Трудовые обязанности работника в научно-практическом измерении

ЧЕРНЯЕВА Дарья Владимировна, заместитель заведующего кафедрой трудового права и права социального обеспечения факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», кандидат юридических наук, доцент

109028, Россия, г. Москва, Большой Трёхсвятительский пер., 3

E-mail: dchernyaeva@hse.ru

ДАРБИНЯН Тигран Артюшович, старший юрист компании «КонсультантПлюс»

117292, Россия, г. Москва, ул. Кржижановского, 6

E-mail: tigran_darbinyan@mail.ru

В статье рассматриваются особенности понимания трудовых обязанностей работника с точки зрения науки трудового права, законодательства и правоприменительной практики. Рассмотрена проблема расширительного и ограничительного толкования понятия трудовых обязанностей работника с точки зрения российского законодателя в сравнении с судебным правоприменением. Также рассмотрена проблема соотношения понятий «трудовые обязанности», «трудовая функция» и «работа».

В целях выработки нового подхода в понимании и разрешении обозначенных проблем в статье анализируется правовая природа обязанностей работника, возникающих в рамках трудового отношения в целом, а также условия трудового договора о трудовой функции. Рассмотрены особенности их соотношения.

В работе преимущественно использованы логический и сравнительно-сопоставительный методы исследования.

В качестве результатов исследования предлагается более узкое понимание трудовых обязанностей работника; обосновывается необходимость выделения обязанностей работника, возникающих в рамках трудового отношения, в несколько видов, в зависимости от их характеристик. Предлагается рассмотрение трудовой функции как более сложной конструкции, состоящей из нескольких обязательных элементов. В вопросе о соотношении трудовой функции и трудовых обязанностей работника обосновывается производный характер трудовых обязанностей, выступающих в качестве одного из элементов трудовой функции. В связи с рассмотренными проблемами предлагается уточнить некоторые нормы Трудового кодекса Российской Федерации, в частности ст. 21, 22, 81, 192. С учетом выработанных авторами новых подходов предлагаются пути совершенствования института дисциплинарных взысканий в некоторых аспектах.

Ключевые слова: трудовые обязанности, трудовая функция, виды обязанностей работника.

Labor Duties of the Employee in the Scientific and Practical Dimension

D. V. CHERNYAEVA, deputy head of the Department of labor law and social security law of the Law faculty of the National Research University "Higher School of Economics", candidate of legal sciences, associate professor

3, Bolshoy Trekhsvyatitsky lane, Moscow, Russia, 109028

E-mail: dchernyaeva@hse.ru

T. A. DARBINYAN, senior lawyer of the Company "ConsultantPlus"

6, Krzhizhanovsky st., Moscow, Russia, 117292

E-mail: tigran_darbinyan@mail.ru

The article deals with the features of understanding of employee's labor duties from the point of view of labor law, legislation and law enforcement practice. The author considers the problem of broad and restrictive interpretation of the concept of employee's labor duties from the point of view of the Russian legislator and compares it with judicial law enforcement. He also addresses the issue of the relationship between the concepts of "duties", "employment function" and "work".

In order to develop a new approach to understanding and solving the problems, the article analyzes the legal nature of the employee's obligations arising in the framework of labor relations as a whole, as well as the terms of the labor contract on labor function. Features of their relation are considered.

The paper mainly uses logical and comparative methods of research.

As a result of the study, a narrower understanding of the employee's labor duties is proposed; the necessity of distinguishing the employee's duties arising within the framework of labor relations into several types, depending on their characteristics, is substantiated. It is proposed to consider the labor function as a more complex structure consisting of several mandatory elements. Concerning the question of the relationship between employment function and employment duties of the employee the author substantiates the derived nature of the employment duties, which are acting as one of the elements of the job function. Due to the considered problems it is offered to specify some norms of the Labor Code of the Russian Federation, in particular art. 21, 22, 81, 192. Taking into account the new approaches developed by the authors, the ways of improving the institution of disciplinary sanctions in some aspects are proposed.

Keywords: labor duties, labor functions, types of employee's duties.

DOI: 10.12737/art_2018_4_14

Права и обязанности сторон трудового договора являются важнейшим элементом трудового правоотношения. Именно посредством их реализации происходит претворение в жизнь самого предмета трудового договора¹, а стало быть, и тех целей, на достижение которых изначально рассчитывали стороны. В этом смысле права и обязанности сторон трудового договора выступают важным индикатором, позволяющим понять механизм достижения этих целей, в том числе выявить некоторые его шероховатости.

В настоящей статье мы затронем лишь часть темы, связанной с правами и обязанностями сторон трудового договора, которая касается трудовых обязанностей работника.

Данная проблематика вызывает интерес не только в силу вопро-

сов, выявляемых в ходе правоприменительной практики, но и в свете внедряемых в настоящее время профессиональных стандартов. Одну из причин внедрения профессиональных стандартов можно усмотреть в попытке законодателя адаптировать правовое регулирование к складывающемуся сегодня формату² отношений между работодателем и работником. И этот формат, характеризующийся все более детальными и разнообразными требованиями к квалификации и навыкам работника, конечно, затрагивает также его тру-

¹ В качестве предмета трудового договора мы рассматриваем выполнение работником собственно работы в интересах работодателя. Об этом см.: Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф. Трудовое право России: учебник. М., 2010. Гл. 2, § 1; Гусов К. Н. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие. М., 2010. Гл. 3, § 4.

² Специфика современной организации труда усматривается, в частности, в предъявлении к работнику уже несколько иных требований, модификации его трудовой функции, а именно требований к его личности и способности к труду, требований к постоянному пополнению и возобновлению профессиональных знаний, широкой квалификации при совмещении функций и профессий, требований к творческой составляющей трудовых прав и обязанностей работника. Подробнее см.: Лушникова М. В., Лушников А. М., Смирнов Д. А. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики. Ярославль, 2015. С. 120.

довые обязанности. Здесь уместно заметить, что суждение³ о складывающейся тенденции, которая тяготеет к полному освобождению трудовой функции работника, а следовательно, и трудовых обязанностей, от законодательной регламентации и установлению абсолютного приоритета за соглашением сторон, не находит сегодня подтверждения в российской правовой действительности. Подобные суждения скорее всего будут еще неопределенное время числиться в категории прогнозов, поскольку отнесение вопроса о трудовой функции полностью на усмотрение сторон трудового договора существенным образом отразится прежде всего на статусе работника, что может привести к определенным рискам с точки зрения возможных злоупотреблений со стороны работодателя. Внедрение профессиональных стандартов повлечет, вероятно, переосмысление условия трудового договора о трудовой функции в целом и трудовых обязанностей работника в частности. Такая постановка проблемы, на наш взгляд, претендует на самостоятельный предмет исследования, поэтому останется за рамками настоящей статьи.

Понятие трудовых обязанностей работника следует рассмотреть в двух аспектах, которые представляются наиболее важными с точки зрения их значимости для понимания обозначенной проблемы в целом и выработки возможных решений в частности. Во-первых, это понимание трудовых обязанностей с точки зрения науки трудового права, а также законодательства и практики. Во-вторых, соотношение понятия «трудовые обязанности» с близкими к нему по смыслу понятиями.

Говоря о понимании трудовых обязанностей работника, заметим, что данное выражение не является в полной мере устоявшимся тер-

мином как в науке трудового права, так и в законодательстве с точки зрения его единообразного понимания. Здесь следует выделить два вопроса. Первый связан с проблемой размытости понятия, т. е. его использованием в качестве равнозначного с другими близкими с ним по смыслу понятиями; второй — с проблемой узкого или широкого понимания трудовых обязанностей работника.

Для первого случая характерно отсутствие четких критериев разделения понятия «трудовые обязанности» от таких понятий, как, например, «трудовая функция», «работа»⁴. На первый взгляд они достаточно сходны и предполагают, по сути, выполнение работником неких трудовых действий. Видимо, поэтому и встречаются примеры⁵, когда понятия «работа» и «трудовые обязанности» отождествляются и рассматриваются в качестве одного и того же элемента трудовой функции, или же допускается отождествление трудо-

⁴ Об особенностях понимания трудовой функции и работы в трудовом контексте см., например: *Негзу Ф. П.* Влияние технического прогресса на содержание трудовой функции // Советское государство и право. 1972. № 6. С. 116; *Нуртдинова А. Ф.* Привлечение работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни // Хозяйство и право. 2005. № 5; *Фатыев А. А.* Указ. соч. С. 133; *Сойфер В. Г.* Личностный фактор в трудовой функции работника // Проблемы совершенствования законодательства о труде и социальном обеспечении: межвузовский сборник научных трудов. Свердловск, 1983. С. 554; *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 619; *Барабаш А. Т., Копайгора И. Д.* Трудовые функции работника и повышение дисциплины труда // Советское государство и право. 1979. № 12. С. 38—39; *Батыгин К. С.* Советское трудовое право. М., 1975. С. 150; *Лившиц Р. З., Чубайс Б. М.* Трудовой договор. М., 1986. С. 34.

⁵ См., например: *Барабаш А. Т., Копайгора И. Д.* Указ. соч. С. 41.

³ См.: *Фатыев А. А.* Трудовое право в жизни человека. М., 1991. С. 133—134.

вых обязанностей и трудовой функции⁶, либо трудовая функция рассматривается как круг трудовых обязанностей⁷. В контексте дисциплинарной ответственности работника выдвигается достаточно спорный тезис, согласно которому трудовые обязанности рассматриваются в качестве предмета трудового договора⁸. Заметим, что предмет трудового договора предполагает наличие взаимно обусловленных прав и обязанностей его сторон, поэтому трудовые обязанности работника следует рассматривать скорее как нечто вторичное и производное от предмета трудового договора.

В связи с этим можем предположить, что трудовые обязанности следует рассматривать в кооперации⁹ с трудовой функцией, но не как отождествление с ней, показанное выше, а в качестве элемента трудовой функции. При этом трудовую функцию следует рассматривать, как наиболее удачно, на наш взгляд, предлагает Е. Б. Хохлов¹⁰, в качестве совокупности определенных при-

знаков деятельности работника, а не как саму эту деятельность. Понятие «трудовая функция» шире понятия «трудоустройство», и последнее является производным от первого. В этом смысле логичны утверждения, что при выполнении трудовой функции у работника возникает комплекс прав и обязанностей, перечисленных в ст. 21 ТК РФ¹¹, и что именно в силу трудовой функции определяются трудовые обязанности работника¹².

К пониманию объема трудовых обязанностей работника во взаимосвязи с категорией «трудовая функция» в литературе имеют место разные подходы. С одной стороны, нельзя не согласиться с мнением¹³, что объем и содержание трудовых обязанностей работника определяются с учетом трудовой функции. Иначе говоря, трудовые обязанности работника определяются его специальностью, квалификацией или занимаемой им должностью¹⁴. Однако весьма сложно согласиться с другим подходом¹⁵, согласно которому трудовая функция «призвана передать максимально конкретизированный набор обязанностей работника». Как показывает практика и обоснованно отмечается в литературе¹⁶, невозможно, напри-

⁶ См., например: *Егоров В. И., Харитонова Ю. В.* Трудовой договор. М., 2007. Гл. 3: Виды трудового договора; *Миронов В. И.* Трудовая функция работника // *Трудовые споры*. 2008. № 6. С. 55.

⁷ См.: *Сойфер В. Г.* Указ. соч. С. 554; см. также: *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Указ. соч. С. 619.

⁸ См.: *Гейхман В. Л.* Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2012, со ссылкой на: *Барабаш А. Т.* К вопросу о понятии дисциплинарного проступка рабочих и служащих // *Правоведение*. 1965. № 3. С. 66.

⁹ Подобный подход позволит более ясно понять, почему согласно ч. 1 ст. 15 и ч. 1 ст. 56 ТК РФ работник в рамках трудового договора обязуется выполнять определенную трудовую функцию, а несет ответственность согласно ст. 192 за неисполнение или ненадлежащее исполнение все-таки трудовых обязанностей.

¹⁰ См.: *Хохлов Е. Б.* Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор. СПб., 2007. С. 307.

¹¹ См.: *Орловский Ю. П.* Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт. М., 2015; *Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф.* Указ. соч. Гл. 2, § 1.

¹² См.: *Гейхман В. Л.* Указ. соч. См. коммент. к ст. 57.

¹³ См.: *Ковалев Н.* Установление трудовой функции рабочего или служащего — обязательное условие трудового договора // *Советская юстиция*. 1980. № 11. С. 15.

¹⁴ *Сойфер В. Г.* Указ. соч. С. 49.

¹⁵ См.: *Горячев А. С.* Трудовая функция руководителя организации // *Российский ежегодник трудового права*. 2006. № 1. С. 363.

¹⁶ См.: *Кленов Е.* Уточнение трудовых функций работника в должностных инструкциях // *Советская юстиция*. 1972. № 10. С. 11; *Барабаш А. Т., Копайгора И. Д.* Указ. соч. С. 39.

мер, установить для работника исчерпывающий круг его трудовых обязанностей, и вряд ли это целесообразно, поскольку работник выполняет также отдельные поручения работодателя, которые не могут быть заранее определены, при этом имеют непосредственное отношение к его трудовой функции. Более того, постоянное совершенствование средств производства и связанные с этим новые подходы работодателя к организации труда исключают возможность максимальной конкретизации круга трудовых обязанностей работника. В данном случае следует согласиться с другим мнением¹⁷ и заметить, что речь должна идти о том, что трудовая функция очерчивает круг непосредственных трудовых обязанностей, которые работник должен будет исполнять¹⁸. Тем самым трудовая функция устанавливает пределы, которыми ограничивается перечень трудовых обязанностей работника. Однако на практике возможна и другая ситуация.

Дело в том, что указание в трудовом договоре в силу ст. 57 ТК РФ просто на должность, профессию или специальность, по которой принимается работник, является недостаточным с точки зрения четкого определения круга его трудовых обязанностей, за который работодатель не вправе выходить, устанавливая работнику конкретные трудовые задачи. В таком случае, очевидно, условие о трудовой функции нуждается в большей конкретизации в трудовом договоре, которая должна быть обязательной и может быть выражена в указании в договоре дополнительных, помимо должности, профессии и проч., параметров или характеристик пред-

стоящей работы. Эти характеристики могут быть сформулированы в виде обобщенных задач, которые предстоит решать работнику, либо конкретных сфер его деятельности. Именно такое уточнение в трудовом договоре позволит в полной мере определить круг трудовых обязанностей работника, вытекающих из конкретной трудовой функции. Это обеспечит также реальное действие на практике уже устоявшихся принципов определенности трудовой функции, т. е. ее четкое определение в трудовом договоре¹⁹, а также стабильности трудовой функции²⁰. Применительно к принципу определенности трудовой функции отмечается²¹, что он предполагает наличие формальных критериев, связанных с характеристиками специальности, квалификации, должности либо конкретного вида поручаемой работы, т. е. работнику в договорном порядке устанавливается условие об определенной работе, круге работ с учетом его специальности, квалификации, личных качеств. Роль принципа определенности трудовой функции усматривается²² в повышении личной ответственности работника за порученное дело, в укреплении трудовой дисциплины, а также в содействии росту производительности труда и облегчении контроля за использованием кадров в соответствии с их специальностью и квалификацией. Отсутствие же такой определенности может порождать как бездействие со стороны работника, выраженное в неисполнении или ненадлежащем исполнении своих трудовых обязанностей, так и

¹⁹ См.: Барабаш А. Т., Копайгора И. Д. Указ. соч. С. 42.

²⁰ Принцип стабильности трудовой функции усматривается в запрете требовать от нанявшегося работника, не относящейся к тому роду деятельности, для которой он нанят (см.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Указ. соч. С. 613—614).

²¹ Там же. С. 617.

²² См.: Ковалев Н. Указ. соч. С. 15.

¹⁷ См.: Фатуев А. А. Указ. соч. С. 124.

¹⁸ Об этом см. также: Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. М., 2006.

необоснованную или неправильную реакцию со стороны работодателя на возможное нарушение работником трудовой дисциплины²³.

С учетом вышесказанного в вопросе о соотношении понятий «трудова́я функция» и «трудо́вые обязанности» следует сделать вывод о том, что они неразрывно связаны друг с другом и соотносятся как форма и содержание. А трудовые обязанности работника можно характеризовать как обязательный элемент трудовой функции²⁴, в соответствии с которой работник должен выполнять определенные трудовые действия.

Говоря о втором аспекте — проблеме узкого или широкого понимания трудовых обязанностей, заметим, что выше мы предложили рассмотреть трудовые обязанности узко и в достаточно определенном значении, сводя их смысл к необходимости выполнения работником конкретных трудовых действий. Однако обратим внимание и на другие мнения по данному вопросу. Есть подходы, в основе которых лежит характеристика трудовых обязанностей работника с точки зрения их источников. Например, трудовые обязанности определяются как обязанности, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, в том числе правилами внутреннего трудового распорядка, а также тру-

довым договором, коллективным договором, соглашениями²⁵. Согласно другому подходу²⁶ трудовые обязанности работника рассматриваются в качестве непосредственно договорных (т. е. установленные сторонами непосредственно при заключении трудового договора) и опосредованно договорных (предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами). Приведенные мнения показывают пример широкого понимания трудовых обязанностей работника, когда последние рассматриваются в качестве обязанностей вообще, т. е. обязанностей работника, возникающих в рамках трудового отношения в целом. В отличие от приведенных примеров предложенное нами более узкое понимание трудовых обязанностей работника предполагает значительное сужение их источников и субъектов принятия. Нам представляется, что определение и установление трудовых обязанностей работника следует рассматривать как исключительную прерогативу работодателя.

Дело в том, что в рамках трудового отношения у работника возникает круг обязанностей. По своей природе, в том числе по характеру исполнения, они существенным образом отличаются друг от друга. Например, обязанность работника выполнять нормы труда (ч. 2 ст. 21 ТК РФ) кардинальным образом отличается от его обязанности проходить медицинский осмотр (ст. 214 ТК РФ) или обучение по охране труда (ст. 225 ТК РФ). Строго говоря, если первый случай можно отнести к трудовым обязанностям работника, т. е. связать непосредственно с его трудовыми действиями²⁷, то в последних

²³ См.: Гончарова Г. С., Молчанова З. В. НОТ и трудовая функция // Актуальные проблемы юридической науки на этапе развитого социализма. Краткие тезисы докладов и научных сообщений республиканской научной конференции, 16—18 октября 1985 г. Харьков, 1985. С. 46.

²⁴ Трудовую функцию мы склонны рассматривать как сложную категорию, состоящую из нескольких элементов: профессии, должности, специальности или вида работы; характеристики труда работника; трудовых обязанностей работника.

²⁵ См.: Тихомиров М. Ю. Незаконное увольнение: практ. пособие. М., 2015.

²⁶ См.: Архипова О. А. Трудовая функция работника (правовые вопросы). дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 1999. С. 143.

²⁷ Такое же соотношение норм труда и трудовых обязанностей см. у Ю. П. Орловского: Комментарий к Трудовому кодексу

двух случаях сделать это достаточно сложно.

Таким образом, обобщение всех возникающих у работника обязанностей понятием «трудовые обязанности» представляется не совсем адекватным и не отражающим объективно существующие в них различия. Более точным в данном случае был бы дифференцированный подход, т. е. выделение нескольких видов обязанностей работника, возникающих у него в рамках трудового отношения.

Дифференциация обязанностей работника была характерна еще для КЗоТ²⁸. Она присуща и действующему ТК РФ, как это было показано выше, правда, без прямого указания в нормах на виды обязанностей работника. Идея²⁹ классификации обязанностей работника в зависимости от их источника, например на договорные и иные, представляется достаточно условной, поскольку не привносит ясности в основной вопрос, касающийся природы этих обязанностей.

Весьма примечательным является то обстоятельство, что в рамках нормы абз. 2 ч. 2 ст. 21 ТК РФ в качестве источника трудовых обязанностей работника законодатель указывает только трудовой договор. Норма сформулирована буквально следующим образом: работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором. Этой норме корреспондирует другая, а именно ч. 1 ст. 192 ТК РФ,

согласно которой работник привлекается к ответственности, т. е. к нему применяются меры дисциплинарного характера в случае виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения возложенных на него трудовых обязанностей. В связи с этим возникают следующие вопросы: как следует понимать обязанности работника, закрепленные не в трудовом договоре, а, предположим, в правилах внутреннего трудового распорядка; следует ли их квалифицировать именно как трудовые обязанности; каково правовое обоснование применения к работнику мер дисциплинарного характера на основании ст. 192 ТК РФ, если имело место нарушение, скажем, не договорной трудовой обязанности, а обязанности, установленной правилами внутреннего трудового распорядка, касающейся, к примеру, внешнего вида офисного работника, осуществляющего прием клиентов работодателя. Не отрицая возможность работодателя реагировать посредством указанных мер на допущенные со стороны работника нарушения, тем не менее отметим, что для подобных случаев законодатель не дает четкого правового обоснования в применении к работнику дисциплинарных взысканий в рамках ст. 192, в том числе п. 5 и 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Заметим, что в указанных пунктах законодатель также говорит о нарушении или неисполнении работником именно трудовых обязанностей. Исходя из логики дифференцированного подхода в понимании обязанностей работника, предлагается внести уточнение в ст. 21 и 22 ТК РФ путем указания на то, что у работника возникает обязанность, а у работодателя право требовать добросовестного исполнения работником трудовых и иных обязанностей, не возложенных на него трудовым договором, как это следует из действующей редакции, а в соответствии с трудовым договором. В этих же целях предлагается также уточнить соответствующие нор-

Российской Федерации. М., 2015. Комментарий к ст. 133.

²⁸ Согласно КЗоТ 1918 и 1922 гг. обязанности работника подразделялись на общие и специальные (ст. 124 и ст. 51 соответственно). А понятие «трудовые обязанности» появилось позже, в КЗоТе 1971 г. (ст. 2, 78 и др.).

²⁹ См., например: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М., 2015. Комментарий к ст. 21.

мы ст. 192 и 81 ТК РФ, касающиеся дисциплинарных проступков, указанием на неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых и иных обязанностей, возложенных на него в соответствии с трудовым договором.

Весьма интересной представляется по данному вопросу позиция Верховного Суда РФ³⁰. Так, неисполнение работником трудовых обязанностей суд в рамках толкования нормы п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ усматривает, в частности, в нарушении требований законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.³¹ В данной позиции суд, во-первых, конкретизировал источники трудовых обязанностей, существенно расширив их по сравнению с абз. 2 ч. 2 ст. 21 ТК РФ. Во-вторых, выделив в качестве нарушения трудовых обязанностей, в частности, отказ или уклонение работника без уважительных причин от медицинского освидетельствования, суд продемонстрировал широкое понимание трудовых обязанностей работника. Здесь имеется в виду нарушение, не относящееся напрямую к трудовым действиям работника. Тем самым суд решил отмеченную выше проблему «легализации» права работодателя применять к работнику дисциплинарные меры при нарушении последним возложенных на него разного рода обязанностей, не только сугубо трудовых.

С одной стороны, указанные правовые позиции Верховного Суда РФ были вызваны к жизни объективно, за отсутствием четкого законодательного регулирования, с другой стороны, выводы Суда не совсем соотнобразуются с рассмотренными выше нормами ТК РФ именно в расширительном их толковании. Здесь мы

склонны усматривать элемент правотворчества со стороны Суда³².

Таким образом, подтверждая свою приверженность к дифференцированному подходу в понимании обязанностей работника, возникающих у него в рамках трудового отношения, предлагаем выделить несколько видов. Первый следует характеризовать как исполнение работником собственно трудовых действий (например, требования абз. 2, 5 ч. 2 ст. 21 ТК РФ); второй — как соблюдение работником норм и правил о дисциплине (например, требования абз. 3, 4 ч. 2 ст. 21 ТК РФ); третий вид связан с выполнением иных требований, тесно сопряженных с исполнением работником трудовых действий (например, требования абз. 6 ч. 2 ст. 21, ст. 214 ТК РФ).

Подобная классификация, во-первых, подтверждает объективно существующие разновидности обязанностей работника. Во-вторых, помимо существующего критерия их классификации, в качестве которого рассматривается источник обязанностей работника (нормативный правовой акт, трудовой договор и проч.), вводится критерий, учитывающий сущностный характер той или иной обязанности работника, что в отличие от первого позволяет лучше понять особенности конкретного типа обязанностей работника и выработать для него адекватный режим правового регулирования. В-третьих, подобное деление дает возможности для дальнейшего развития института дисциплинарных взысканий в трудовом праве. Речь идет о возможной детализации оснований применения к работнику

³⁰ См. постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

³¹ См. п. 35 указанного постановления.

³² Выраженная Верховным Судом РФ по данному вопросу правовая позиция, на наш взгляд, являет собой классический пример судебного правотворчества, когда суд, выйдя за рамки своих дискреционных полномочий, создает, по сути, норму права. В данном случае это определение пределов понимания трудовых обязанностей работника, их видов и источников.

той или иной меры дисциплинарного взыскания.

Например, увольнение работника на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) за нарушения им собственно трудовых обязанностей — это одна ситуация³³, а увольнение на основании той же нормы, но в связи с нарушениями правил этики — совершенно другая³⁴. В связи с этим возникает вопрос: насколько сбалансированной является правовая конструкция, при которой возможно применение одной и той же меры дисциплинарного взыскания, в частности увольнения, в случае нарушения обязанностей, существенно отличающихся по своему характеру. На наш взгляд, дифференциация обязанностей работника позволит выработать разные меры дисциплинарного взыскания с учетом того, какой именно вид обязанности был работником нарушен. Такой подход представляется более сбалансированным, поскольку позволит работодателю наиболее адекватно оценить допущенное

работником нарушение с точки зрения возможности и целесообразности сохранения с ним трудовых отношений, а также более точно определить степень и меру его ответственности.

Рассмотренные выше проблемы показывают, как отсутствие четкой правовой связи между условием договора о трудовой функции и реальными работами, к которым привлекается работник, может привести к разного рода конфликтам. Возможность их разрешения видится в разработке целостного правового механизма, в котором будет четко обозначено соотношение условия договора о трудовой функции и выполняемых работником трудовых обязанностей. Это значит, что трудовая функция должна быть рассмотрена как более сложная категория, объединяющая три основных элемента: должность (профессия) или вид работ; характеристики труда (трудовые задачи или сфера деятельности работника); трудовые обязанности. В свою очередь, обязанности работника, возникающие в рамках трудового отношения в целом, как уже говорилось, должны быть дифференцированы. Результаты таких подходов, на наш взгляд, должны привести к более точному пониманию и применению понятия трудовых обязанностей работника как в трудовом праве, так и в правоприменительной практике.

³³ См., например, Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19 июня 2017 г. по делу № 33-7775/2017.

³⁴ См., например, Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 29 мая 2017 г. по делу № 33-6790/2017.

Библиографический список

- Архипова О. А. Трудовая функция работника (правовые вопросы). дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 1999.
- Барабаш А. Т. К вопросу о понятии дисциплинарного проступка рабочих и служащих // Правоведение. 1965. № 3.
- Барабаш А. Т., Копайгора И. Д. Трудовые функции работника и повышение дисциплины труда // Советское государство и право. 1979. № 12.
- Батыгин К. С. Советское трудовое право. М., 1975.
- Гейхман В. Л. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2012.
- Гончарова Г. С., Молчанова З. В. НОТ и трудовая функция // Актуальные проблемы юридической науки на этапе развитого социализма. Краткие тезисы докладов и научных сообщений республиканской научной конференции, 16—18 октября 1985 г. Харьков, 1985.
- Горячев А. С. Трудовая функция руководителя организации // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 1.

Гусов К. Н. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие. М., 2010. Гл. 3, § 4.

Егоров В. И., Харитонов Ю. В. Трудовой договор. М., 2007. Гл. 3: Виды трудового договора.

Кленов Е. Уточнение трудовых функций работника в должностных инструкциях // Советская юстиция. 1972. № 10.

Ковалев Н. Установление трудовой функции рабочего или служащего — обязательное условие трудового договора // Советская юстиция. 1980. № 11.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М., 2015. Комментарий к ст. 21.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2015. Комментарий к ст. 133.

Лившиц Р. З., Чубайс Б. М. Трудовой договор. М., 1986.

Лушников А. М., Лушникова М. В. Очерки теории трудового права. СПб., 2006.

Лушникова М. В., Лушников А. М., Смирнов Д. А. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики. Ярославль, 2015.

Миронов В. И. Трудовая функция работника // Трудовые споры. 2008. № 6.

Негру Ф. П. Влияние технического прогресса на содержание трудовой функции // Советское государство и право. 1972. № 6.

Нуртдинова А. Ф. Привлечение работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни // Хозяйство и право. 2005. № 5.

Орловский Ю. П. Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт. М., 2015.

Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф. Трудовое право России: учебник. М., 2010. Гл. 2, § 1.

Орловский Ю. П., Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. М., 2006.

Сойфер В. Г. Личностный фактор в трудовой функции работника // Проблемы совершенствования законодательства о труде и социальном обеспечении: межвузовский сборник научных трудов. Свердловск, 1983.

Тихомиров М. Ю. Незаконное увольнение: практ. пособие. М., 2015.

Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека. М., 1991.

Хохлов Е. Б. Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор. СПб., 2007.