Нравственные основы трудового права*

НУРТДИНОВА Алия Фаварисовна, главный научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, доктор юридических наук

117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: labour@izak.ru

Нравственность, которая выступает интегрирующей сферой для нормативно-регулятивных систем, выполняет по отношению к праву две основные функции. Во-первых, нравственные ценности прямо или косвенно оказывают влияние на содержание правового регулирования. Во-вторых, нравственность как совокупность всех действующих в обществе нравов, правил, обычаев, традиций является своеобразным эталоном, критерием оценки правовых норм.

Построение системы норм трудового права основано на идее гуманизма: отношении к трудящемуся человеку — его жизни, здоровью, профессиональной самореализации, достоинству как к значимым для общества ценностям. Это проявляется прежде всего в признании уязвимого (в экономическом, организационном, социальном аспектах) положения работника в трудовом правоотношении. Соответственно, принцип формального равенства сторон договора занял второстепенное положение, в то время как принцип справедливости, требующий уравновесить экономическое и организационное неравенство работника предоставлением ему юридических преимуществ, стал базовым. На основе этого принципа сформировалась система охраны труда (в широком смысле), включающая защиту экономических интересов работника, охрану его жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, учет общественного и семейного положения, обеспечение реализации им прав, предоставленных в иных сферах общественной жизни (право на образование, объединение, участие в управлении делами государства и т. д.).

Ключевые слова: нравственность, справедливость, экономические интересы работника, охрана труда, семейное положение.

Moral Bases of the Labor Law

A. F. NURTDINOVA, chief research fellow of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, doctor of legal science

34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218

E-mail: labour@izak.ru

Morality, being the general basis for all social regulatory systems, performs two significant functions in the field of law. Firstly, moral values directly or indirectly influence the content of legislative acts. Secondly, morality as a sum of social norms, regulations and traditions is a specific benchmark, criteria for assessing legal norms.

Labour law is based on the idea of humanism. From its point of view an employee, his life, safety, health, professional self-realization and dignity are very important for the society. Economic, social and organizational position of the employee, in comparison with the employer's position, is recognized as weak and vulnerable.

So the principle of justice — not just formal equality — becomes the main principle of labour law. In according with this principle economic and social disparity between an employer and an employee must be balanced by giving advantages and providing special rights to the latter. As a result a labour

* Статья подготовлена при информационной поддержке СПС «КонсультантПлюс».

protection system (in a broad sense) was formed. This system involves protection of employees' economic interests, occupational safety, taking into account family situation of the worker. Employees have special guarantees of the realization of rights in such spheres of public life as participation in trade union activity, elections, receiving an education etc.

Keywords: morality, justice, economic interests of an employee, protection of labour, family status.

DOI: 10.12737/art_2018_9_7

Право никогда не может быть обособлено от нравственности. Право не может быть понято как начало самостоятельное и отдельное от нравственности. Какое бы содержание мы ни давали ему, всегда неизбежно внесение в него нравственной оценки¹. Да и самой задачей права можно вслед за В. С. Соловьевым считать служение целям нравственного прогресса, распространение нравственного начала среди людей², включая представление о безусловной ценности человека, его прав и свобод, т. е. идею гуманизма. Отсюда — еще одна общественная задача права, выделенная И. А. Покровским, — защита человека³.

Нравственность, которая выступает интегрирующей сферой для нормативно-регулятивных систем⁴, выполняет по отношению к праву две основные функции. Во-первых, нравственные ценности прямо или косвенно оказывают влияние на содержание правового регулирования. Во-вторых, нравственность как совокупность всех действующих в обществе нравов, правил, обычаев, традиций является своеобразным эталоном, критерием оценки правовых норм.

Эти общие замечания о значении нравственности для построения си-

стемы права, безусловно, можно отнести и к отдельным его отраслям. Вместе с тем специфика отрасли по-своему оттеняет общие нравственные начала права. Где-то они проявляются опосредованно, не явно, уступая первенство формальной определенности, в социальных же отраслях, напротив, выступают на первый план. Факт возникновения трудового права как самостоятельной отрасли в немалой степени обусловлен влиянием гуманистических воззрений, «разглядевших» в безликом носителе рабочей силы человеческую личность, достойную сострадания и гуманного обращения.

Построение отраслевой системы норм основано на идее гуманизма: отношении к трудящемуся человеку — его жизни, здоровью, профессиональной самореализации, достоинству как к значимым для общества ценностям.

Это проявляется прежде всего в признании уязвимого (в экономическом, организационном, социальном аспектах) положения работника в трудовом правоотношении и построении всей отраслевой системы норм с учетом этого обстоятельства⁵. Соответственно, потре-

¹ См.: Яценко А. С. Философия права Владимира Соловьева. Теория федерализма. Опыт синтетической теории права и государства. СПб., 1999. С. 129.

² См.: Новгородцев П. И. Идея права в философии Вл. С. Соловьева // Новгородцев П. И. Об общественном идеале. М., 1991. С. 527.

³ См.: Покровский И. А. Основные проблемы гражданского права. М., 1998. С. 11.

⁴ См.: Мальцев Г. В. Нравственные основания права. 2-е изд. М., 2009. С. 45.

⁵ Положение работника как экономически и организационно слабой стороны трудового правоотношения не нашло законодательного отражения ни в советском трудовом праве, ни в действующем законодательстве. В государстве рабочих и крестьян признание уязвимого положения работника, очевидно, представлялось, не вполне уместным, а предоставление ему гарантий и преимуществ обосновывалось социалистическим характером государства. Действующий Трудовой кодекс РФ также не содержит прямого упоминания об особенностях экономического положения работника, хотя

бовалась смена приоритетов: принцип формального равенства сторон договора занял второстепенное положение, в то время как принцип справедливости, требующий уравновесить экономическое и организационное неравенство работника предоставлением ему юридических преимуществ, стал базовым.

На основе этого принципа сформировалась система охраны труда (в широком смысле слова), включающая защиту экономических интересов работника, охрану его жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности, учет общественного и семейного положения работника, обеспечение реализации им прав, предоставленных в иных сферах общественной жизни (право на образование, на объединение, на участие в управлении делами государства и т. д.).

Защита экономических интересов обеспечивается главным образом через институт оплаты труда и правовое регулирование, направленное на предотвращение потери рабочего места.

Среди основных принципов регулирования трудовых отношений названо обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедли-

вой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи. Построение системы оплаты труда в соответствии с принципом справедливости предполагает определение ее размера на основе объективных критериев, характеризующих содержание труда, его интенсивность и условия осуществления трудовой функции. Эти критерии отражают количество и качество труда и в равной мере применяются ко всем работникам. Кроме того, справедливость требует обеспечения определенного уровня достатка работника, который должен иметь возможность удовлетворить основные жизненные потребности и нести иждивенческую нагрузку. В целях реализации этой задачи федеральным законом устанавливается минимальный размер оплаты труда, совпадающий с прожиточным минимумом.

Определение минимального размера оплаты труда связано и с другой нравственно-этической категорией — достоинством человека, поскольку бедность, особенно ее крайние проявления, не согласуется с идеей достоинства⁶.

Комплекс правовых норм, способствующих сохранению рабочего места (занятости) или смягчающих последствия его утраты, также можно рассматривать как защиту экономических интересов работника. Объективная необходимость вступить в трудовые отношения для получения средств к существованию, зависимость благополучия работника от наличия оплачиваемой работы придает трудовой связи с работодателем особую значимость. Уволь-

характеристика трудового правоотношения (ст. 15) и основные права и обязанности работника (ст. 21) позволяют сделать вывод об организационной его зависимости от работодателя. На необходимость обеспечивать надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении неоднократно указывал Конституционный Суд РФ (см. постановления от 15 марта 2005 г. № 3-П, 23 апреля 2012 г. № 10-П, от 30 января 2013 г. № 2-П). Признавалось положение работника как более слабой стороны правоотношения и в доктрине трудового права (см.: *Таль Л. С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование. М., 2006. С. 371, 378, 480—481; *Бугров Л.* Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь, 2013. С. 89).

⁶ Существует широко распространенное мнение о том, что в условиях нужды у человека нет достоинства, пребывание в постоянной нужде нарушает достоинство личности (см.: *Шайо А.* Социальные права в Венгрии как привилегия среднего класса: роль Конституционного суда // Сравнительное конституционное обозрение. 2005. № 1. С. 202).

нение (утрата работы и заработка) практически всегда означает снижение уровня благосостояния работника и его семьи. Нормы, допускающие увольнение работников только при наличии оснований, предусмотренных законом, устанавливающие процедуру увольнения, которая предполагает учет интересов работников (при увольнении по сокращению штатов — предупреждение, возможность продолжить работу на другой должности; при увольнении по виновным основаниям — необходимость получения объяснения работника, соблюдение сроков, допускающих расторжение трудового договора лишь в непродолжительный период времени), в определенной степени ограничивают возможность увольнения. В этом проявляется признание важности сохранения рабочего места для работника, который в силу своего положения в производственных отношениях вынужден трудиться и обеспечивать себе и своей семье нормальное существование за счет оплаты своего труда.

Смягчение экономических последствий утраты работы и заработка обеспечивается и предоставлением гарантий, предусмотренных на случай увольнения, не связанного с виновным поведением работника: выплатой выходного пособия, а в случае увольнения в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата работников — еще и сохранением среднего заработка на период трудоустройства.

Справедливая заработная плата и сохранение рабочего места — это базовый уровень защиты экономических интересов работника, которые состоят в получении (сохранении) оплачиваемой работы и достижении возможно высокой оплаты труда. Трудовое законодательство предусматривает и второй уровень такой защиты, который направлен на профессиональный рост работника, а следовательно, расширение возможности повышения профес-

сионального (должностного) статуса и конкурентоспособности на рынке труда. Так, специально закреплено право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации путем заключения договора с работодателем (ст. 197 ТК РФ). По общему правилу необходимость и объем подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации определяет работодатель (ч. 1 ст. 196 ТК РФ). Однако подготовка, дополнительное профессиональное образование или независимая оценка квалификации осуществляются за счет его средств. Кроме того, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ч. 5, 6 ст. 196 ТК РФ).

Если же выполнение определенных видов деятельности требует профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, работодатель в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, обязан организовать (и оплатить) такое обучение (образование) (ч. 4 ст. 196 ТК РФ). В этих случаях необходимость профессионального обучения или дополнительного профессионального образования и их объем заданы требованиями нормативных правовых актов.

Получение профессионального образования и повышение квалификации, конечно, нельзя сводить только к созданию преимуществ на рынке

труда: это еще и самореализация личности, которая, хотя и осуществляется в рамках трудовых отношений, имеет универсальное значение. Поэтому законодательное закрепление гарантий получения профессионального обучения, дополнительного профессионального образования или прохождения независимой оценки квалификации можно рассматривать в различных аспектах, однако самым значимым все-таки надо признать защиту экономических интересов работников (сохранение рабочего места и уровня заработной платы, а в идеале — и повышение ее) как в процессе трудовых отношений, так и на рынке труда.

Необходимость учитывать экономические интересы работников при осуществлении правового регулирования сохраняет актуальность и в современных условиях. Несмотря на коренные изменения качества рабочей силы, расширение возможностей управления (распоряжения) рабочим временем, организации трудового процесса, использования гибких форм труда, экономическое положение работника не претерпевает принципиальных изменений. Гипотетически можно предположить, что при наличии финансовых и материальных ресурсов для обеспечения достойной жизни возможно осуществление трудовой деятельности исключительно из профессионального интереса. Однако необходимо признать, что такая ситуация вряд ли может быть признана типичной.

Вторым направлением системы охраны труда выступает защита жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности. В основе установления соответствующих гарантий лежит идея о ценности человеческой жизни, необходимости сбережения здоровья населения (нации).

На конституционном уровне гарантируется право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены

(ч. 3 ст. 37 Конституции РФ), ограничение продолжительности рабочего времени, предоставление выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ). На работодателя возложена обязанность осуществлять обязательное социальное страхование работников (ст. 22 ТК РФ), включая страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Специальные гарантии предусмотрены на случаи занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Соответствующие правовые нормы воспринимаются как само собой разумеющиеся, они привычны и оцениваются обычно с точки зрения полноты и определенности регулирования, его эффективности. При таком подходе ускользает оценка их нравственной основы — признания ценности каждой человеческой жизни и здоровья каждого работника, социальной ответственности работодателя, а также государства и общества за создание таких условий труда, которые способствовали бы сбережению народа.

Идея гуманизма и приоритета интересов работника, связанных с сохранением его здоровья в процессе трудовой деятельности, лежит в основе соответствующих норм и институтов трудового права и должна учитываться при осуществлении казуального толкования в ходе правоприменительной практики. Иными словами, любая неточность законодателя или сомнение судьи подлежат разрешению путем сопоставления вербального выражения (текста) нормы с ее нравственным основанием, которое определяет как содержание, так и смысл, целевое назначение правового регулирования.

В связи со сказанным уместно заметить, что зачастую судебная практика склоняется к формальному восприятию правовой нормы, пытаясь уяснить ее содержание без учета социального назначения и нравственных начал трудового законодательства. Проблемы возникают, в частности, при оплате сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Эти проблемы обусловлены неточностью законодательного регулирования, которое, с одной стороны, закрепляет правило о повышенной оплате упомянутой работы, а с другой — не содержит каких-либо предписаний относительно исчисления заработка, подлежащего увеличению при производстве сверхурочной работы либо работы в выходные или нерабочие праздничные дни. При этом ст. 153 ТК РФ прямо упоминает о минимальной гарантированной оплате — это двойная сдельная расценка (двойная дневная или часовая тарифная ставка). Очевидно, законодатель ориентируется на такую систему оплаты труда, которая состоит всецело (или преимущественно) из тарифной части, ибо только при использовании такой системы двойной (полуторный) тариф действительно обеспечивает работнику повышенную оплату за указанные периоды.

Однако в современных условиях, когда системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 2 ст. 135 ТК РФ), т. е., как правило, на локальном, а не на централизованном уровне, получило распространение использование сложных систем оплаты труда, в которых тарифная часть не является единственной, а подчас и основной. Зачастую компенсационные и стимулирующие выплаты составляют большую часть заработной платы работника.

Это обстоятельство в сочетании с требованием законодательства о повышенной оплате за сверхурочную

работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни приводит к некоторым правоприменительным в замешательство, в результате которого полуторный (за первые два часа работы) и двойной (за последующие часы) размер оплаты сверхурочной работы понимают как полуторную и двойную часовую тарифную ставку без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Такой подход нашел отражение в судебной практике и в письме Минздрава России от 2 июля 2014 г. № 16-4/2059436, в котором прямо рекомендуется оплачивать сверхурочную работу из расчета полуторного (двойного) тарифа, т. е. только из части заработной платы, которую обычно получает работник. В результате за сверхурочную работу, которая осуществляется за пределами установленной работнику продолжительности рабочего времени, т. е. фактически за счет времени отдыха, работник (с учетом того, что ему выплачивается только тарифная часть заработной платы и не начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, которые по размеру сопоставимы, а иногда и превышают тарифную ставку (оклад)) получает оплату труда, не превышающую оплату за работу в установленное рабочее время, а подчас и меньшую.

Это не согласуется с основным посылом законодателя — оплатить работу, произведенную в периоды, когда работник свободен от выполнения своих обязанностей, в повышенном размере. А сама идея повышенной оплаты базируется на представлении о ценности здоровья работника, его права на отдых и распоряжении своим свободным временем, уважении к личности работника, который связан обязательствами перед работодателем исключительно в рабочее время. Поэтому признавая несовершенство правового регулирования, можно было бы ожидать от правоприменительных органов менее формального и рав-

нодушного к интересам работника подхода. Этого не случилось.

Конституционный Суд РФ в определении от 8 декабря 2011 г. № 1622-О-О сделал несколько выводов, которые, на наш взгляд, могли бы послужить основой формирования единообразной, основанной на целевом значении и нравственном смысле соответствующих законоположений практики или стимулировать внесение уточняющих изменений в ст. 152 ТК РФ.

Прежде всего, как следует из определения Конституционного Суда, сверхурочная работа осуществляется в условиях большей физиологической и психоэмоциональной нагрузки на организм, вызванной переутомлением в связи с осуществлением работником работы в предназначенное для отдыха время. Кроме того, в случае привлечения к сверхурочной работе работник лишается возможности использовать время отдыха по своему усмотрению. Таким образом, в соответствии с принципом справедливости возникает необходимость компенсировать работнику указанные нагрузки и неудобства. Именно с этой целью и предусматривается повышенная оплата сверхурочной работы, т. е. введение соответствующего правового регулирования обусловлено объективными обстоятельствами.

Повышенная оплата должна превышать оплату работы, произведенной в пределах установленного работнику рабочего времени. В противном случае, как отметил Конституционный Суд, не достигалась бы цель компенсации работнику повышенных трудовых затрат и сокращения времени отдыха, нарушался бы принцип справедливости при определении заработной платы, а работодатель приобретал бы возможность злоупотребления своим правом привлечения работников к сверхурочной работе. Работники, выполняющие работу сверхурочно, оказывались бы в худшем положении по сравнению с теми, кто выполняет

аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего времени, что противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности.

Соответственно, ст. 152 ТК РФ предполагает установление оплаты сверхурочной работы в размере, превышающем оплату равного количества времени при выполнении работником работы той же сложности в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени (нормальное вознаграждение работника).

Однако, несмотря на выводы Конституционного Суда РФ, основанные на положениях Конституции РФ и международных актов и учитывающие положение работника как слабой стороны правоотношения, судебная практика продолжает интерпретировать теперь уже положения ст. 153 ТК РФ таким образом, что работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работнику не менее чем в двойном размере, исходя из фиксированного размера оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Для исчисления размера оплаты труда работников, получающих оклад (должностной оклад), применяется дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), при этом иные выплаты, кроме оклада, при расчете оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день не учитываются (определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 6 февраля 2017 г. № 56-КГ16-44)⁷.

⁷ Надо отметить, что судебных постановлений, в которых находит отражение именно такое понимание положений ст. 153 ТК РФ, существует значительное количество, и все они приняты в 2016—2017 гг. (см.,

Похожая ситуация складывалась в судебной практике, связанной с определением заработной платы на уровне минимального размера оплаты труда, до принятия постановления КС РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П.

Районный коэффициент, предназначенный для компенсации повышенных материальных затрат, связанных с проживанием в неблагоприятных климатических условиях, включался в состав минимального размера оплаты труда, который должен гарантироваться всем работникам на всей территории Российской Федерации, и не учитывает особенностей проживания и осуществления трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Такая практика помимо прочего свидетельствует о безразличном отношении правоприменителей к нравственным основам трудового права, неготовности учитывать целевое назначение соответствующих правовых норм, созданных на основе представления о справедливом, гуманном отношении к человеку труда. Выявляя смысл трудово-правовой нормы при рассмотрении трудового спора, суд не может абстрагироваться от тех нравственных начал, которые положены в основу правового регулирования трудовых правоотношений. В противном случае, и это подтверждается решениями Конституционного Суда РФ, искажается ее смысл.

Возвращаясь к направлениям охраны труда, основанным на гуманистических представлениях, необходимо отметить, что средствами трудового права не только защищаются интересы работника, прямо или косвенно связанные с его трудовой деятельностью, но и учитываются иные его интересы как личности и члена социума, которые по большому

счету никакого отношения к трудовой деятельности не имеют. В частности, работникам предоставляются специальные гарантии, позволяющие сочетать работу по трудовому договору и семейные обязанности, т. е. регулирование трудовых отношений построено с учетом семейного положения работника, его интересов, не связанных с реализацией права на труд. Среди таких гарантий необходимо назвать обязанность работодателя установить неполное рабочее время по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 93 ТК РФ); запрет привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей (ч. 5 ст. 96 ТК РФ); ограничение привлечения к сверхурочной работе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ч. 5 ст. 99 ТК РФ); предоставление дополнительных выходных дней работникам, воспитывающим детей-инвалидов (ст. 262 ТК РФ), и др.

Наряду с семейным положением учитываются состояние здоровья работника и его статус в системе социальной защиты. Так, для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а продолжительность рабочей смены устанавливается в соответствии с медицинским заключением (ч. 1 ст. 92, ч. 1 ст. 94 ТК РФ); инвалиды не привлекаются к работе в ночное время (ч. 5 ст. 96 ТК РФ); привлечение к сверхурочной работе допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья (ч. 5 ст. 99 ТК РФ). Учитывается состояние здоровья и при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные

например, определения Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 12 декабря 2016 г. № 56-КГ16-30 и № 56-КГ16-31).

дни (ч. 7 ст. 113 ТК РФ). Продолжительность ежегодного отпуска для инвалидов удлинится (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Статус работника в системе социальной защиты населения также имеет значение для определения его прав в трудовых правоотношениях. Например, участникам Великой Отечественной войны, работающим пенсионерам по старости (по возрасту), родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в пределах установленной законодателем продолжительности (ч. 2 ст. 128 ТК РФ). Статус инвалида Великой Отечественной войны и инвалида боевых действий по защите Отечества учитывается при предоставлении преимущественного права на оставление на работе при равной производительности труда (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

Закрепление в базовом источнике трудового права подобных преимуществ, предоставление которых обусловлено не особенностями трудового процесса или его условиями, а обстоятельствами, далекими от выполняемой по трудовому договору работы и деловых качеств работника, может быть объяснено исключительно гуманистической идеей — признанием работника полноправным членом общества, жизнь и интересы которого имеют настолько важное общественное значение, что

предопределяют необходимость установления специальных преференций с учетом его социального (в широком смысле слова) положения, и в сфере труда.

Эта идея лежит и в основе установления для лиц, состоящих в трудовых отношениях, гарантий, направленных на предоставление реальной возможности реализовать права в иных сферах общественной жизни помимо труда — право на образование, на участие в общественной жизни (разнообразную общественную деятельность), избирательные права.

Специальная глава Трудового кодекса РФ посвящена гарантиям для работников, совмещающих работу с получением образования и допущенных к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук. При этом законодателем не предусмотрено условие о соответствии профиля получаемого образования осуществляемой по трудовому договору деятельности или в целом деятельности организации. Работодатели довольно часто ставят вопрос о несении неоправданных расходов в том случае, когда молодой человек, работающий, скажем, курьером на сталелитейном предприятии, обучается в театральном училище. Гарантии, способствующие получению высшего профессионального образования, ему необходимо предоставлять, однако с точки зрения использования полученных им профессии и квалификации работодателем он бесперспективен: совершенно очевидно, что трудовая деятельность на производственном предприятии рассматривается работником как временное занятие, необходимое для получения средств к существованию, он не связывает с ним дальнейшую свою судьбу. Надо признать, что постановка такого вопроса не беспочвенна, поскольку в силу концепции социальной ответственности бизнеса работодатель в данном случае несет обязательства, обеспечивающие достижение обще-

ственных задач, выходящих за пределы его интересов. Однако независимо от существования проблемы распределения бремени расходов по предоставлению соответствующих гарантий сам факт их законодательного закрепления демонстрирует уважение к личности, предоставление работнику возможности свободного выбора способа и направлений реализации права на образование.

В основу такого правового регулирования заложен нравственный постулат о ценности каждой человеческой личности и необходимости в рамках имеющихся общественных возможностей обеспечить условия для ее всестороннего развития. В нем проявляется отношение к работнику как к члену общества, которому необходимо обеспечить полноценную разностороннюю жизнь. Его положение как стороны трудового договора, участника конкретных общественных отношений приобретает второстепенное, служебное значение, т. е. в трудовом правоотношении работник на определенный период освобождается от выполнения трудовых обязанностей с сохранением заработной платы или выплатой соответствующей компенсации, что, разумеется, не может быть связано с какими бы то ни было производственными, трудовыми задачами. Напротив, приостановление выполнения работником трудовой функции не согласуется с базовыми экономическими интересами работодателя и не способствует росту производительности труда, профессионального мастерства и квалификации работника. Можно сказать, что оно осуществляется вопреки нормальному трудовому процессу.

Целью освобождения от работы (с сохранением трудовых отношений и заработной платы) является участие в иных — не менее важных для личности работника — сферах общественной и государственной жизни, которые в этом случае рассматриваются как приоритетные. Иными словами, конфликт между

стремлением работника реализовать иные, помимо трудовых, права и интересы и его обязанностями как участника трудового правоотношения разрешается путем освобождения его от этих обязанностей на определенное время. Экономическая необходимость трудиться и зарабатывать на жизнь трудом не препятствует участию в деятельности, не связанной с профессиональным развитием и трудом.

Наряду с реализацией конституционного права на образование к такой деятельности можно отнести деятельность (профсоюзную и не зависимую от профсоюзов), связанную с представительством и защитой интересов работников в трудовых правоотношениях. Это представительство работников (в составе выборного представительного органа и вне такого органа) на коллективных переговорах, при разрешении коллективных трудовых споров, участии в системе социального партнерства в иных формах (участие в разрешении индивидуальных трудовых споров в составе комиссии по трудовым спорам, комитета (комиссии) по охране труда, осуществлении локального правового регулирования). Помимо этого, профсоюзы вправе осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства.

Необходимость освобождения работников от трудовых обязанностей для выполнения такой деятельности в ряде случаев прямо предписывается законодателем (ст. 39, 171, 374 (ч. 14), 405 ТК РФ). В других случаях предусматривается право социальных партнеров предусмотреть соответствующие положения в коллективных договорах, соглашениях (ч. 14 ст. 374 ТК РФ).

Важно отметить, что освобождение от работы в связи с выполнением общественных обязанностей по представительству интересов работников дополняется ограничением возможности их увольнения, а в случае участия в коллективных пе-

реговорах — еще и перевода и привлечения к дисциплинарной ответственности (ст. 39, 374 ТК РФ).

Среди многочисленных общественных и государственных обязанностей, которые могут осуществляться с освобождением от работы и включают участие в судебном процессе в качестве свидетеля, переводчика, эксперта, специалиста, присяжного заседателя; в осуществлении мероприятий по обеспечению исполнения воинской обязанности; в добровольной пожарной охране; в работе общественной палаты; в развитии службы крови и др., необходимо специально выделить гарантии избирательных прав, которые могут реализоваться как посредством участия в работе избирательных комиссий, так и в качестве кандидата в депутаты законодательных органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Еще одним аспектом правового регулирования трудовых отношений, который основан на гуманистическом представлении о человеке труда, является отказ от формального подхода к регламентации исполнения работником своих обязанностей и широкое использование категории уважительной причины.

Эта категория используется как в материальных, так и в процедурных и процессуальных нормах; она характеризует отношение работника к совершенному дисциплинарному проступку и выступает основанием для получения преимуществ. Отсутствие уважительных причин расторжения трудового договора рассматривается как обстоятельство, влекущее неблагоприятные последствия в виде возмещения стоимости обучения за счет средств работодателя.

Столь широкое и разнообразное применение рассматриваемой категории имеет целью учесть обстоятельства жизни работника, которые, не будучи связаны с трудовой деятельностью, тем не менее имеют значение для ее осуществления либо

выполнения возложенных на работника трудовых обязанностей.

Прежде всего необходимо оставаться на значении наличия (отсутствия) уважительных причин при неисполнении (ненадлежащем исполнении) работником трудовых обязанностей.

Наличие уважительной причины неисполнения либо ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей не только исключает виновность работника в совершении соответствующего дисциплинарного проступка, но и может рассматриваться как свидетельство (доказательство) отсутствия проступка как такового. Так, в постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 35) отмечено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

Из приведенного положения следует, что при наличии уважительной причины неисполнение трудовых обязанностей не может быть признано виновным. Приводя примеры нарушений требований законодательства, правил внутреннего трудового распорядка и др., Верховный Суд РФ неизменно подчеркивает, что то или иное деяние работника сопровождалось отсутствием уважительных причин: отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте; отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном

порядке норм труда; отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Это свидетельствует о том, что Верховный Суд РФ исключает возможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности, если имелись обстоятельства, оправдывавшие соответствующее поведение работника, т. е. делавшие невозможным выполнение трудовых обязанностей в силу объективных, независящих от его воли факторов.

Рассматривая вопрос о значении уважительных причин для квалификации поведения работника, в частности отсутствия на работе в течение всего рабочего дня (смены), важно подчеркнуть, что такое деяние в силу прямого указания закона не может быть признано прогулом, если имелись уважительные причины. В данном случае уважительные причины характеризуют уже не столько субъективную сторону правонарушения, сколько его объективную сторону.

Таким образом, наличие каких-либо объективных обстоятельств (в том числе не связанных с организацией труда или неисполнением работодателем своих обязанностей перед работником), которые препятствовали работнику надлежащим образом выполнить требования законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора и т. п., характеризует либо отсутствие вины работника, либо отсутствие проступка как такового.

Существование обстоятельств, которые могут быть оценены как уважительные причины, освобождает работника и от негативных правовых последствий неисполнения обязательства вступить (про-

должить) в трудовые отношения после завершения профессионального обучения за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 207, 249 ТК РФ).

Уважительные причины могут служить основанием предоставления отпуска без сохранения заработной платы (ч. 1 ст. 128 ТК РФ). Таким образом, семейные, личные и иные имеющие значение для работника обстоятельства учитываются в организации его трудовой деятельности: при необходимости он освобождается от выполнения трудовых обязанностей.

Следующий пример использования категории уважительных причин связан с рассмотрением индивидуальных трудовых споров: сроки обращения в комиссию по трудовым спорам (за разрешением индивидуального трудового спора или за удостоверением), к судебному приставу, в суд (ст. 386, 389, 392 ТК РФ), если они нарушены по уважительным причинам, могут быть восстановлены. Снятие вопроса с рассмотрения комиссии по трудовым спорам допускается лишь в случае вторичной неявки на заседание комиссии работника (или его представителя) без уважительных причин (ст. 387 ТК РФ).

Завершая это небольшое исследование, подчеркнем, что проблематика нравственных основ (или оснований) права в современной науке разрабатывается в основном на уровне философского осмысления места права в системе общественных регуляторов. В частности, одна из последних серьезных работ, посвященная этой проблематике, затрагивает вопросы взаимосвязи морали и права, соотношения религии, морали и права⁸. Подобные труды составляют методологическую основу для отраслевых исследований, вслед за дореволюционными русскими учеными подчеркивают наличие нравственного содержания правовых норм и невозможность про-

⁸ См.: Мальцев Г. В. Указ. соч. С. 3—4.

тивопоставления права и морали. Отраслевой же аспект данной проблематики, выявление нравственных гуманистических начал, лежащих в основе отдельных отраслей права, только начинает развиваться⁹. Это направление для каждой отрасле-

вой науки представляется весьма значимым, поскольку позволяет приблизиться к пониманию роли отраслевых норм в социуме, в котором наряду с правом действуют другие регулятивные системы, а главное — определить пути непротиворечивого и общественно приемлемого развития соответствующей отрасли права.

⁹ Исключением, пожалуй, является лишь уголовный процесс. В качестве одной из первых работ, посвященных соответствующей проблематике, можно назвать статью А. Ф. Кони: *Кони А. Ф. Нравственные начала*

в уголовном процессе // *Избранные произведения*. М., 1956.

Библиографический список

- Бугров Л. Трудовой договор в России и за рубежом: монография. Пермь, 2013.
- Кони А. Ф. Нравственные начала в уголовном процессе // *Избранные произведения*. М., 1956.
- Мальцев Г. В. Нравственные основания права. 2-е изд. М., 2009.
- Новгородцев П. И. Идея права в философии Вл. С. Соловьева // Новгородцев П. И. Об общественном идеале. М., 1991.
- Покровский И. А. Основные проблемы гражданского права. М., 1998.
- Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М., 2006.
- Шайо А. Социальные права в Венгрии как привилегия среднего класса: роль Конституционного суда // *Сравнительное конституционное обозрение*. 2005. № 1.
- Яценко А. С. Философия права Владимира Соловьева. Теория федерализма. Опыт синтетической теории права и государства. СПб., 1999.
-
-