

УДК 349.2

ПРАВА РАБОТНИКА И ПРЕДЕЛЫ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ*Л.С. Кириллова***Аннотация**

Статья посвящена особенностям осуществления работником своих субъективных прав путём односторонних действий. Ввиду того, что такие права предоставляют работнику весьма существенные преимущества перед работодателем, рассматриваются пределы их осуществления.

Ключевые слова: работник, права работника, пределы осуществления трудовых прав.

В соответствии с ч. 2 ст. 20 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) работником признаётся физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. В трудовом праве юридический статус работника и его элементы подвергались специальному исследованию (см., например, [1–3]). Рассматривались, в частности, вопросы классификации трудовых прав работника [1, с. 128–131]. Анализ последних позволяет прийти к выводу, что субъективные права работника неоднородны и, на наш взгляд, в зависимости от превалирующего в них правомочия могут быть разделены на:

1) субъективные права, осуществление которых происходит путём совершения активных действий самим работником. Например, это право на расторжение трудового договора по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ), право на установление неполного рабочего времени по заявлению работника (ст. 93 ТК РФ) и др.;

2) субъективные права, осуществление которых зависит от обязанной стороны. Например, это все права-требования, закреплённые в ст. 21 ТК РФ (право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором; право на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте);

3) в случае неисполнения работодателем обязанностей или препятствования осуществлению работником своих прав последний может использовать права, в которых превалирует третий элемент структуры субъективного права – возможность обратиться к компетентным органам за защитой своих прав или использовать самозащиту (ст. 379 ТК РФ).

В рамках настоящей статьи мы рассмотрим осуществление «активных» субъективных прав работника и его права на самозащиту, так как именно использование этих прав зависит от усмотрения работника и часто ограничивает работодателя. Осуществление таких прав было названо А.К. Безиной саморегулированием

работником трудовых прав [4, с. 139], под которым она понимает «самостоятельные действия работника по реализации трудовых прав, обладающие двумя одновременно проявляющимися признаками, *во-первых*, эти закреплённые законом права являются субъективными, принадлежащими всем или определённой категории работников независимо от производственных условий; *во-вторых*, они реализуются ими самостоятельно без участия других субъектов трудового права путём подачи письменного заявления или одностороннего действия» [5, с. 213].

Закрепляя за работником возможность саморегулирования, законодатель в целях недопущения злоупотребления правом с его стороны и обеспечения баланса интересов сторон трудового договора устанавливает пределы осуществления работником своих прав, то есть закрепляемые на различных уровнях правового регулирования в управомочивающих, обязывающих и запрещающих нормах и предъявляемые к процессу осуществления трудовых прав требования, образующие границы поведения работника по использованию правомочий, составляющих содержание принадлежащих ему субъективных прав.

Пределы осуществления работником своих прав, как нам представляется, можно систематизировать с точки зрения самого процесса осуществления субъективного права как правовой деятельности и выделять виды пределов применительно к каждому из элементов содержания этой деятельности. Такой взгляд позволяет разграничивать *объективные пределы осуществления права*, влияющие на внешнюю сторону поведения управомоченного лица, среди которых – субъектные пределы; пределы, вытекающие из способа осуществления права; основания осуществления права, а также *субъективный предел*, отвечающий на вопрос, какую цель преследовал работник при осуществлении своего права.

Дадим их характеристику. Роль субъектного предела осуществления трудовых прав, на наш взгляд, сводится к характеристикам управомоченного лица, оказывающим влияние на процесс осуществления принадлежащих ему субъективных прав, а также к объёму полномочий действующего от его имени представителя.

Отметим, что характеристики работника (например, пол, возраст, наличие инвалидности) могут оказывать влияние на способ осуществления субъективного права. Так, все работники обладают правом на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предоставляемый по общему правилу в порядке, определённом ч. 1 ст. 123 ТК РФ, но несовершеннолетние работники могут использовать такой отпуск в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). Или по общему правилу перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ), но беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую работу по их заявлению (ч. 1 ст. 254 ТК РФ). Указанная разница служит проявлением дифференциации правового регулирования труда, то есть законодательного разделения правовых норм на «общие, регулирующие труд всех работников, и специальные, устанавливающие особенности правовой регламентации трудовых отношений некоторых категорий работников» [6, с. 29]. Дифференциация лежит в основе выделения специального трудово-правового статуса работников, которые могут быть наделены возможностью осуществления в одностороннем порядке большего объёма прав. Это будет являться примером предоставления отдельным категориям работников

дополнительных возможностей в случаях, когда общие нормы права не могут обеспечить надлежащие условия их трудовой деятельности, и отражать особую заботу государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Одним из характерных признаков трудового правоотношения является личный характер прав и обязанностей работника, который обязан лично только своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя, используя свои способности к труду (рабочую силу), без возможности представлять вместо себя другого работника либо поручать свою работу другому [7, с. 103]. Однако в трудовом праве как научной области встречались и обратные точки зрения. Так, Б.К. Бегичев писал, что «отдельные трудовые права не требуют совпадения в одном лице возможности иметь их и самостоятельно осуществлять и могут быть реализованы через представителя (например, право на получение заработной платы, право на защиту трудовых прав)» [8, с. 111]. Данная позиция оспаривалась Л.Я. Гинцбургом, отмечавшим, что указанные примеры взяты из гражданского права и процесса и «это совершенно иное по своей природе отношение, чем возникновение самого права на заработную плату, которое приобретает только личным трудом» [9, с. 200]. А.М. Лушников и М.В. Лушникова указывают, что такое представительство не является только гражданско-правовым. По их мнению, это трудовое представительство, так как оно осуществляется «от имени и в интересах представляемого субъекта трудового права именно в отношении его трудовых прав» [10, с. 770].

Действительно, в соответствии с п. 3 ст. 185.1 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ) работник может удостоверить в организации, в которой работает, доверенность на получение заработной платы и иных платежей, связанных с трудовыми отношениями, и от имени работника на основании доверенности может действовать другое лицо, но, на наш взгляд, это не даёт основания говорить о возможности осуществления работником своих прав через представителя. Указанные примеры являются исключением, а не правилом, и мы в целом согласны, что они относятся к сфере действия гражданского права и процесса. В силу личного характера труда говорить о существовании представительства работника в индивидуальных трудовых отношениях не приходится, и потому ещё одним признаком субъектного предела является всегда личное осуществление работником своих прав.

Следующим видом пределов будет выступать способ осуществления права. Законодатель не предъявляет к процессу осуществления прав работником таких требований, как к работодателю, между тем определённые правила законом предусмотрены.

Осуществление работником большинства своих прав происходит путём подачи заявлений, являющихся по своей сути уведомительными актами, посредством которых работник сообщает работодателю о намерении использовать своё право. В некоторых случаях трудовое законодательство требует предоставления работодателю подобного уведомления заранее, чтобы последний смог оперативно на него среагировать (классическим примером служит ст. 80 ТК РФ). Часто законодатель не устанавливает подобных сроков, что способно породить весьма неблагоприятные для работодателя последствия. На это указывает Е.М. Офман,

анализируя случаи злоупотребления работником своим правом на использование «донорских дней» (ст. 186 ТК РФ) [11, с. 107–111]. Она отмечает, что работодатель не может планировать производственно-трудовые процессы, которые напрямую зависят от того, предоставил ли работник ему необходимую информацию или нет [11, с. 110]. А для предотвращения подобных ситуаций предлагает установить в ТК РФ правило, в соответствии с которым право у работника на льготы и гарантии должно возникать при условии своевременного предупреждения работодателя об этом. В случае непредставления работником такой информации поведение работодателя должно регулироваться не императивными нормами, а диспозитивными, то есть должно быть поставлено в зависимость от возможности (невозможности) выполнять им свои обязанности [11, с. 111].

На наш взгляд, если осуществление работником своего права объективно способно «навредить» производственному процессу, то работодателя целесообразно наделить возможностью предложить работнику использовать своё право в другой период. В перечень же обязанностей работника можно включить обязанность по заблаговременному уведомлению работодателя о намерении осуществить своё право, если специальный срок уведомления не установлен трудовым законодательством.

Следующим видом пределов осуществления работником своих прав выступают основания, при наличии которых он может использовать предоставленные ему субъективным правом возможности. Например, для осуществления права на отпуск без сохранения заработной платы без согласия работодателя в соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ необходимо наступление таких событий, как рождение ребёнка или смерть близких родственников. Проблема заключается в том, что возникновение или наличие этих обстоятельств чаще всего известно только работнику, который и должен сообщить о них и подтвердить их перед работодателем для обоснования законности использования своего права. Так, «Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами», утверждённые Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2014 г. № 1048, устанавливают перечень документов, который должен предоставить родитель (опекун, попечитель) для получения дополнительных оплачиваемых выходных дней (ПП). В случаях, когда отсутствует правовая норма, прямо предусматривающая обязанность работника предоставить работодателю подтверждающие документы, аналогичные правила вырабатываются кадровой практикой. Практическое значение подобных правил заключается в том, что работодатель может отказать работнику в удовлетворении его просьбы, так как без подтверждающих документов мы не можем говорить о возникновении встречной работодательской обязанности.

Нельзя забывать, что у подобных рассуждений есть и другой аспект. Работник для осуществления своего права должен сообщить работодателю о болезни члена своей семьи и необходимости ухода за ним, о наличии детей-инвалидов, о рождении ребёнка, о состоянии беременности жены, о тайне усыновления. Подобные сведения относятся к частной жизни работника, которая в соответствии со ст. 23 и 24 Конституции РФ неприкосновенна, и сбор, хранение, использование и распространение данной информации без согласия работника не допускается. Это приводит нас к проблеме соотношения сведений

о частной жизни работника, доступ к которой он имеет право ограничить, и персональных данных, предоставляемых им работодателю.

На наш взгляд, информация, относящаяся к частной жизни работника, если иное не предусмотрено законом, должна предоставляться только по желанию самого работника в целях получения предусмотренных законом и иными актами льгот и компенсаций, и на предоставленную информацию в полной мере должны распространяться нормы о защите персональных данных. В то же время работодатель может порекомендовать работнику предоставить подтверждающие его право документы, объяснив последствия их непредставления. Если работник добровольно не представит данные сведения, работодатель должен быть освобождён от последствий неисполнения своих обязательств перед работником.

Таким образом, основания как предел осуществления влекут возникновение не только права работника, но и встречной обязанности работодателя, в связи с чем у работника появляется необходимость сообщения и подтверждения возникших обстоятельств перед работодателем для обоснования законности использования своего права.

Что касается субъективного предела осуществления работником своих прав, то чаще всего само наименование права уже предполагает его назначение. Многие права, которые работник может осуществить в одностороннем порядке, предоставлены ему для определённых целей – минимизировать вредное воздействие на организм; провести время с детьми, требующими дополнительного ухода; пройти промежуточную аттестацию в учебном заведении и др. Проблема заключается в том, что работодатель фактически не может отследить, использовал ли работник своё право в соответствии с обозначенной в заявлении целью или нет, и само законодательство не содержит каких-либо указаний на данный счёт.

Таким образом, действующее трудовое законодательство закрепило за работником возможность одностороннего осуществления части своих прав путём подачи соответствующего заявления. В силу необходимости обеспечения баланса интересов сторон трудового договора подобная деятельность работника ограничивается определёнными пределами, предъявляющими требования как к поведению работника, так и к преследуемым им целям.

Summary

L.S. Kirillova. Employee Rights and Limits of Their Realization.

The paper is devoted to peculiarities in the realization of subjective rights by the employee through unilateral actions. Considering the fact that these rights provide substantial benefits to the employee over the employer, limits of their realization are considered.

Keywords: employee, employee rights, limits of realization of labor rights.

Источники

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.

КРФ – Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.) // СЗ РФ. – 2009. – № 1. – Ст. 445.

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

ПП – Постановление Правительства РФ от 13 окт. 2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» // СЗ РФ. – 2014. – № 42. – Ст. 5754.

Литература

1. *Федин В.В.* Юридический статус работника как субъекта трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2003. – 200 с.
2. *Улюмджиев Е.А.* Правовое регулирование статуса работника: проблемы эффективности: Дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2009. – 163 с.
3. *Драчук М.А.* Субъекты трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. – Омск, 2002. – 196 с.
4. *Безина А.К.* Саморегулирование работником своих трудовых прав и их самозащита по Трудовому кодексу Российской Федерации // Учен. зап. Казан. ун-та. – 2003. – Т. 144. – С. 138–148.
5. Работодатель как субъект российского права: Материалы Итоговой науч. конф. преподавателей Казанского филиала Рос. академии правосудия / Под общ. ред. А.К. Безиной. – Казань: РАП, 2008. – 287 с.
6. *Штивельберг Ф.Б.* Основания и пределы дифференциации трудового права России: Дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2004. – 200 с.
7. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. – Москва: Проспект, 2016. – 624 с.
8. Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. – М.: Юрид. лит., 1985. – 552 с.
9. *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Наука, 1977. – 310 с.
10. *Лушиников А.М., Лушиникова М.В.* Курс трудового права: в 2 т. – М.: Статут, 2009. – Т. 1. – 879 с.
11. *Офман Е.М.* Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: Дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2006. – 189 с.

Поступила в редакцию
10.09.15

Кириллова Лариса Сергеевна – ассистент кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия.

E-mail: larakir88@yandex.ru