и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений текстуально впервые закреплены в ст. 2 ТК РФ. Но почему основные? Представляется, что законодатель руководствовался следующими соображениями.

Во-первых, правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется и с помощью принципов институтов трудового права.

Во-вторых, в ст. 2 ТК РФ не нашли текстуального закрепления действующие принципы трудового права (например, принцип определенности трудовой функции и принцип стабильности трудового правоотношения).

В-третьих, принципы права получают текстуальные закрепления и в преамбулах довольно значительного и все более увеличивающегося числа специальных законов и законодательных актов. Речь здесь идет, главным образом, о принципах функционального характера.

Рассмотрим кратко первые две формы правового выражения принципов правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

ТК РФ в ст. 24 впервые текстуально закрепил принципы социального партнерства. Статья 23 ТК РФ определяет социальное партнерство как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Нетрудно заметить, что в основу этого понятия положен принцип «трипартизма», соответствующий международно-правовому регулированию труда. Поскольку последнее является приоритетной частью правовой системы России, постольку прочность юридической конструкции социального партнерства должна выверяться именно с позиции международно-правовой. Опыт зарубежных стран показывает, что государство во все большей степени не вмешивается в какие-то конкретно-правовые вопросы социально-партнерских отношений, но зато усиливает свою роль в решении принципиальных, отправных положений.

Следовательно, текстуальное закрепление принципа социального партнерства и его понятия должно выражать и необходимость учета государственных и общественных интересов, а не сводить его суть и социальную направленность только к соблюдению баланса интересов работников и работодателей.

Представляется неверной позиция К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой о том, что «…все эти партнерские отношения возникают лишь при наличии у него трудового договора, т.е. когда он стал работником, а не до того» [1], ибо понятие социального партнерства (ст. 23 ТК РФ) охватывает очень широкий круг вопросов, касающихся регулирования не только трудовых, но и иных непосредственно связанных с ними отношений. Речь может идти, в частности, об отношениях по трудоустройству у данного работодателя и др.

Свой вывод вышеуказанные авторы делают потому, что считают непоследовательной позицию законодателя, поставившего раздел II «Социальное партнерство в сфере труда» впереди норм о трудовом договоре. Систему норм, регулирующих социально-партнерские отношения, они связывают с институтом, подразумевая под ним институт Особенной части трудового права.

Работники и работодатели через своих представителей решают вопросы социального партнерства не только

на уровне организации, но и на более высоком – в форме их закрепления в соглашении. Содержание соглашений включает в себя нормы, относящиеся к большинству институтов Особенной части системы трудового права. Следовательно, группу норм, регулирующих социально-партнерские отношения, целесообразнее отнести к Общей части системы трудового права.

В.М. Лебедев не считает оправданным включение в систему трудового права отношений по государственному надзору и контролю за охраной труда, справедливо полагая, что иное «противоречило бы и особенностям предмета и метода его» [2]. С этим трудно не согласиться.

Принцип определенности трудовой функции должен быть текстуально закреплен в ст. 2 ТК РФ. Понятно, что содержание принципов правового регулирования раскрывается в конкретных нормах права, регламентирующих, разрешающих конкретные ситуации. ТК РФ содержит специальную главу 12, аккумулирующую нормы, регулирующие изменение трудового договора.

Статья 72 ТК РФ воспроизводит норму ст. 25 КЗоТ РСФСР, согласно которой изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора допускалось только с согласия работника.

В равной мере это относится и к переводу на другую работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией (ст. 72.1 ТК РФ).

Абсолютно ясно, что правило, сформулированное в ст. 72 ТК РФ, недвусмысленно подтверждает закрепление принципа определенности трудовой функции. Бесспорно и то, что ТК РФ существенно повысил гарантии реализации принципа определенности трудовой функции, предусмотрев необходимость соблюдения письменной формы дачи согласия работником на перевод на другую постоянную работу, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ.

Кстати, в юридической литературе, так или иначе комментирующей нормы ТК РФ, также не подвергается сомнению юридическая, т.е. формализованная в конкретных нормах трудового законодательства, легитимизация принципа определенности трудовой функции [3]. Нормы-принципы даже вне зависимости от их текстуального закрепления в ст. 2 ТК РФ, по сути дела, имеют юридическую силу принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В противном случае можно утвердиться во мнении о некоей «неполноценности» норм-принципов по отношению к текстуально закрепленным принципам правового регулирования.

Поэтому трудно согласиться с И.К. Дмитриевой в том, что нормы-принципы «участвуют в правовом регулировании не напрямую, а опосредованно, в тесной связи и единстве с нормами-правилами поведения, нормами непосредственного, прямого регулирования, составляющими большую часть юридических норм» [4].

И все же необходимо стремиться к более полному текстуальному закреплению основных принципов трудового права, включая в их перечень важнейшие нормы-принципы. Не все ведь ученые-юристы признают нормы-принципы [5]. А такой способ закрепления принципов права в законодательстве, как «смысловой» (принцип вытекает из смысла законодательства), все же не гарантирует достаточного уровня защиты трудовых прав субъектов трудового права.

Взять, к примеру, принцип стабильности трудового правоотношения – он текстуально не закреплен в ст. 2 ТК РФ, хотя фактически его статус принципа трудового права закреплен в целом ряде статей ТК РФ, т.е. в нормах-принципах. То же самое можно сказать и о принципе определенности трудовой функции.

Новейшее трудовое законодательство еще раз подтвердило известную правовую аксиому: принципы правового регулирования более долговечны, чем правовые нормы. Федеральный закон РФ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – ФЗ от 30.06.2006 г. № 90) [6] не изменил содержание ст. 2 ТК РФ, в которой впервые текстуально закреплены принципы правового регулирования трудового права. Лишь принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке, претерпел незначительную редакционную метаморфозу: «судебный порядок» заменен «судебной защитой». Это, разумеется, более точная формулировка данного принципа, так как Конституция Российской Федерации (ст. 46) гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод.

Но главное все же не в редакционной правке. Можно согласиться с правомерностью отсутствия в перечне основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений принципа всеобщности труда, ибо Конституция Российской Федерации запрещает принудительный труд (ст. 37). ТК РФ (ст. 4) конкретизирует этот конституционный императив. Наша страна ратифицировала в 1998 г. Конвенцию МОТ «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.). Поскольку норма ст. 7 Конституции РФ закрепляет статус России как социального государства, последнее должно соответствовать международно-правовым стандартам установления соответствующих субъективных прав и юридических гарантий их реализации.

В ФЗ от 30.06.2006 г. № 90 не реализовано предложение, высказанное в юридической литературе, о необходимости текстуального закрепления в ст. 2 ТК РФ принципа определенности трудовой функции. Важнейший принцип трудового права являлся и является предметом научных исследований, выраженный в конкретных нормах права, почему-то не нашел своего места в ряду принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Принципы правового регулирования реализуются в конкретных нормах права, регламентирующих, разрешающих отдельные конкретные ситуации. ТК РФ содержит специальную главу 12, аккумулирующую нормы, регулирующие изменение трудового договора. В этом массиве правовых норм основное место занимают нормы о переводах на другую работу.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором трудится работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у

того же работодателя. А также перевод в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ).

Понятие трудовой функции в ФЗ от 30.06.2006 г. № 90 уточнено: это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Понятие конкретного вида поручаемой работнику работы не раскрывается.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 28 декабря 2006 г. № 63 [7] на этот вопрос не дает ответа.

Законодатель, вероятно, имел в виду уточнение объема выполняемой работы, т.е. сужение или расширение трудовой функции в пределах должности (должностей), которое довольно широко практикуется, но если бы это было так, то и редакция ст. 15 ТК РФ была бы иной.

Думается, что конкретный вид поручаемой работнику работы – это сложное понятие, включающее в себя и объем трудовой функции, и, главным образом, тот круг трудовых обязанностей работника, в котором заинтересован работодатель, но который либо вообще не предусмотрен тарифно-квалификационным справочником (отраслевыми справочниками) для рабочих, квалификационным справочником для должностей служащих, либо хотя и предусмотрен вышеупомянутыми источниками, но содержание его в какой-то степени расходится с интересами работодателя. В такой ситуации можно в трудовом договоре определить вид поручаемой работнику работы, который не вписывается в классическую схему должностных прав и обязанностей, но устраивает как работодателя, так и работника и не ухудшает положение последнего по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Представляется, что на практике чаще всего будет применяться понятие конкретного вида поручаемой работнику работы при использовании неквалифицированного труда.

ФЗ от 30.06.2006 г. № 90 внес в ТК РФ поправки, касающиеся временного перевода на другую работу по соглашению сторон сроком до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными выше. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Принцип продвижения по работе сформулирован в ст. 2 ТК РФ в такой редакции: обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Содержание этого принципа представлено только в одной плоскости – в обеспечении равных для всех работников возможностей. Проще говоря, стартовые возможности для карьерного роста для всех должны быть одинаковы, но нужно при этом учитывать производительность труда, квалификацию и стаж работы по специальности.

Как видим, в редакции данного принципа отсутствует указание на право на продвижение, однако это вовсе не означает отсутствия субъективного права на продвижение. Нормативные положения коллективных договоров, положения об аттестации и другие локальные акты и нормы права могут содержать правовую базу субъективного права на продвижение. Например, во многих коллективных договорах имеются указания на то, что рабочий, выполняющий в течение трех месяцев подряд нормы выработки на работах более высокой квалификации, имеет преимущественное право на присвоение тарифного разряда, соответствующего выполняемой работе. В ряде организаций перспективные работники по результатам аттестации зачисляются в резерв для выдвижения.

В настоящее время сложилась такая ситуация, когда нормативно-правовые акты, регулирующие порядок проведения аттестации, принимаются на отраслевом или локальном уровне. Например, издан Приказ МЧС РФ от 16 января 2003 г. № 20 «Об аттестации сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России, выполняющих функции по осуществлению государственного пожарного надзора»; Положение о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов РФ от 29 октября 2003 г.; Приказ Госстроя РФ от 24 мая 2002 г. № 88 «Об организации деятельности по профессиональной переподготовке, повышению квалификации и профессиональной аттестации кадров» и др.

В организациях порядок проведения аттестации регулируется локальными нормативными актами. Содержание их между собой порой значительно отлича-

ется. Причина в том, что до настоящего времени не реализовано предложение, высказанное в юридической литературе, о целесообразности принятия единого нормативного акта, регулирующего аттестацию работников. В нем необходимо закрепить, главным образом, принципы проведения аттестации работников: систематичность, объективность, гласность и др. [8].

Решение аттестационной комиссии о продвижении работника носит рекомендательный характер. В окончательном варианте вопрос решается работодателем. Но в предлагаемом к принятию общего для всех работодателей (независимо от форм собственности) нормативного акта об аттестации работников следует закрепить обязанность работодателя рассмотреть рекомендацию аттестационной комиссии о назначении на вышестоящую должность.

Как известно, в ст. 186 КЗоТ РСФСР закреплялось право требовать предоставления работы в соответствии с полученной квалификацией и присвоенным разрядом лишь за лицами, прошедшими производственное обучение на предприятии.

ТК РФ не гарантирует субъективного права на продвижение по работе, и в вышеуказанном случае единственным правовым основанием для притязания на работу в соответствии с достигнутым уровнем производительности труда, квалификацией и стажем работы по специальности является коллективно-договорное и индивидуально-договорное урегулирование на уровне коллективного или трудового договора.

Коллективный договор как правая форма закрепления и реализации принципа продвижения по работе в наибольшей степени обеспечивает равенство возможностей работников, так как распространяется на всех без исключения членов производственного коллектива.

Если принцип продвижения по работе реализуется в трудовом договоре в качестве его дополнительного условия, то можно констатировать факт закрепления права требования продолжения деловой карьеры при наличии вакантной должности и отсутствии более достойных претендентов. Здесь можно говорить именно о субъективном праве на продвижение по работе, закрепленном в рамках трудового правоотношения, а не только как об элементе трудовой правосубъектности.

Но не является ли подобное закрепление субъективного права на продвижение конкретного работника дискриминацией в отношении других? Нет, ибо понятие дискриминации закреплено как в международно-правовых нормах, так и в нормах национального законодательства, которые абсолютно тождественны и обеспечивают свободу индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

Исходя из вышеизложенного, представляется целесообразным изменить редакцию принципа на продвижение, сделав акцент на наличие субъективного права на продвижение при определенных условиях.

Особый вопрос – продвижение по службе на должности руководителей [9].

Формирование кадрового резерва вообще и руководящего звена в частности немыслимо без выработки и реализации тех решений, которые адекватны современным потребностям государства и общества. Без продуманной и ясно выраженной концепции экономического и политического курса развития страны на должностях руководителей нередко будут находиться некомпетентные люди. Хорошо известно, что зачастую вместо объективно необходимой реорганизации управления решается сиюминутная задача – кого-то понизить в должности, а кому-то предоставить более комфортную работу.

Эффективность административной реформы управления напрямую зависит от профессионализма государственных служащих, качества их работы. Для достижения этой цели, в частности, принят Указ Президента Российской Федерации от 11 февраля 2006 г. № 117 «О внесении изменения в Положение о порядке рассмотрения кандидатур на должность высшего должностного лица (руководителя высшего исполнительного органа государственной власти) субъекта Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 27 декабря 2004 года № 1603» [9].

При внесении предложений по кандидатурам учитываются их авторитет и деловая репутация, опыт публичной (государственной и общественной) деятельности, а также результаты предварительных консультаций с общественными объединениями соответствующего субъекта Российской Федерации.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: Учебник. М.: ТК Велби: Проспект, 2004. С. 124.
2. *Лебедев В.М.* Трудовое право: Проблемы Общей части. Томск: Томский государственный педагогический университет, 1988. С. 33.
3. *Стадченко А.В.* Особенности правового регулирования трудовых отношений в религиозных организациях (на примере Русской Православной Церкви): Автореф. дис. … канд. юрид. наук. М., 2005. С. 9.
4. *Дмитриева М.К.* Основные принципы трудового права: Автореф. дис. … д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 20–21.
5. *Смирнов О.В.* Основные принципы советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1977. С. 53–54 и др.
6. *Собрание* законодательства РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.
7. *Панкин В.А.* Организационно-правовые вопросы продвижения по службе на должности руководителей // Правоведение. 1983. № 4. С. 24–29.
8. *Полетаев Ю.Н.* Аттестация руководителей и специалистов организаций, сотрудников ведомств (правовое регулирование, организационные вопросы). М.: Городец, 2004. С. 78–84.
9. *Российская* газета. 2006. № 36 (4002).

Статья представлена научной редакцией «Право» 3 сентября 2007 г.