Рузаева Елена Михайловна. Трудовые обязанности как элемент правового статуса работника: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Рузаева Елена Михайловна;[Место защиты: ФГБОУ ВО Уральский государственный юридический университет], 2016.- 200 с.

Содержание к диссертации

Введение

Глава 1. Правовые основы юридического положения работника как субъекта трудового права 15

1.1 Понятней субъектные признаки работника 15

1.2 Трудоправовой статус н состав его элементов 39

Глава 2. Субъективные трудовые обязанности работника как юридическая категория 59

2.1 Понятие и признаки трудовых обязанностей 59

2.2 Трудовые права нтрудовые обязанности: сходство и различия ... 71

2.3 Основания класснфикации трудовых обязанностей 91

Глава 3. Содержание трудовых обязанностей работника 105

3.1 Общефункциональные трудовые обязанности работника 105

3.2 Специальные трудовые обязанности работника 151

Заключение 173

Библиографический список 178

Введение к работе

Актуальность темы исследования. Формирование системы

российского трудового законодательства под влиянием становления и развития

в Российской Федерации рыночной экономики предопределило необходимость

актуализации вопроса о субъектном составе правоотношений в сфере труда, при

этом в системе правоотношений, составляющих предмет трудового права,

доминирующим и определяющим по-прежнему является трудовое

правоотношение как фундаментальный системообразующий элемент всей отрасли трудового права. Одновременно количественный состав субъектов трудового права претерпел значительные изменения по сравнению с советским периодом развития российской государственности в контексте возникновения новых возможных участников трудовых отношений, а также существенного обновления прав и обязанностей прежних субъектов.

В этих условиях открылась необходимость проведения системного анализа правовой природы работника как центрального субъекта трудового права с учетом новых экономических и социальных аспектов, а также конкретизации его основных прав и обязанностей. Работник, как основной субъект трудового права и трудового правоотношения, играет важную роль в реализации конституционного принципа свободы труда, а также в механизме правового регулирования трудовых отношений в целом, при этом детализированное исследование правового статуса работника оказывает прямое воздействие на развитие всей системы трудового законодательства Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации 1993 г. провозгласила права и свободы человека и гражданина высшей ценностью, признала их прямое и непосредственное действие. Согласно ч. 1 ст. 7 Конституции РФ, политика России как социального государства направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, и данная формулировка имеет очевидное целевое содержание для развития всех отраслей российского права, включая, безусловно, и трудовое право Российской Федерации, т. к. права и обязанности личности, к которой в трудовом праве следует в первую очередь причислить работника, являются ключевыми категориями юридической науки. Понятия прав и обязанностей используются во всех отраслях права в связи с тем, что они выступают воплощением инициативности, организованности и дисциплины субъекта права.

Организация производственной деятельности и трудового процесса предопределяет необходимость установления для работников соответствующих трудовых обязанностей, без соблюдения которых достаточно сложно достигнуть цели общественного производства. Теоретическая интерпретация трудовых обязанностей должна базироваться на их взаимодействии с трудовыми правами, при обязательной конкретизации и уточнения должного поведения субъектов, т. к. без соблюдения трудовых обязанностей невозможно выполнить основные задачи трудового законодательства, обозначенные в ч. 2 ст.1 «Трудового кодекса РФ - создание необходимых правовых условий для

достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых

отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.»

Необходимо учитывать изменение сущности трудовых обязанностей работника под влиянием новейших социально-экономических преобразований в российском обществе. Так, советская теория права базировалась на базовых постулатах октроированности прав и свобод, их однопорядковости с обязанностями в связи с тем, что учредителем основных прав и свобод граждан признавалось советское государство. Как следствие, и юридические права, и юридические обязанности рассматривались как заключающие в себя одновременно и возможное и необходимое поведение, т. к. в каждом основном праве и каждой основной обязанности с необходимостью наличествовали и свобода, и ответственность, обусловленные единством личных и общественных интересов как ведущего юридического принципа правового статуса личности в советский период исторического развития. В постсоветский период получила признание и поддержка идея необходимости защиты прав человека и прав гражданина, что нацеливает на системное и комплексное восприятие прав и обязанностей личности путем исследования возникающих между ними новых взаимосвязей и взаимозависимости.

Следует отметить, что в целом идея обязанностей распространена в сравнении с идеей прав и свобод явно недостаточно. В международных актах по правам человека и в действующем российском законодательстве, в том числе, и в Конституции РФ 1993 г., вообще отсутствует концептуальный подход к изложению обязанностей человека и гражданина, социальных групп, общественных организаций и юридических лиц, органов государственной власти, должностных лиц и государства. Вместе с тем в современных условиях проблема юридических обязанностей личности все более актуализируется, включая, безусловно, и сферу правового регулирования трудовых отношений, при функционировании которых недобросовестное исполнение трудовых обязанностей работником наносит непоправимый вред интересам и правам других работников и общественному производству в целом.

Указанные факторы свидетельствуют об актуальности рассматриваемой проблемы. Именно они явились решающими при выборе темы и определении структуры настоящего диссертационного исследования.

В последние годы в науке трудового права проведен ряд научных

диссертационных исследований, в определенной степени затрагивающих

вопросы субъектного состава трудового права, юридического статуса

работника, трудовой правосубъектности как юридической категории и элемента

правового статуса (М. А. Драчук, О. Б. Зайцева, Я. Р. Тихонова, В. В. Федин,

Е.М. Якутик). Однако в этих работах уделялось в основном внимание

целостной характеристике субъектов трудового права, содержанию

юридического статуса работника и всех составляющих элементов, детализации трудовой правосубъектности как основания для вступления в трудовые правоотношения. Трудовые обязанности в меньшей степени, чем трудовые права, исследованы юридической наукой, и их научная разработка еще не

поднята до уровня исследования трудовых прав и свобод, не стала предметом

всестороннего научного анализа. Исследования, специально посвященного

трудовым обязанностям, рассматриваемых в качестве самостоятельного

элемента правового статуса работника, до настоящего времени не проводилось.

Цель и задачи исследования. Целью настоящего диссертационного

исследования является проведение комплексного правового анализа

субъективных трудовых обязанностей работника с выделением их свойств, типологических признаков, содержания и значения в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В связи с этим, задачами диссертационного исследования являются:

1. исследовать понятие и субъектные признаки работника как субъекта трудового права;

2. определить адекватность положений общей теории права в контексте поставленной проблемы, определив место работника как субъекта в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

3. выделить трудоправовой статус и его основные элементы, образующие состав правового статуса работника;

4. рассмотреть трудовые обязанности как самостоятельный элемент трудоправового статуса с выделением их квалифицирующих признаков;

5. проанализировать на основе комплексного исследования особенности трудовых прав и трудовых обязанностей;

6. охарактеризовать свойства трудовых обязанностей и проявление их типологических особенностей на основе классификации;

7. выявить содержание и значение трудовых обязанностей, имеющих определяющее значение в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;

8. разработать теоретически обоснованные и практически значимые

рекомендации по совершенствованию действующего трудового

законодательства в части, касающейся конкретизации трудовых обязанностей работника.

Объектом диссертационного исследования являются теоретические и практические вопросы, связанные с правовым статусом работника как субъекта трудового права, его составом и детализацией трудовых обязанностей как элемента правового статуса работника.

Предмет исследования включает в себя нормативные акты досоветского и советского периодов; нормы международного, конституционного, трудового, гражданского, административного, уголовного права; научные труды, судебную практику в изучаемой области.

Методологическая основа диссертационного исследования

определяется поставленными в работе целью и задачами. В процессе их достижения и решения использовался общенаучный диалектический метод познания, а также логический, системный, исторический, сравнительно-правовой и формально-юридические методы, восхождение от абстрактного к конкретному, анализ, синтез и др.

Нормативную основу исследования составляют Конституция РФ, нормы международного права, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы и иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, нормативные правовые акты в сфере гражданского, административного права по отдельным аспектам исследуемой темы, судебная и правоприменительная практика.

Теоретической основой диссертационного исследования послужили труды в области теории права. Диссертантом использовались монографические и иные источники по общей теории права С. С. Алексеева, С. Н. Братуся, А. Б. Венгерова, А. М. Васильева, Р. З. Лившица, Н. И. Матузова, А. В. Мицкевича и др.

Были использованы труды известных специалистов в сфере трудового права, в частности: И. И. Андриановской, Б. К. Бегичева, А. К. Безиной, Э. Н. Бондаренко, Л. Ю. Бугрова, Л. Я. Гинцбурга, С. Ю. Головиной, К. Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, В. М. Догадова, А. З. Доловой, М. А. Драчук, М. А. Жильцова, О. Б. Зайцевой, И. Я. Киселева, И. А. Костян, А. М. Куренного, В. М. Лебедева, А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой, Н. Л. Лютова, С. П. Маврина, В. И. Миронова, М. В. Молодцова, А. Ф. Нуртдиновой, Ю. П. Орловского, Е. М. Офман, А. С. Пашкова, Ю. Н. Полетаева, Н. М. Саликовой, Г. С. Скачковой, В.Н. Скобелкина, И. О. Снигиревой, В. Г. Сойфера, В. Н. Толкуновой, К. Л. Томашевского, В. В. Федина, Г. В. Хныкина, Е. Б. Хохлова, О. А. Шевченко, С.Ю. Чучи и др.

Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что оно является первым комплексным научным исследованием, специально посвященным анализу сущности трудовых обязанностей как элемента правового статуса работника, выступающего центральным субъектом трудового права. Наиболее существенные теоретические выводы и практические предложения, отражающие научную новизну диссертационной работы, содержатся в положениях, выносимых на защиту.

По результатам проведенного исследования диссертантом были сформулированы следующие основные положения, выносимые на защиту:

1. Сделан вывод о том, что понятие «работник» является

основополагающим, сформулированным на начальном этапе образования

трудового права, признанным современной наукой, трудовым

законодательством и практикой правового регулирования отношений в сфере труда. В качестве субъектных признаков работника как физического лица, вступившего в трудовые отношения с работодателем и субъекта трудового права предлагаются: персонифицированность (единичность) физического лица; принадлежность (непринадлежность) физического лица к гражданству Российской Федерации; добровольность и экономическая свобода вступления физического лица в трудовые отношения, базирующаяся на его возможности сделать самостоятельный выбор на основе собственной воли в качестве субъекта соответствующих общественных отношений; обязательность наличия противоположного субъекта работодателя, организующего и управляющего трудовой деятельностью физического лица в рамках конкретной общественной

организации труда и сфере функционирования трудовых отношений.

2. Введено в научный оборот понятие трудовых обязанностей как меры конкретно-определенного необходимого поведения физического лица, добровольно вступившего в трудовые отношения с работодателем, соответствующей правовому предписанию и обеспечиваемой возможностью принуждения в виде юридической ответственности за совершенное трудовое правонарушение.

3. Установлены квалифицирующие признаки трудовых обязанностей как отраслевой юридической категории: 1) трудовые обязанности работника всегда реализуются в рамкам трудового правоотношения; 2) трудовые обязанности работника формально зафиксированы в нормативном правовом акте; 3) трудовые обязанности работника обозначают долженствование и необходимость соблюдения нормативно предписанной модели поведения в процессе функционирования трудовых отношений; 4) трудовые обязанности работника носят персонифицированный характер и могут быть выполнены только индивидом; 5) трудовые обязанности как мера должного поведения всегда присутствуют в процессе функционирования трудового правоотношения; 6) неисполнение либо ненадлежащее исполнении трудовых обязанностей может повлечь применение мер юридической ответственности.

4. На основании анализа сущности трудовых прав и трудовых обязанностей, выявлены черты, показывающие сходство и различие данных юридических категорий и их влияние на правовое регулирование общественных отношений, входящих в предмет российского трудового права. Общее проявляется в определенной сбалансированности и равном масштабе трудовых прав и трудовых обязанностей для достижения целей общественного производства; нормативной оформленности и структуризации трудовых прав и трудовых обязанностей; в общем и абстрактном характере основных трудовых прав и трудовых обязанностей; в комплексной обеспеченности существующими в трудовом праве позитивными и негативными средствами; в отнесении трудовых прав и трудовых обязанностей к элементам трудоправового статуса работника как субъекта трудового права; в осуществлении трудовых прав и трудовых обязанностей только в рамках функционирования трудового правоотношения; в существовании равенства не только трудовых прав, но и равенства трудовых обязанностей всех категорий работников, вступивших в трудовые отношения. Различия обнаруживаются в существовании противоположностей в установлении возможной и должной модели поведения работника, нормативном закреплении выделенных юридических конструкций, степени детализации меры поведения, направленности интересов работника и работодателя, особенностях обеспечительного механизма.

5. Обосновываются виды и типологические особенности трудовых

обязанностей работника, классифицируемые в зависимости от времени их

действия, объективных и субъективных факторов дифференциации правового

регулирования труда, активного и пассивного поведения работника,

целенаправленности его действий на: 1) постоянные и временные; 2) общие и

специальные; 3) активные (позитивные) и пассивные (запреты); 4)

общефункциональные и специальные трудовые обязанности.

6. Предлагается определение общефункциональных трудовых обязанностей работника, к которым следует отнести исполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, выполнение установленных норм труда, общую или специальную меру должного поведения работника в трудовом процессе под контролем работодателя, дополняемую корпоративными стандартами, способствующую нормальному функционированию организации и управления трудом, а также меру поведения работника в трудовом процессе, представляющую собой ориентир должного поведения по охране материальных ценностей (имущество работодателя либо имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имущество других работников), а также личностных благ (здоровье, честь, достоинство и т. п.) всех участников трудового правоотношения.

7. Аргументирован вывод о том, что значение трудовых обязанностей работника состоит в том, что, во-первых, они выступают своеобразным способом формализации трудовой деятельности работника на основании заключенного в установленном порядке трудового договора и его дальнейшего поведения в процессе труда; во-вторых, трудовые обязанности занимают значимое место в правовом регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, и без их существования данное правовое регулирование представляется просто невозможным; в-третьих, трудовые обязанности оказывают активное влияние на реализацию трудоправового статуса работника в процессе функционирования трудового правоотношения, являясь его самостоятельным и значимым элементом; в-четвертых, трудовые обязанности выступают фактором укрепления правопорядка в сфере правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; в-пятых, трудовые обязанности конкретизируют меру должного поведения работника в трудовом процессе в качестве эффективного регулятора общественных отношений, входящих в предмет трудового права.

8. В диссертации сформулирован ряд положений по

совершенствованию трудового законодательства, в том числе:

- с целью совершенствования отраслевых принципов трудового права,

предлагается внести изменение в ст. 2 ТК РФ и дополнить принципом:

«обеспечение права работника на достойный труд - справедливые и

благоприятные условия труда, включающие право на повышение качества

трудовой жизни на основании профессионального и карьерного роста путем

осуществления трудовой деятельности»;

- целью практической реализации принципа обеспечения равенства

возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по

работе, предлагается дополнить основные трудовые права работника,

закрепленные в ч. 1 ст. 21 ТК РФ, «правом на профессиональный и карьерный

рост в процессе трудовой деятельности с учетом научно-технического

прогресса, организации труда и производства, роста профессионализма и

совершенствования деловых качеств работника»;

- с целью конкретизации трудовых обязанностей работника,

базирующихся на установленной в трудовом договоре трудовой функции, и

устранения наличия неправовых категорий, предлагаем исключить термин

«добросовестно» из абз. 1 ч. 2 ст. 21 и ч. 1 ст. 191 ТК РФ, изложив данные

нормы в следующей редакции: абз. 1 ч. 2 ст. 21 ТК РФ: «работник обязан

исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с обозначенной в

трудовом договоре трудовой функцией»; ч. 1 ст. 191 ТК РФ: «работодатель

поощряет работников за достижения в труде, рост его качества и

производительности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает

ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по

профессии)».

- с целью повышения гарантированности прав работников при

осуществления процесса нормирования труда, предлагаем изменение

формулировки трудовой обязанности работника, связанной с выполнением

установленных норм труда, изложив абз. 4 ч. 2 ст. 21 ТК РФ в следующей

редакции: «работник обязан выполнять установленные нормы труда,

определенные работодателем в предусмотренном законом порядке при

обязательном учете меры интенсивности труда»;

- предложено объединить две трудовых обязанностей (обязанность

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и соблюдать трудовую

дисциплину) в одну, и установить в ст. 21 ТК РФ для работника единую

организационную обязанность с формулировкой: «работник обязан соблюдать

дисциплину труда и подчиняться правилам поведения, установленным

работодателем в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами,

коллективным договором, соглашениями, правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовым договором»;

- предложено дополнить ч. 2 ст. 21 ТК РФ новой трудовой обязанностью,

а именно: «работник обязан относиться с уважением к достоинству других

работников, вступивших в трудовые отношения, а также иных физических

лиц, осуществляющих трудовую деятельность, у работодателя»;

- в диссертационном исследовании предлагается новая редакция ч. 2 ст. 21 ТК РФ, устанавливающая основные обязанности работников.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Научное значение диссертационного исследования заключается, прежде всего, в новой для науки трудового права постановке ряда проблем, которые касаются трудовых обязанностей как элемента правового статуса работника.

Основные теоретические практические выводы могут быть использованы

для дальнейшего совершенствования трудового законодательства Российской

Федерации, повышения его эффективности, в нормотворческом и

правоприменительном процессах.

Материалы диссертации можно применить как основу для дальнейших научных исследований по теме, а также для лекционных и практических занятий при преподавании дисциплины «Российское трудовое право», спецкурсов «Договоры о труде в сфере действия трудового права», «Трудовые споры», «Дифференциация в трудовом праве», «Ответственность за

правонарушения в сфере труда» в юридических вузах.

Апробация и внедрение результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре земельного и трудового права Оренбургского государственного аграрного университета.

Основные положения диссертационного исследования нашли отражение в опубликованных автором статьях и сообщениях на международных, региональных и всероссийских научно-практических конференциях. Автор принимал участие в конференциях: Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы становления и развития гражданского общества в России и за рубежом» (г. Оренбург, 2012 г.); Международной научно-практической конференции «Теория и практика современной юридической науки» (г. Оренбург, 2013 г.); Международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы современного права» (г.Уфа, 2014 г.); Международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию со дня основания Южного федерального университета «Развитие юридической науки в новых условиях: единство теории и практики» (г. Ростов-на-Дону, 2015 г.); Всероссийской научно-практической конференции «Современные проблемы охраны и защиты прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации» (г. Оренбург, 2015 г.); XII Международной научно-практической конференции «Вторые Гусовские чтения» (г. Москва, 2016г.); II Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Грядущим поколениям завещаем: творить добро в защиту права» (г. Оренбург, 2016 г.); Десятой сессии Европейско-Азиатского правового конгресса «Взаимодействие национальных правовых систем: современные формы и тенденции» (г. Екатеринбург, 2016 г.).

Структура диссертации определена целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих семь параграфов, заключения и библиографического списка.

Трудоправовой статус н состав его элементов

По мнению С. Ю. Головиной, термин «рабочие и служащие», долгие годы обозначавший одну из сторон трудового правоотношения, перестал насыщать смысловым потребностям правовых норм. Под «рабочими и служащими» всегда понимались лица, работающие по найму, не имеющие никакого отношения к собственности, на основе которой они трудятся Но, когда помимо государственной, появились иные формы собственности, в том числе и частная, стали образовываться корпоративные организации, в которых учредители подчас сами выполняют трудовые функции, т.е. работают также, как и лица, принятые на работу по найму, законодатель, считая необходимым распространить на них действие законодательства о труде, модифицировал наименование субъекта -участника трудовых отношений, назвав его более общим словом - «работник»1.

Современные исследователи субъектного состава трудовых отношений приводят различные дефиниции работника. По мнению В. М. Лебедева, под работником обычно понимается человек, выполняющий работу (или работы) по определенной профессии, квалификации, должности для нанимателя (собственника) . С. Ю. Чуча считает работниками лиц, состоящих в трудовых правоотношениях с организацией, филиалом, представительством , что противоречит в определенном смысле ст. 20 ТК РФ, согласно которой в качестве работодателя может выступать юридическое лицо (организация). С. П. Маврин и Е. Б. Хохлов отмечают, что понятие работник в широком смысле используется для обозначения физического лица, являющегося субъектом трудового права и реализующего свою способность к труду в форме несамостоятельного труда , а в узком смысле «работник» это есть лицо, которое уже состоит в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем М. А. Драчук приводит определение работника следующим образом: работник - это трудоспособное физическое лицо, которое нанято для выполнения определенной трудовой функции (работы по определенной специальности/профессии, квалификации, должности) либо конкретной работы в соответствии с действующим законодательством и трудовым договором, и чьи личные способности к труду работодатель использует за плату в соответствии с требованиями закона и экономической целесообразности Дополнительно М. А. Драчук предлагает именовать работника лицом трудоспособного возраста, что позволяет говорить только об индивиде, имеющем юридическую, признанную государством возможность стать работником, т.е. реализовывать те права и обязанности, которые имеются у него в латентной форме, а также соответствующую фактическую возможность, при этом большинство лиц трудоспособного возраста используют эту возможность, вступая в трудовые отношения и становясь работниками в собственном смысле этого понятия .

С. Ю. Головина обосновывает точку зрения на понятие «работник» как на модельный термин, которому присущ высокий уровень обобщения и соответственно высокая степень абстрактности, в связи с чем, следует абстрагироваться от специфики правового регулирования отдельных разновидностей трудовых отношений и сконцентрироваться на общих, присущих всем работникам свойствах .

Таким образом, понятие «работник» действительно имеет достаточно длительную историю своего формирования в науке и законодательстве, при этом данное понятие следует рассматривать как основополагающее, сформированное на начальном этапе образования трудового права, и признанное современной наукой, трудовым законодательством и практикой правового регулирования отношений в сфере труда.

Как следствие, представляется необходимым обратиться к субъектным признакам работника, выделение которых выступает значимой правовой основой юридического положения работника как субъекта трудового права.

Первоначально следует подчеркнуть, что работник - это всегда физическое лицо или индивид, под которым следует понимать человека как отдельного представителя некоего целого (биологического рода или социальной группы), выражающего основные общие черты этого целого . Понятие «человек» применяется для характеристики всеобщих, присущих всем людям качеств и способностей, и данное понятие заостряет внимание на наличие в мире такой особой исторически развивающейся общности, как человеческий род (homo sapiens), человечество, что отличается от всех иных материальных систем только ему присущим образом жизнедеятельности. Индивидом является единичный представитель человеческого рода, конкретный носитель всех социальных и психологических черт человечества: разума, воли, потребностей, интересов и т.д. Но для отражения конкретно-исторических особенностей развития человека на различных уровнях его индивидуального и исторического этапа развития, наряду с понятием «индивид» широко употребляют понятие «личность». Индивид в данном случае считается как отправной момент для формирования личности от исходного состояния для онто- и филогенеза человека; личность - итог развития индивида, наиболее полное воплощение всех человеческих качеств.

Понятие «личность» (persona) многозначно. Согласно теории Г. Олпорта, личность - это динамическая организация тех психофизических систем внутри индивидуума, которые определяют характерные для него поведение и мышление . Личность может характеризовать совокупность социально типичных признаков, присущих индивиду, и, в то же время, личность - это активный участник общественных отношений.

Трудовые права нтрудовые обязанности: сходство и различия

Следует отметить, что объективно существует сходство и взаимосвязь трудовых прав и трудовых обязанностей как отраслевых юридических категорий. Данные юридические категории неотделимы от работника как участника общественных отношений, регулируемых трудовым правом, что нацеливает на выделение признаков, показывающих общие и отличительные признаки трудовых прав и трудовых обязанностей.

Во-первых, трудовые права и трудовые обязанности лишь в совокупности оказывают прямое воздействие на поведение работника в трудовом процессе и устанавливают допустимые действия данного субъекта при осуществлении трудовой деятельности. Н. И. Матузов отмечает, что «трава и обязанности, будучи реальным достоянием личности, предоставляют ей юридически гарантированные возможности для свободы поведения, отстаивания своих интересов, удовлетворения потребностей» . Безусловно, что свобода поведения работника проявляется, в первую очередь, при реализации трудовых прав, которые он осуществляет по своему волеизъявлению, проявляя в отдельных случаях активность н инициативу При соблюдении трудовых обязанностей свобода волеизъявления весьма ограничена, но одновременно свобода работника, проявляющаяся в трудовых правах, должна бьпъ скоординирована со свободой работодателя как противоположного субъекта трудового правоотношения, организующего труд работников в целях достижения конкретных производственных задач на основании выполнении ими трудовых обязанностей. В частности, работник, согласно ст. 21 ТК РФ, имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда. Тем не менее, данное право сложно реализовать без реализации трудовой обязанности работника по соблюдению требований по охране труда н обеспечению безопасности труда. В связи с этим, для достижения целей общественного производства предполагается определенная сбалансированность н равный масштаб трудовых прав н трудовых обязанностей.

Во-вторых, трудовые права н трудовые обязанности работника всегда нормативно закреплены в нормах трудового законодательства н иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового грав а, н определенным образом структуризнрованы. Например, ст. 21 ТК РФ, устанавливающая основные права и обязанности работника, представляет собой первоначальное обозначение основных трудовых прав с их перечислением, а затем обозначение обязанностей. Одновременно реализация ст. 21 ТК РФ невозможна без ст. 22 ТК РФ, в которой закреплены основные права и обязанности работодателя, которые носят корреспондирующий характер по отношению к ст. 21 ТК РФ. Как следствие, данная нормативная оформленность основных трудовых прав и обязанностей придает нм свойство юридических категорий.

В-третьих, основные трудовые права и трудовые обязанности обладают общим и абстрактным характером, т. к. адресованы работнику как субъекту трудового права без уточнения существующих разновидностей физических лиц, которые потенциально могут выступать в качестве работников (дистанционные, сезонные работники, совместители, надомники и т.д.). Трудовые обязанности могут приобретать специальный характер в зависимости от характера работы либо ее профессиональной направленности; особенностей правовой связи работника с работодателем либо трудоправового статуса работника.

В-четвертых, трудовые права и трудовые обязанности обеспечиваются существующим в трудовом праве комплексом позитивных и негативных средств. В частности, согласно ст. 191 ТК РФ, работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии), что является примером позитивного средства обеспечения соблюдения трудовых обязанностей.

Соответственно, негативным средством становится привлечение работника за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к дисциплинарной ответственности (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). В качестве обеспечительных средств реализации трудовых прав работников выступает выполнение работодателем целого комплекса обязанностей, при этом за их невыполнение также предусматривается юридическая ответственность, в частности, материальная ответственность работодателя перед работником, предусмотренная главой 38 ТК РФ. Следует заметить, что трудовые права и трудовые обязанности, как правило, в большинстве случаев реализуются работниками добровольно, без внешнего принуждения, и, по сути, работника просто необходимо надлежащим образом ознакомить с трудовыми правами и трудовыми обязанностями с целью формирования у него мотивации к правомерной трудовой деятельности, и данная цель может быть достигнута непосредственно в процессе оформления приема на работу (до подписания трудового договора), т. к. согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

В-пятых, трудовые права и трудовые обязанности являются элементами трудоправового статуса работника как субъекта трудового права. В общей теории права отмечается, что содержание правового статуса всегда составляют субъективные права и обязанности граждан, устанавливаемые в нормах объективного права1. Как следствие, характер трудовых прав и трудовых обязанностей определяется природой общественных отношений, входящих в предмет отрасли трудового права - трудовыми отношениями и иными отношениями, непосредственно связанными с трудовыми. Отметим, что в науке трудового права его предмет определяется с использованием самых разных критериев: а) объектом правового регулирования служит только живой труд, его организация и условия ; б) предметом трудового права могут быть только общественные отношения, возникающие на основе трудового договора ; в) предметом трудового права является не вообще всякий труд человека, а лишь трудовые отношения в общественной организации труда и примыкающие производные от них отношения ; г) ядром предмета трудового права выступают общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда .

Основания класснфикации трудовых обязанностей

Достижение целей общественного производства невозможно без должной и целенаправленной деятельности участников трудового процесса, в связи с чем, ключевое значение приобретают трудовые обязанности работника, непосредственно обеспечивающие достижение целей экономической деятельности работодателя, а именно: добросовестное исполнение работником трудовых обязанностей, возложенных на него тр

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщая все вышеизложенное в диссертационном исследовании, посвященном анализу трудовых обязанностей работника как элемента правового статуса, можно сделать следующие выводы.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что модельный термин «работник» действительно имеет достаточно длительную историю своего формирования в науке и законодательстве, при этом данное понятие следует рассматривать как основополагающее, сформированное на начальном этапе образования трудового права, и признанное современной наукой, трудовым законодательством и практикой правового регулирования отношений в сфере труда.

Трудоправовой статус работника - это юридическое положение физического лица, вступившего в трудовые отношения с работодателем, обладающего трудовой правосубъектностью, дающей возможность приобретать и реализовать предоставленные законом субъективные права, нести трудовые обязанности на основе созданного государством механизма правового регулирования трудовых отношений, базирующегося на свободе труда, при этом качестве базиса трудоправового (отраслевого) статуса должна рассматриваться не только свобода труда, но и право физического лица, вступившего в трудовые отношения, на достойный труд, т.е. справедливые и благоприятные условия труда, включающие право на повышение качества трудовой жизни на основании профессионального и карьерного роста путем осуществления трудовой деятельности.

В составе трудоправового статуса в качестве самостоятельного элемента в исследовании выделены юридические (трудовые) обязанности работника как субъекта трудового права, т. к. во-первых, представляют собой значимое субъективное свойство физического лица, вступившего в трудовые отношения с работодателем; во-вторых, являются самостоятельной юридической категорией; в-третьих, выступают в качестве своеобразного универсального социально -

173

правового образования, что в совокупности требует отдельного детализированного исследования.

Юридические обязанности как категория права представляют собой компонент правовой нормативной структуры и инструмент правового регулирования, при этом юридические обязанности должны быть, во-первых, включены в состав нормативного правового акта; во-вторых, приобрести обязательный характер; в-третьих, выступать средством регулирования общественных отношений и масштабом оценки поведения соответствующих субъектов права.

Нормотворческая практика демонстрирует примеры законодательно зафиксированных трудовых обязанностей работников, проявляющихся в необходимости совершить определенные действия либо воздержаться от определенного поведения.

Для обозначения трудовой обязанности в нормативных правовых актах чаще всего используется непосредственно термин «обязанность» (обязан, обязана, обязаны и т. п.), а в отдельных случаях законодатель для указания на обязанности прибегает к термину «долп> (должен, должна, должны и т. п.).

Каждая трудовая обязанность работника, установленная в ст. 21 ТК РФ, по сути, содержит в себе конкретное требование следовать предписанному поведению, выраженное в глаголах: «исполнять», «соблюдать», «выполнять» и т.п. Как следствие, трудовая обязанность обозначает «долженствование» и необходимость соблюдения предписанной в нормативном правовом акте модели поведения в процессе функционирования трудовых отношений между работником и работодателем, предполагающих подчинение работника установленным правилам дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка.

Объективно существует сходство и взаимосвязь трудовых прав и трудовых обязанностей как отраслевых юридических категорий. Данные юридические категории неотделимы от работника как участника общественных отношений, регулируемых трудовым правом, что нацеливает на выделение признаков, показывающих общие и отличительные признаки трудовых прав и трудовых

174

обязанностей. Одновременно в современный период следует учитывать в обязательном порядке существование рынка труда, представляющего собой систему экономических отношений и определенную форму движения трудовых ресурсов, основывающуюся на стоимостной основе между работниками и работодателями, в связи с чем, характер трудовых прав и трудовых обязанностей неизбежно определяется комплексом общественных отношений, входящих в предмет трудового права, обозначенных в ст.1 ТК РФ и складывающихся под влиянием экономических отношений на рынке труда современной России, при этом только взаимное осуществление трудовых прав и трудовых обязанностей будет способствовать формированию упорядоченной системы правового регулирования общественных отношений, являющихся предметом российского трудового права.

Проведенное исследование позволило предложить ввести в научный оборот понятие трудовых обязанностей как меры конкретно-определенно го необходимого поведения физического лица, добровольно вступившего в трудовые отношения с работодателем, соответствующей правовому предписанию и обеспечиваемой возможностью принуждения в виде юридической ответственности за совершенное трудовое правонарушение.

Подводя итог исследованию, посвященному сравнительной характеристике сущности трудовых прав и трудовых обязанностей, было подчеркнуто, что данные юридические категории имеют общие черты и определенное сходство, и без их совместного существования невозможна целостная система правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, но при этом трудовые права и трудовые обязанности обладают отличиями, характеризующих самостоятельность элементов трудоправового статуса работника.

Существует теснейшая связь и единство основных трудовых прав и обязанностей - равенство прав немыслимо без равенства обязанностей; выполнение работниками своих трудовых обязанностей является необходимым условием для совершенствования управления трудовой деятельность и создания

175

благоприятного микроклимата в коллективе, в рамках которого только и могут быть реализованы во всей полноте основные права работников.

В ходе исследования выделены различия между трудовыми правами и трудовыми обязанностями как юридическими категориями, которые обнаруживаются в существовании противоположностей в установлении возможной и должной модели поведения работника, нормативном закреплении выделенных юридических конструкций, степени детализации меры поведения, направленности интересов работника и работодателя, особенностях обеспечительного механизма.

Дополнительно в исследовании отмечено существование по отношению к реализации трудовых прав понятия «злоупотребления правом», которое рассматривается в контексте совершения работником конкретных действий, направленных на образование своеобразных препятствий при реализации трудовых прав, свобод и законных интересов, при этом правового явления «злоупотребление обязанностями» не существует, и, как следствие, злоупотреблять работник может только своими правами, а трудовые обязанности подлежат обязательному исполнению, причем за их нарушение и совершение противоправных проступков может наступить юридическая ответственность.

Для их обеспечения трудовых обязанностей используется принуждение обязанного субъекта, в отношении которого в правовом регулировании трудовых отношений используются меры юридической ответственности (дисциплинарной и материальной), но при этом необходимо подчеркнуть, что большинство работников все-таки исполняют свои трудовые обязанности добровольно и по собственной инициативе. Обеспечение трудовых обязанностей также возможно на основании применения мер принуждения и поощрения в совокупности, что может способствовать более полному и эффективному исполнению трудовых обязанностей работником в трудовом процессе.

Таким образом, трудовые обязанности работника как юридическая категория в трудовом праве наполняется особым содержанием; она весьма многообразна и существует в самых различных модификациях. Именно поэтому

176

данная юридическая категория привлекает внимание ученых-правоведов в науке российского трудового права в контексте своего содержания

Конкретизация моделей должного поведения работника, предложенное в диссертационном исследовании, может послужить фундаментом, на котором будет осуществляться дальнейшее совершенствование и углубление правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации.

177

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

*Международные акты*

1. Всеобщая декларация прав человека: [принята на третьей сессии  
Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (Ш) от 10 декабря 1948 е] //  
Российская газ. -10 декабря 1998 (№245).

1. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4 ноября 1950 е) // Бюллетень международных договоров. - 2001. - №3. - С. 5.
2. Международный Пакт о гражданских и политических правах: принят 19 декабря 1966 г. резолюцией 2200А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН // Ведомости Верховного Совета СССР. -1976. - № 17(1831). - Ст. 291.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 19 декабря 1966 г. резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Ведомости Верховного Совета СССР. -1976.-№17.-Ст. 291.
4. Европейская социальная хартия от 03 мая 1996 е // Бюллетень международных договоров. -2010. - №4. - С. 17-67.
5. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 18 нюня 1998 е) // Рос. газ. -1998. -16 декабря *(Ш* 238).
6. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией 1}>уда 1957 - 1990.: в 2 т. - Женева: Международное Бюро Т}зуда, 1991. - Т 2 -2260 с.