

УДК 349.2

**ПРАВОВЫЕ СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ***А.А. Бикеев, Л.С. Кириллова***Аннотация**

В статье раскрывается понятие «правовой способ реализации трудовых прав и обязанностей» через вводимые в оборот категории «трудоправовые средства» и «трудоправовые процедуры». Исследование соотношения трудоправовых средств и трудоправовых процедур позволяет установить основные правовые способы реализации – индивидуально-договорной способ, правоприменительная деятельность работодателя и самореализация работником своих прав. Дается описание каждого способа, выделяются их признаки и подвиды.

Ключевые слова: правовой способ реализации трудовых прав и обязанностей, трудоправовые средства, трудоправовые процедуры.

Эффективность правового регулирования общественных отношений достигается путем правильной постановки правотворческими органами правовых целей и нормативным закреплением оптимальных правовых средств, обеспечивающих достижение указанных правовых целей и задач.

В ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) в качестве целей трудового законодательства обозначаются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ТК). Указанные цели достигаются в ходе правореализационной деятельности субъектов трудового права, представляющей собой систему целенаправленных актов поведения по использованию специальных трудоправовых средств, которые специфичны и неоднородны, что обусловлено сложностью предмета трудового права.

«Предмет трудового права – гетерогенный (разнородный, сложный по составу)» [1, с. 69], благодаря чему трудовое право занимает особое положение в системе российского права и «не может быть в полной мере отнесено к частному праву, равно как оно не является и отраслью публичного права. Оно сочетает в себе публично-правовые и частноправовые элементы» [2, с. 10].

В каждой группе общественных отношений, составляющих предмет трудового права, используются свои правовые средства и их сочетания в рамках методов правового регулирования. Диспозитивные методы, как правило, употребляются при регулировании договорных отношений, императивные же методы применяются в публичных институтах, таких как охрана труда, разрешение

индивидуальных и коллективных трудовых споров и т. д. Для каждой из групп общественных отношений, составляющих предмет трудового права, законодатель избрал правовые средства, которые способны обеспечить достижение поставленных правовых целей.

В свою очередь, использование правовых средств субъектами правореализации требует особых процессуально-процедурных форм. Если процедуры избыточны и усложнены, требуют со стороны субъектов значительных материальных затрат или процедур нет, то правореализация блокируется [3, с. 22].

Правовые средства и процедуры по их реализации, обозначенные трудовым законодательством, направлены на защиту прав и интересов работников и работодателей, оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений, интересов государства и решение задач трудового законодательства. Трудоправовыми средствами в рамках трудовправовых процедур стороны трудового договора реализуют свои права и обязанности. Сочетание трудовправовых средств и трудовправовых процедур позволяет сделать вывод о возможности выделения категории «правовой способ реализации трудовых прав и обязанностей».

Правовой способ реализации трудовых прав и обязанностей – это порядок целенаправленных действий работников и работодателя по претворению в жизнь своих прав и обязанностей при помощи трудовправовых средств, в системе составляющих внутреннюю форму правореализации и выражающихся внешне в виде актов реализации права различного вида.

Применительно к трудовому праву законодатель избрал несколько правовых способов реализации прав и обязанностей сторон трудового договора.

В ст. 9 ТК РФ закреплена возможность урегулирования отношений между работником и работодателем в договорном порядке путем заключения нормативных договоров и соглашений и индивидуальных договоров и соглашений, то есть в рамках нормативного или индивидуального правового регулирования. Разновидностью последнего является индивидуальное договорное регулирование, которое призвано упорядочить индивидуальные трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения посредством индивидуальных договоров и соглашений о труде, закрепляющих установление, дополнение, изменение и прекращение субъективных трудовых прав и обязанностей, на основе и в рамках нормативных правовых актов, как правило, допускающих усмотрение субъектов трудового права [4]. В рамках индивидуального договорного регулирования можно говорить о способе реализации индивидуальных трудовых прав и обязанностей, осуществляемом путем достижения соглашения между работником и работодателем – индивидуально-договорном способе. При этом нужно учитывать как трудовой договор, так и множество иных опосредующих трудовые отношения договоров и соглашений, которые могут служить юридическими фактами для изменения или прекращения трудового правоотношения. Примерами указанных случаев являются изменение определенных сторонами условий трудового договора по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ), увольнение по соглашению сторон трудового договора (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ), установление работнику гибкого рабочего времени (ч. 1 ст. 102 ТК РФ), предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя (ч. 2 ст. 122 ТК РФ), разделение

ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ч. 1 ст. 125 ТК РФ), установление размера доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ч. 2 ст. 151 ТК РФ), выход работника на работу в день сдачи крови и ее компонентов (ч. 2 ст. 186 ТК РФ), установление размера возмещения расходов при использовании личного имущества работника в интересах работодателя (ст. 188 ТК РФ) и другие (ТК).

На примере указанных норм мы видим, что субъектам для использования своего права не всегда необходимо заключать индивидуальные договоры или соглашения о труде в развернутой письменной форме, достаточно прийти к взаимному согласию, которое может выражаться, например, проставлением резолюции о согласии на заявлении работника. Внешней формой выражения и оформления индивидуально-договорного способа будут являться или письменные договоры и соглашения о труде, или иные документы (или действия), из которых явствует воля обеих сторон к достижению взаимного согласия.

Следует выделить следующие признаки указанного способа:

- 1) он направлен на использование субъективных прав;
- 2) юридическим фактом правореализации в данном случае является достижение взаимного согласия сторон;
- 3) указанное согласие может выражаться в форме индивидуального договора или соглашения о труде с соответствующими атрибутами либо в выражении согласия путем проставления резолюции; ввиду отсутствия в ряде норм Трудового кодекса РФ требований о письменном оформлении достигнутого соглашения, вполне допустим вывод о возможности достижения и устного соглашения;
- 4) «согласительный» способ проявляется в возможности как работника, так и работодателя отказаться от установления, изменения или прекращения субъективных прав и обязанностей в договорном порядке.

Вышесказанное позволяет констатировать неоднородность индивидуально-договорного способа, различную направленность заключаемых между сторонами соглашений. Так, например, перевод на другую работу по соглашению сторон (изменение трудовой функции работника) изменяет существующее между сторонами правоотношение, объем прав и обязанностей. В то же время соглашение между работником и работодателем о замене части отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) служит правовым средством для использования работником своего права на отпуск в удобном ему виде, не внося коррективы в согласованные между сторонами условия трудового договора. Таким образом, количество дней отпуска, предоставляемых работнику, в результате достижения согласия сохраняется, но порядок его предоставления определяется соглашением сторон.

Это позволяет выделять правоизменяющий и правопретворяющий (последний термин является условным с точки зрения понятийного ряда) индивидуально-договорный способ реализации. Основанием выделения служит их роль в развитии трудового правоотношения. Индивидуальные договоры и соглашения как результат правоизменяющего способа являются юридическими фактами, влекущими за собой возникновение, изменение или прекращение

трудового правоотношения (например, ст. 72, 78, 93 ТК РФ). Индивидуальные соглашения при правопретворяющем способе служат цели реализации работниками и работодателем своих прав без изменения условий трудового договора (например, ст. 125, 128, 152, 153 ТК РФ).

Договорный способ реализации индивидуальных трудовых прав и обязанностей указывает на процедуру, которую стороны должны соблюсти для достижения правореализационного результата – достижение взаимного согласия и взаимовыгодное решение вопроса. Указанное правило можно проиллюстрировать примером ст. 72 ТК РФ, предъявляющей следующие требования к процедуре: должно быть достигнуто соглашение сторон, то есть и работник, и работодатель должны выразить свое согласие на вносимые изменения; данное соглашение должно быть облечено в письменную форму, то есть стороны должны составить письменный документ и ввести его соответствующим образом в действие.

Модель указанной процедуры примерно такова: либо работник, либо работодатель обращаются друг к другу с инициативой внесения изменений в трудовой договор. Если инициатором выступает работник, он использует в качестве правового средства правореализации заявление (как правило, письменное), направляемое в адрес работодателя и выражающее его намерения и пожелания относительно возможных изменений; работодатель выражает свое согласие либо резолюцией на заявлении работника, либо направлением ему отдельного письма. В случаях, когда инициатива находится на стороне работодателя, он использует инструмент предложения работнику изменить условия трудового договора, как правило, в письменной форме. Если согласие не достигнуто, то условия трудового договора остаются неизменными. В случае, когда работодатель и работник выразили свое согласие на внесение изменений, они подписывают индивидуальное соглашение, отражающее указанные изменения.

Другим примером столь «яркого» проявления индивидуально-договорного способа реализации прав работодателя и работника является расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ). В данном случае и работник, и работодатель могут выступить с инициативой расторжения трудового договора, при этом действующая норма не предъявляет специальных требований к форме такого соглашения. В судебной практике отмечается, что для расторжения трудового договора по данному основанию вполне достаточно заявления работника с резолюцией работодателя; указанный документ и будет являться соглашением по смыслу ст. 78 ТК РФ. Представляется, что по аналогии достаточным основанием для издания приказа о расторжении трудового договора по соглашению сторон будет являться и письменное предложение работодателя с выраженным согласием работника.

Аннулирование достигнутой ранее между работником и работодателем договоренности относительно срока и основания увольнения также решается путем достижения соглашения (ПП, п. 20), что исключает возможность односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутой договоренности. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника (ОКС).

В рассмотренных примерах с инициативой заключения соглашения могут выступить как работник, так и работодатель; намного чаще законодатель использует иную конструкцию индивидуально-договорного способа, когда инициатива принадлежит только одной стороне, а вторая сторона вправе выразить свое согласие или несогласие. В ТК РФ такая модель выражается словами «может», «может быть». Это, например, предоставление отпуска без сохранения заработной платы (ч. 1 ст. 128 ТК РФ), замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), предоставление отпуска с последующим увольнением (ч. 2 ст. 127 ТК РФ), оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 3 ст. 153 ТК РФ) и др. В указанных примерах инициатива реализации права принадлежит работнику, что выражается словами «по желанию работника», «по письменному заявлению работника» (ТК), а вот непосредственное использование права будет зависеть от усмотрения работодателя.

Процедуру указанной модели можно проиллюстрировать примером ст. 128 ТК РФ, рассмотрев порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы. В ч. 1 ст. 128 ТК РФ указано, что «по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем» (ТК). Из смысла нормы вытекает, что инициатива предоставления такого отпуска принадлежит только работнику, волеизъявление которого облекается в форму письменного заявления. Законодатель же наделяет работодателя возможностью отказать работнику в его просьбе, что выражается в тексте нормы словами «может быть».

Примерами ситуаций, в которых правореализационная инициатива принадлежит работодателю, являются привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), отзыв работника из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ) и т. д.

Представляется возможным рассмотреть процедуру правореализации индивидуально-договорным способом по инициативе работодателя на примере ст. 99 ТК РФ. Согласно ч. 2 ст. 99 ТК РФ «привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия». Отсюда можно вывести следующие правила процедуры привлечения работника к сверхурочной работе по ч. 2 ст. 99 ТК РФ:

- 1) сверхурочная работа считается таковой, только когда работник привлекается к ней работодателем; случаи же, когда работник выполняет свои трудовую функцию за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени по своей инициативе, сверхурочной работой не признаются; данная работа «не должна быть ни оплачена в повышенном размере, ни учтена при определении отработанных часов» (ПР);

- 2) работодатель должен уведомить работника о необходимости работать сверхурочно, причем ввиду необходимости получения письменного согласия работника такое уведомление должно быть составлено в письменной форме и доведено до сведения работника заранее;

3) в законе не говорится о необходимости составления какого-то отдельного соглашения о привлечении к сверхурочной работе, поэтому представляется вполне достаточным проставления визы работника о согласии прямо на уведомлении (предложении) работодателя. Главное, чтобы из смысла представленных документов усматривались воля работодателя на привлечение работника к сверхурочной работе и согласие работника.

Сущность индивидуально-договорного способа проявляется в том, что стороны достигают соглашения о привлечении работника к сверхурочной работе, возлагающего на работника дополнительные обязанности, за неисполнение которых работодатель вправе привлечь его к дисциплинарной ответственности. Если работник согласился на сверхурочную работу, но к выполнению работы не приступил без уважительной причины, на него может быть наложено дисциплинарное взыскание.

Таким образом, установление законодателем в некоторых нормах трудового права возможности использования «согласительных» правовых средств в виде индивидуальных соглашений и трудовправовых процедур, направленных на достижение этого соглашения, определяют возможность выделения индивидуально-договорного способа реализации трудовых прав и обязанностей.

Конструкция ряда норм трудового права позволяет выделить иной способ правореализации, в котором проявляется сущность хозяйской власти работодателя. Так, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником в одностороннем порядке до истечения срока испытания при неудовлетворительном его результате (ч. 1 ст. 71 ТК РФ); переместить работника на другое рабочее место либо в другое структурное подразделение в той же местности, поручить работнику работу на другом механизме или агрегате без изменения определенных сторонами условий трудового договора (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ); временно перевести работника на другую работу в случае общественной необходимости, вызванной чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ); отстранить работника от работы (ст. 76 ТК РФ); расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (ст. 81 ТК РФ); применить дисциплинарное взыскание (ст. 192, 193 ТК РФ) и т. д.

В указанных случаях работодатель реализует предоставленное ему законом право или же выполняет возложенную на него обязанность определять соответствующее поведение работника, за неисполнение которой могут применяться меры юридической ответственности. Таким образом, указанная правореализация обладает такими признаками, как властность санкционированных работодателем предписаний, их обязательность в отношении определенного круга лиц в конкретной ситуации, обеспеченность мерами принуждения. В то же время работодатель обязан в некоторых случаях исполнять предписания закона относительно издания приказов, например, о приеме на работу, об увольнении, которые служат необходимой стадией соответствующих трудовправовых процедур, оформляя сложившиеся в ходе правореализации результаты.

По этой причине вполне уместно говорить о правоприменительной деятельности работодателя как способе реализации им своих прав и обязанностей, который заключается в совершении и издании работодателем правоприменительных

актов – индивидуально-определенных актов, совершаемых работодателем с целью определения наличия или отсутствия субъективных прав и юридических обязанностей и определения их меры на основе соответствующих правовых норм и в интересах их нормального осуществления [5, с. 8]. Говоря о правоприменительных актах работодателя, не следует отступать от общих теоретических положений и различать «правоприменительный акт как действие и как документ, в котором данное действие выражено» [6, с. 450], так как «рассмотрение в качестве правоприменительных актов действий соответствующих субъектов позволяет охватить те из них, которые не оформляются специальным документом» [5, с. 6].

Изложенная выше позиция особенно актуальна в силу того, что законодатель не всегда прямо указывает на необходимость издания работодателем при использовании или исполнении правовых норм каких-либо официальных документов. Возникает вопрос: будет ли нарушена процедура правореализации, если работодателем по существу был совершен правоприменительный акт-действие (например, отстранение от работы), но своего документального оформления он не получил?

В соответствии с вышеуказанным в отношении правоприменительной деятельности работодателя необходимо различать правоприменение в типичной и нетипичной ситуации [5, с. 39–50]. Вслед за В.В. Лазаревым отметим: типичное правоприменение – это случаи издания правоприменительных актов, предусмотренных нормами материального права, компетентными субъектами в определенном процедурными нормами порядке. Соответственно в тех случаях, когда правоприменительная деятельность работодателя в ее традиционном понимании прямо не закреплена в нормах трудового законодательства, не определен порядок ее осуществления, можно говорить о нетипичном правоприменении при «значительном допущении усмотрения» [5, с. 44] работодателя.

Важность указанного деления обусловлена «скупой словесной оболочкой» [5, с. 19] ряда норм Трудового кодекса РФ, которые не содержат положений об обязательности издания в ряде случаев индивидуально-властных предписаний, издание которых порой необходимо. Потому и возникает нетипичная правоприменительная ситуация, когда работодатель разрабатывает правоприменительный акт по своему усмотрению и в определенной им самой процедуре. Даже несмотря на то, что такая ситуация порой сознательно допускается законодателем, она не всегда целесообразна с точки зрения трудово-правовых процедур и их документального оформления. Однако при решении поставленных в статье задач мы не делим правоприменение на типичное и нетипичное, тем более что «нетипичные ситуации не исключают существенных свойств правоприменительной деятельности» [5, с. 43].

Необходимо выделять правоприменение, связанное «с правомерной деятельностью участников реализации права, возникновением позитивных субъективных прав и обязанностей» [7, с. 292], и правоприменение, связанное с реализацией санкций правовых норм, осуществлением мер правовой защиты и юридической ответственности.

Говоря о «позитивном» правоприменении, необходимо различать ситуации, когда правоприменительная деятельность работодателя является самостоятельной

правореализацией, и «правоприменение сосредотачивает в себе использование права» [5, с. 17] или исполнение права, и когда оно является необходимой частью трудовых процедур, обеспечивающей «продолжение реализации нормы» в форме соблюдения, исполнения или использования, «констатирующей существование правового отношения» [5, с. 74].

Примерами первого вида правоприменения являются временный перевод работника на другую работу без его согласия (ст. 72.2 ТК РФ), привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия (ч. 3 ст. 99 ТК РФ), привлечение работников к работе в выходные дни (ч. 3 ст. 113 ТК РФ) и т. д., когда работодатель с наступлением предусмотренных законом юридических фактов использует предоставленное ему право устанавливать для работника новые права и обязанности. В некоторых случаях работодатель обязан действовать соответствующим образом (например, отстранить работника от работы, ст. 76 ТК РФ), исполняя тем самым правовые предписания. При этом сами по себе акты использования и исполнения права не обладают качеством властности, поэтому указанная правореализация сопровождается принятием правоприменительного акта, которым на работников возлагаются новые права и обязанности и обеспечивается возможность требования от них соответствующего поведения. Таким образом, указанный способ реализации работодателем своих прав и обязанностей можно обозначить как правоустанавливающий.

Ко второму виду правоприменения относятся случаи, когда правоприменительным актом работодателя оформляется возникновение, изменение или прекращение уже существующих правоотношений. Типичный пример – ч. 1 ст. 68 ТК РФ, согласно которой «прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора». В данном случае работодатель исполняет требования трудового законодательства, и сам приказ о приеме на работу является «ступенью осуществления предписаний правовых норм» [5, с. 20] и не рассматривается как полное претворение их в жизнь; он фиксирует возникшее на основании заключенного трудового договора правоотношение, но сам юридическим фактом, влекущим возникновение или изменение этого правоотношения, не служит.

Издание подобного рода правоприменительных актов осуществляется не только в ходе исполнения требований правовых норм. Так, юридическим фактом, влекущим изменение трудового правоотношения, является, по общему правилу, письменное соглашение сторон, и законодательство не содержит специальных норм, обязывающих работодателя оформлять согласованные изменения приказом (например, изменение режима труда). На практике же такие приказы издаются, причем их форма и содержание отдаются на усмотрение работодателя.

Случаи, когда правоприменительный акт необходим (или целесообразен) для обеспечения нормального хода трудовой процедуры, но при этом сам по себе не предоставляет работнику новых прав и не возлагает обязанностей, а лишь фиксирует уже возникшее на основе иных юридических фактов правоотношение, можно обозначить как правооформляющее правоприменение.

Исходя из вышеизложенного, можно выделить следующие признаки, присущие правоприменительной деятельности работодателя как способа реализации им своих прав и обязанностей:

1) в форме правоустанавливающего правоприменительного акта работодатель использует свои права в случаях, предусмотренных законодательством, а также реализует обязанности;

2) в ТК РФ не всегда содержится прямое требование закрепления волеизъявления работодателя в форме правоприменительного акта, однако указанные действия вытекают из сущности самого способа правореализации;

3) в форме правооформляющего правоприменительного акта работодатель исполняет требования законодательства относительно оформления и закрепления в индивидуальном акте хода различных трудовых процедур, например, приема на работу и др.;

4) ввиду отсутствия нормативных требований к оформлению правоприменительным актом всех проводимых между работниками и работодателем трудовых процедур и частого издания на практике подобных актов, на основании которых вносятся записи в учетные карточки работников, трудовые книжки и которые служат главным источником информации о трудовой деятельности работника, можно говорить о нетипичной правоприменительной деятельности работодателя, когда текст правоприменительного акта разрабатывается им самостоятельно и самостоятельно определяется порядок вступления его в силу. Издание подобных правоприменительных актов не только целесообразно, но и порой необходимо – они не только оформляют и закрепляют результат правореализации, но и придают ей официальный характер, фиксируют индивидуальный статус работника и доводят его до сведения иных субъектов, обеспечивающих реализацию работником своих прав.

Действующее трудовое законодательство закрепило за работником возможность реализовывать некоторые свои права самостоятельно независимо от производственных условий при помощи таких правовых средств, как письменное заявление или одностороннее действие [8, с. 21]. Примерами указанных случаев являются расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), установление неполного рабочего времени по просьбе некоторых категорий работников (ст. 93 ТК РФ), предоставление отпуска без сохранения заработной платы определенным работникам (ст. 128 ТК РФ), перевод беременной женщины на другую работу (ст. 254 ТК РФ) и т. д.

Указанный способ правореализации характеризуется тем, что работник реализует свои субъективные права в случаях, установленных законодательством, часто при наступлении определенных юридических фактов, только по своему усмотрению, и с его правореализацией корреспондируют обязанности работодателя. Говорить о целенаправленном воздействии на трудовые правоотношения со стороны нормы права, предоставляющей работнику обозначенные возможности, можно будет, когда сам работник начнет ее реализовывать. Правовое регулирование в указанных случаях дойдет до стадии правореализации только при волеизъявлении работника, ввиду чего указанный способ можно обозначить как «саморегулирование» или «самореализация» [9, с. 26].

«В науке трудового права под саморегулированием (самореализацией) предлагается понимать самостоятельные действия работника по реализации трудовых прав, обладающие двумя одновременно проявляющимися признаками, во-первых, эти закрепленные законом права являются субъективными, принадлежащими

всем или определенной категории работников независимо от производственных условий; во-вторых, они реализуются ими самостоятельно без участия других субъектов трудового права путем подачи письменного заявления или одностороннего действия» [9, с. 213].

Несмотря на то что термин «саморегулирование» является более распространенным в теории трудового права, в рамках рассмотрения способов реализации трудовых прав и обязанностей представляется более подходящим использование термина «самореализация», отражающего самостоятельность действий работника по реализации своих прав.

Способ самореализации позволяет работнику не только установить для себя иной правовой режим, но и восстановить свое предыдущее положение, отменить действие акта самореализации, за исключением некоторых случаев.

Рассмотрим процедуру расторжения трудового договора по ст. 80 ТК РФ, когда для работника действуют общие правила об обязательности предупреждения. Во-первых, инициатива указанных действий может исходить только от работника; если же работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке в суде и обязанность доказать его возлагается на работника (ПП, п. 22, пп. «а»). Во-вторых, работник реализует право на расторжение трудового договора самостоятельно, и для этого ему не нужно согласие работодателя, выражающееся в проставлении визы о согласии на заявлении. От работника требуется только выполнение одной обязанности – предупреждение работодателя об увольнении не позднее, чем за две недели; далее обязанность проведения процедуры увольнения возлагается на работодателя. Если работником соблюдены требования законодательства относительно срока увольнения, и поданное им заявление доведено до сведения работодателя, но в последний день работы расторжение трудового договора не было надлежащим образом оформлено, работник может больше не приступать к выполнению трудовых обязанностей, и ответственным за нарушение процедуры правореализации является работодатель. Указанный порядок трудово-правовой процедуры и используемые работником средства указывают на характерные черты самореализации.

Работник имеет право в любое время до истечения срока предупреждения об увольнении отозвать свое заявление, то есть отменить своим действием прежний акт самореализации, и работодатель обязан признать такой отзыв. Исключением являются случаи, когда на место такого сотрудника в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством запрещено отказываться в заключении трудового договора.

Анализ ст. 80 ТК РФ с точки зрения способа правореализации позволяет сделать вывод о том, что самореализация проявляется не только в возможности работника реализовать свое субъективное право своими действиями, но и в возможности самостоятельной отмены акта правореализации.

Другим ярким примером самореализации является ч. 2 ст. 128 ТК РФ об обязанности работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) определенным категориям работников (работающим пенсионерам, ветеранам ВОВ, работающим инвалидам и др.);

2) любым категориям работников при наступлении юридических фактов, с которыми закон связывает возникновение права на такой отпуск (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников и т. д.).

Способ самореализации проявляется, во-первых, в том, что инициатива предоставления такого отпуска может исходить только от работника; во-вторых, факт принадлежности работника к указанным в законе категориям работников или наступление конкретных юридических фактов уже влекут обязанность работодателя по предоставлению такого отпуска при волеизъявлении работника.

Основанием для оформления отпуска является письменное заявление работника. При этом, в отличие от договорного способа реализации права на отпуск без сохранения заработной платы (ч. 1 ст. 128 ТК РФ), в таком заявлении не нужно указывать, по каким причинам (семейные обстоятельства или другие уважительные причины) возникла необходимость в отпуске. Исключением являются случаи, когда отпуск за свой счет предоставляется в связи с наступлением юридических фактов, которые логично указывать в заявлении. На основании указанного заявления работодатель издает правооформляющий индивидуальный акт (приказ) по унифицированной форме.

Таким образом, мы видим, что значит самореализация на практике и как она проявляется. Правореализационная инициатива принадлежит только работнику, и давление на него со стороны иных субъектов недопустимо. Волеизъявление работника влечет за собой обязанность работодателя по оформлению указанной правореализации независимо от производственных и иных условий.

Нормы ТК РФ позволяют нам выделить еще один вид саморегулирования. В рассмотренных выше случаях самостоятельность и инициатива работника проявлялись в полном объеме, то есть работник мог, например, в любой момент подать заявление о расторжении трудового договора по своей воле. Однако есть случаи «вынужденного» саморегулирования, когда действия работодателя также зависят от усмотрения работника, однако правореализационная инициатива вызвана производственными факторами.

Для наглядности рассмотрим ч. 2 ст. 142 ТК РФ о праве работника приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Юридический состав в виде факта невыплаты работнику заработной платы и истечения 15-дневного срока дают ему право, письменно известив работодателя, не выполнять свои трудовые обязанности и отсутствовать на своем рабочем месте. Признаками способа самореализации являются, во-первых, то, что приостановление работы, в том числе с отсутствием на рабочем месте – право, а не обязанность работника, и только сам работник решает, реализовать его или нет; во-вторых, реализуется оно независимо от усмотрения работодателя, так как согласно ст. 380 ТК РФ работодатель не может препятствовать работнику в осуществлении им самозащиты своих трудовых прав. В то же время указанная правореализация вызвана не внутренним побуждением работника, а внешними, производственными обстоятельствами.

Другим примером «вынужденной» самореализации являются случаи отказа работника от работы в новых условиях и увольнение в связи с этим по одному из оснований, закрепленных в п. 6–9 ст. 77 ТК РФ (например, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий

трудового договора, отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем и т. д.). «Общим для всех вышеперечисленных оснований является то, что инициатива на увольнение в конечном итоге исходит от работника, хотя причины отказа кроются в различных обстоятельствах, от него не зависящих» [8, с. 22]. Сама правореализация уже предопределена, работник же решает, какое право – на продолжение работы или на увольнение – ему использовать. Инициатива работника не является началом трудовправовой процедуры, а развивается в рамках уже существующих процедур.

Таким образом, основываясь на соотношении правовых средств и процедур их использования, мы можем вывести три основных способа реализации индивидуальных трудовых прав и обязанностей работниками и работодателем – индивидуально-договорной способ, правоприменительную деятельность работодателя и самореализацию со стороны работника, каждый из которых имеет свои разновидности. Специфика трудовых правоотношений, сплетение в них различных интересов, сложность некоторых конструкций, закрепленных законодательством, не позволяют ограничиться только обозначенными выше общими правовыми способами и требуют дальнейшего изучения рассматриваемого вопроса в рамках более глубокого исследования трудовправовых процедур и применяемых при этом трудовправовых средств.

Summary

A.A. Bikeev, L.S. Kirillova. The Legal Means of Realization of Individual Employment Rights and Responsibilities.

In this paper, the idea of “legal means of realization of employment rights and responsibilities” is developed through such categories as “employment law means” and “employment law procedures”. The study of the correlation between employment law means and employment law procedures allows us to name the basic legal means of employment rights and responsibilities realization, i.e. individual contract, law-enforcement activity of employers, and employees’ realization of their own rights. All means are described; their specificity and types are considered.

Key words: legal means of realization of employment rights and responsibilities, employment law means, employment law procedures.

Источники

- ТК – Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.
- ПП – Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Рос. газ. – 2004. – № 72.
- ОКС – Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 13 окт. 2009 г. № 1091-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Преминина Анатолия Николаевича на нарушение его конституционных прав статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации». – URL: <http://zakonprost.ru/content/base/143604/>, свободный.
- ПР – Письмо Роструда от 18 марта 2008 г. № 658-6-0 // Нормативные акты для бухгалтера. – 2008. – № 7.

Литература

1. *Киселев И.Я., Лушников А.М.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Эксмо, 2008. – 678 с.
2. Трудовое право России / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М.: Инфра-М, 2010. – 648 с.
3. *Бакулина Л.Т., Губайдуллин А.Р., Погодин А.В.* Реализация права. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2012. – 136 с.
4. *Рахматуллина Р.Н.* Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Казань, 2011. – 29 с.
5. *Лазарев В.В.* Эффективность правоприменительных актов: вопросы теории. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1975. – 208 с.
6. *Лазарев В.В., Липень С.В.* Теория государства и права. – М.: Юрайт, 2011. – 634 с.
7. *Карташов В.Н.* Теория правовой системы общества: в 2 т. – Ярославль: ЯрГУ, 2005. – Т. 1. – 547 с.
8. *Безина А.К.* Работник как субъект российского трудового права. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2003. – 36 с.
9. Работодатель как субъект российского права: Материалы итог. науч. конф. преподавателей Казан. филиала Рос. акад. правосудия. – Казань, 2008. – 287 с.

Поступила в редакцию
23.04.12

Бикеев Асхат Ахатович – старший преподаватель кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса Казанского (Приволжского) федерального университета.

Тел.: (843) 233-72-13

Кириллова Лариса Сергеевна – аспирант кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса Казанского (Приволжского) федерального университета.

E-mail: lar867@yandex.ru