

Проблемы и вопросы гражданского права

УДК 349.2+342.951:331.101.21
ББК Х400.321+Х405.11

DOI: 10.14529/law160312

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ФУНКЦИИ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ (УПРАВЛЕНИЯ) В ТРУДОВОМ ПРАВЕ ПОСРЕДСТВОМ ЗАКРЕПЛЕНИЯ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Ю. В. Иванчина

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Уральский институт управления (филиал), г. Екатеринбург

Анализ закрепленных в трудовом законодательстве прав и обязанностей сторон трудового отношения (работника и работодателя) позволил сделать вывод о том, что в настоящее время существует дисбаланс между имеющимся у работника объемом прав, которым соответствуют обязанности работодателя, и объемом прав работодателя. Выявлены случаи, когда реализация работодателем своего права не только не предусматривает корреспондирующей ему обязанности работника, а еще и зависит от его усмотрения, что не позволяет в полной мере обеспечить реализацию функции администрирования (управления) в трудовом праве, направленной на удовлетворение потребностей работодателя. В работе выделено два типа прав: абсолютные и относительные права. К абсолютным правам отнесены права, осуществление которых не предполагает наличия соответствующей обязанности со стороны другого субъекта правоотношения. Реализация права зависит исключительно от управомоченного субъекта, поскольку предполагает возможный вариант разрешенного поведения, в том числе дозволение пользоваться данным правом или нет. В большинстве случаев наличие подобных прав характерно для работодателя. Относительные права – это права, для воплощения в жизнь которых необходимо законодательное закрепление корреспондирующих им обязанностей, так как это является обязательным условием их обеспечения, иначе данные права приобретают декларативный характер. Наличие прав второго типа чаще всего наблюдается у работников.

Ключевые слова: *права, обязанности, работник, работодатель, функции трудового права, функция администрирования (управления), экономическая функция.*

За последние десятилетия в нашей стране прошли глобальные изменения не только в политической системе, связанные с переходом от однопартийной системы к многопартийной, но и в экономической, когда на смену плановой пришла рыночная экономика. Как следствие этих, а также иных преобразований, изменился тип общества – на смену индустриальному обществу приходит постиндустриальное, информационное. Полагаем, можно с уверенностью говорить о том, что в России, как в большинстве других, в особенности экономически развитых, странах, формируется инновационный тип экономики. В основе постиндустриальной – инновационной экономики лежат информация, высокие технологии, человек с имеющимися у него зна-

ниями и навыками. Формирование нового типа экономики требует пересмотра подходов к регулированию процессов, происходящих в ней.

Процессы, протекающие в экономике, требуют определенного воздействия на них, в том числе со стороны государства. Поэтому в набор стандартных функций любого государства безусловно входит экономическая функция. Ее наличие обусловлено объективной необходимостью в регулировании экономических процессов со стороны государства, для решения стоящих перед ним задач, направленных на обеспечение нормального функционирования и развития общества.

Государство с помощью имеющихся у него средств, в том числе права, обеспечивает

перевод экономических процессов в плоскость конкретных общественных отношений, выступая «проводником» между экономической необходимостью и реальной жизнью. Государственно-правовое воздействие на экономические отношения охватывается соответствующими функциями государства и права [7, с. 50–51].

Право, устанавливая предписания в сфере различных видов деятельности, воздействует на экономическую среду. Одновременно субъекты общественных отношений, осуществляя экономические предписания права, реализуют его экономическую функцию [8, с. 8]. В связи с изложенным считаем, что утверждение о взаимосвязи функций государства и функций права не требует дополнительного обоснования. Кроме того, как правило, функции государства реализуются через аналогичные функции права. Право в целом реализует присущие ему функции через функции отдельных отраслей права. Например, экономическая функция реализуется посредством норм гражданского права, трудового права, отчасти – норм права социального обеспечения. Многие отрасли права в своем арсенале имеют экономическую функцию, однако отраслевые функции, которые являются производными от основных (базовых) функций права, в процессе преобразования и конкретизации приобретают признаки, присущие только им и позволяющие в дальнейшем отличить их от функций иной отраслевой принадлежности. Данное обстоятельство связано с тем, что в процессе наполнения собственно юридических функций права (регулятивной и охранительной) частными признаками, за счет которых становится возможным переход от общего к частному, необходимый для оптимального удовлетворения общественных потребностей посредством различных отраслей права, в качестве таковых выступают социально-значимые потребности, на удовлетворение которых направлены функции.

Как уже было отмечено, на реализацию экономической функции направлены нормы трудового права, более того, она присутствует в составе его основных функций. Однако, исходя из потребностей работодателя (именно на удовлетворение его потребностей направлена экономическая функция трудового права), полагаем, что правильнее вести речь о функции администрирования (управления).

В основе экономической функции государства лежат потребности общества, например, создание условий для нормального функционирования рыночной экономики, обеспечивающей условия для «цивилизованной» конкуренции, развития малого и среднего предпринимательства. Однако потребности работодателя могут лежать не только в сфере экономических отношений. В качестве работодателей могут выступать юридические или физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных работодателей, а также общественные организации, органы государственной власти и местного самоуправления, все они используют наемный труд для достижения ими целей, для которых они были созданы. Функция должна отражать потребности всех работодателей вне зависимости от организационно-правовой формы, формы собственности и осуществляемого ими вида деятельности, для осуществления ими эффективного управления.

Вместе с тем следует согласиться с мыслью, высказанной еще в начале XX века И. В. Михайловским о том, что задача права состоит в том, чтобы со своей стороны воздействовать на все стороны жизни так, чтобы парализовать вредные стороны естественного неравенства людей, чтобы не позволить из человека сделать простое орудие удовлетворения экономических и иных интересов [3, с. 109]. Посредством трудового права реализуется не только экономическая функция, но и социальная, направленная на удовлетворение потребностей работников.

Трудовому праву свойственны две основные функции, направленные на удовлетворение потребностей работника и работодателя: гарантийно-обеспечительная функция и функция администрирования (управления). Поскольку потребности данных субъектов противоположны, на государстве лежит обязанность обеспечения баланса интересов сторон. Обеспечение баланса интересов является одной из задач, стоящих перед трудовым правом. При этом не следует забывать, что в большинстве случаев реализация одной функции, в частности гарантийно-обеспечительной, возможна только при условии успешной реализации функции администрирования (управления), ибо предоставляемые работнику в рамках трудового отношения гарантии и компенсации «ложатся на плечи»

работодателя и осуществляются за его счет напрямую либо опосредованно – через уплачиваемые им налоги. Следовательно, реализация одной функции зависит от эффективности реализации другой.

Функция администрирования (управления) в трудовом праве, как и иные функции права, подразумевает наличие конкретного инструментария, то есть определенных форм реализации и права, и его функций. По мнению С. С. Алексеева [2, с. 28, 34], основными формами являются выраженные в юридических нормах запреты, дозволения и предписания к активному поведению. Применение указанных форм (обособленно или в сочетании) позволяет законодателю оказывать такое воздействие на поведение людей, которое соответствует задачам правового регулирования на данном участке общественных отношений. В свою очередь процесс правового регулирования состоит из трех основных стадий: регламентирования общественных отношений, нуждающихся в правовом опосредствовании; действия юридических норм, в результате которых возникают или изменяются правовые отношения (субъективные юридические права и обязанности конкретных лиц); реализации субъективных юридических прав и обязанностей, при которой правовое регулирование достигает своих целей.

Что касается реализации функции администрирования (управления) в трудовом праве, отметим следующее. Общественные отношения между работником и работодателем, нуждающиеся в правовом опосредствовании, получили свою регламентацию в действующем трудовом законодательстве, однако при этом не были учтены в полной мере потребности работодателя. Существующие юридические нормы, в результате действия которых возникает или изменяется правоотношение (субъективные юридические права и обязанности) между работником и работодателем, также не способствуют удовлетворению потребностей последнего. Сказанное позволяет заключить, что реализация субъективных юридических прав и обязанностей, в частности, работодателя, при которой правовое регулирование должно достигать своих целей, осуществляется не полностью.

Трудно возразить И. В. Михайловскому относительно того, что в любом правоотношении одна сторона обладает правом, а другая – соответствующей обязанностью, и полу-

чается положение, при котором другая сторона подчинена первой [3, с. 461]. Отталкиваясь от данной правовой конструкции применительно к трудовым отношениям, в качестве управомоченной стороны, как правило, видится работодатель, а в качестве обязанного (подчиненного) субъекта обычно выступает работник. Подобное представление возникает в силу того, что работодатель по обыкновению рассматривается как экономически и властно более сильный субъект, а работник – более слабый, зависимый, подчиненный. В действительности подобная позиция не находит своего подтверждения в полном объеме.

По своей природе права и обязанности, возникающие в рамках правоотношений, являются парными, взаимозависимыми и взаимообусловленными. Праву одного субъекта обязательно корреспондирует обязанность другого субъекта правоотношения, где обязанность выступает как средство обеспечения прав, предпосылка их достижимости и действительности. В рамках трудового отношения можно наблюдать очевидный «перекос» соотношения прав и обязанностей сторон, поскольку работнику фактически принадлежит вся полнота прав, а на работодателя преимущественно возложены обязанности по их реализации.

Анализ действующего трудового законодательства позволяет выявить определенные закономерности относительно прав и обязанностей работника и работодателя и их закрепления. Следует констатировать тот факт, что большинство норм Трудового кодекса РФ фиксируют либо права, либо обязанности работника или работодателя.

Право – это всегда вариант возможного поведения субъекта, это закрепленное в нормах права дозволение, разрешение на совершение им определенных действий, в том числе позволение как пользоваться, так и не пользоваться данным правом в своих интересах. Закрепленные в действующем трудовом законодательстве права направлены на удовлетворение социально-значимых потребностей субъектов трудового права, при этом в нормах не находят своего закрепления обязанности, которые должны корреспондировать им. Наличие корреспондирующей обязанности – это порой необходимое условие обеспечения реализации прав, реального воплощения их в жизнь, иначе закрепленное право начнет носить исключительно деклара-

тивный характер. В связи с этим следует поддержать вывод А. А. Рудакова о том, что такая недостаточная правовая регламентация привела к отсутствию баланса в законодательстве между правами и обязанностями, что в том числе свидетельствует о неразвитости юридической техники [5, с. 4].

Например, ст. 219 ТК РФ закрепляет право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. В частности, каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом и получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. Реализация работником его прав предполагает наличие соответствующей обязанности работодателя как условия обеспечения их реализации, в противном случае они будут носить декларативный характер. Например, из норм данной статьи вытекает, что у работника есть право знать о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов. При этом у работодателя нет подобной обязанности. Действующее законодательство предусматривает обязанность работодателя известить работника об условиях труда на рабочем месте.

Н. Г. Александров в своей работе «Трудовое правоотношение» справедливо отмечал, что нельзя охарактеризовать какое-либо конкретное субъективное право (правомочие), не характеризуя в то же время соответствующую обязанность. Неразрывная связь права и соответствующей ему обязанности обусловлена тем, что эти категории выражают в разных аспектах одно и то же общественное отношение [1, с. 257]. Полагаем, что отсутствие надлежащим образом закрепленных обязанностей создает условия для их неисполнения, а, следовательно, для нарушения прав субъекта. Кроме того, в указанном выше случае у работника возникает право заявить о нарушении действующего законодательства, но не требовать его исполнения [1, с. 262], ибо порядок реализации данного права законом не предусмотрен.

Однако существуют права, не предполагающие наличие корреспондирующей обязанности, необходимой для его реализации. Например, работодатель имеет право при неудовлетворительном результате испытания расторгнуть с работником трудовой договор (ст. 71 ТК РФ), до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снимать его по собственной инициативе (ст. 194 ТК РФ). Указанные права, а также многие другие могут быть реализованы работодателем самостоятельно, для их воплощения в жизнь не требуется исполнения со стороны работника каких-либо действий (обязанностей). При этом следует отметить, что не все права, закрепленные за работодателем, могут быть им реализованы без надлежащего исполнения со стороны работника соответствующей обязанности. Например, ст. 244 ТК РФ закрепляет, что работодатели могут заключать с работниками письменные договоры о полной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного имущества. Однако, во-первых, встает вопрос: «может» и «имеет право» – категории-синонимы? Термин «можно» раскрывается как «разрешается, позволительно, есть возможность» [4, с. 306]. Под «правом» понимается узаконенная возможность действовать, поступать определенным образом [4, с. 498], то есть дозволенное, разрешенное поведение. Заключение в данных словах смысл позволяет говорить о том, что терминологически «может» и «имеет право» следует рассматривать как синонимичные категории. Во-вторых, праву («может», следовательно, «имеет право») не корреспондирует обязанность работника заключить с работодателем данный договор. Отсутствие обязанности работника по заключению договора о полной материальной ответственности, если его работа связана с использованием, хранением, транспортировкой или иным применением денежных и товарных ценностей при выполнении им трудовой функции, делает невозможным для работодателя принимать решения, направленные на эффективное достижение стоящих перед ним целей.

Кроме того, у работодателя в силу ст. 97 ТК РФ есть право привлекать к работе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени, например, к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ). Однако

ст. 99 ТК РФ не содержит обязанности работника исполнять свои обязанности за пределами установленной продолжительности рабочего времени, что снижает возможности работодателя эффективно управлять своим видом деятельности. Закрепленная в ч. 3 названной статьи обязанность работника трудиться сверхурочно закреплена в интересах государства, а не работодателя. При этом ч. 2 предусматривает обстоятельства, наступление которых ставит под угрозу нормальное функционирование осуществляемого работодателем вида деятельности, например, неявка сменщика. При этом сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (непрерывное производство), а также в целях более эффективного использования оборудования (ст. 103 ТК РФ). Получается, что работодатель не может реализовать свое право, ибо в нормах права зафиксирована не обязанность работника, а предоставление им письменного согласия, даже в пределах определенной в императивном порядке продолжительности такой работы (не более четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год). Не вполне понятно, о каком праве идет речь, если его реализация поставлена в зависимость не от исполнения другой стороной обязанности, а от ее согласия. Наличие в трудовом законодательстве подобных норм явно не соответствует потребностям работодателя и не способствует реализации соответствующей функции трудового права – функции администрирования (управления), а также негативно отражается на реализации экономической функции государства. Безусловно, расширение прав работодателя с корреспондирующими им обязанностями работников не должно приводить к ущемлению прав последних, ибо трудовому праву свойственна и другая функция – гарантийно-обеспечительная, направленная на удовлетворение социально значимых потребностей работника, как составная часть социальной функции государства. В ст. 99 ТК РФ в полной мере на защиту интересов работников направлены положения, закрепленные в ч. 4 о привлечении к сверхурочной работе в иных случаях только с письменного согласия, с учетом мнения профсоюза. Более того, в статье предусмотрены дополнительные гарантии реализации права на работу в пределах нормальной

продолжительности рабочего времени, для отдельных категорий работников (женщины с детьми до трех лет, инвалиды).

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что существует два типа прав. К первому типу прав относятся права, для реализации которых управомоченному субъекту не требуется корреспондирующей обязанности другого субъекта данного правоотношения, поскольку реализация права не зависит от исполнения им определенной обязанности. Данные права являются абсолютными (безусловными), осуществляемыми вне зависимости от чего бы то ни было, и, как правило, в трудовых отношениях принадлежат работодателю. Права второго типа могут быть обозначены как относительные, поскольку их реализация поставлена в зависимость от выполнения другим субъектом корреспондирующей этому праву обязанности. Данный тип прав в основном принадлежит работнику. Кроме того, для реализации данных прав требуется не только наличие соответствующей обязанности, а порой и наличие определенных юридических гарантий, поскольку цель установления юридических гарантий, как абсолютно верно указал В. Н. Скобелкин, это обеспечить не только неуклонное исполнение законов, но и обеспечить наиболее полное осуществление предоставляемых трудящимся прав [6, с. 27].

Однако на практике правоприменителю трудно отличить тип права (абсолютного), которое может быть реализовано субъектом без соответствующего выполнения обязанности другим субъектом, от другого типа (относительного), для реализации которого требуется наличие активных действий обязанного субъекта. Поэтому считаем целесообразным применительно к относительным правам закрепление в действующем законодательстве обязанности другого субъекта, направленного на реализацию прав. Кроме того, реализация отдельных прав работодателя не может быть поставлена в зависимость от усмотрения работника на его реализацию, поскольку рассматривать такое право даже как относительное право фактически невозможно.

Литература

1. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. – 337 с.
2. Алексеев, С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государ-

стве / С. С. Алексеев. – М.: Юридическая литература, 1966. – 187 с.

3. Михайловский, И. В. Очерки философии права / И. В. Михайловский. – Томск: Издание книжного магазина В. М. Посохина, 1914. – Т. 1. – 632 с.

4. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов. – Екатеринбург: «Урал-Советы», 1994. – 800 с.

5. Рудаков, А. А. Права и обязанности как парные юридические категории: вопросы теории: автореферат дис. ... канд. юрид. наук / А. А. Рудаков. – Красноярск, 2006. – 28 с.

6. Скобелкин, В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. – М.: Юридическая литература, 1969. – 184 с.

7. Сухарев, А. Е. Система функций советского трудового права: дис. ... канд. юрид. наук / А. Е. Сухарев. – Свердловск, 1987. – 195 с.

8. Чернявский, А. Г. Реализация экономической функции права: методологические аспекты / А. Г. Чернявский // Вестник Московского государственного гуманитарно-экономического института. – 2012. – № 3. – С. 8–17.

Иванчина Юлия Валерьевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры социального права, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Уральский институт управления (филиал), г. Екатеринбург. E-mail: julia.ivanchina@gmail.com.

Статья поступила в редакцию 26 мая 2016 г.

DOI: 10.14529/law160312

PROBLEMS OF REALIZATION OF ADMINISTRATION (MANAGEMENT) FUNCTIONS IN LABOR RIGHTS BY FIXING RIGHTS AND RESPONSIBILITIES OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS

Yu. V. Ivanchina

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Ural Institute of Management (branch), Yekaterinburg, Russian Federation

The analysis of rights and obligations of parties of the employment relationship (employer and employee) embodied in the labor law leads to the conclusion that currently there is an imbalance between the number of rights of employee and corresponding obligations of employer, and the number of the employer's rights. It has been found out that there are some cases, when the realization of the employer's right does not provide corresponding obligations of the employee, and also depends on its discretion, which does not allow ensuring in full the implementation of administration (management) functions in the labor law, aimed at meeting the needs of the employer. There are two types of rights in the process of work: absolute and relative rights. Among the absolute rights are rights, the realization of which does not imply any corresponding obligation on the part of another subject of legal relations. The realization of the rights depends solely on the authorized entity, as it involves a possible way of acceptable behavior, including the permission to use this right or not. In most cases, the existence of such rights is typical for the employer. The relative rights are rights, for the implementation of which the legislative consolidation of corresponding obligations is necessary, as this is a prerequisite for their assurance; otherwise these rights acquire declarative nature. The presence of the rights of the second type is mostly typical for employees.

Keywords: *rights, responsibilities, employee, employer, labor rights functions, administration (management) function, economic function.*

References

1. Aleksandrov N. G. *Trudovoe pravootnoshenie* [The employment relationship]. Moscow, 1948, 337 p.
2. Alekseev S. S. *Mekhanizm pravovogo regulirovaniya v sotsialisticheskom gosudarstve* [Regulatory mechanism in a socialist state]. Moscow, 1966, 187 p.
3. Mikhaylovskiy I. V. *Ocherki filosofii prava* [Essays in the Philosophy of Law]. Tomsk, 1914, Vol. 1, 632 p.
4. Ozhegov S. I. *Slovar' russkogo yazyka* [Russian Dictionary]. Ekaterinburg, 1994, 800 p.
5. Rudakov A. A. *Prava i obyazannosti kak parnye yuridicheskie kategorii: Voprosy teorii: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk.* [The rights and duties as a legal category pairs: theory. Author's abstract]. Krasnoyarsk, 2006, 28 p.
6. Skobelkin V. N. *Yuridicheskie garantii trudovykh prav rabochikh i slu-zhashchikh* [Legal guarantees of the labor rights of the workers and the SLE--containing]. Moscow, 1969, 184 p.
7. Sukharev A. E. *Sistema funktsiy sovetskogo trudovogo prava: dis. ... kand. yurid. nauk* [Soviet labor law system functions. Diss. Kand. (Law)]. Sverdlovsk, 1987, 195 p.
8. Chernyavskiy A. G. [Realization of economic rights functions: methodological-ronmental aspects]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo gumanitarno-ekonomicheskogo instituta* [Bulletin of Moscow State Humanitarian-Economic Institute]. 2012, no. 3, pp. 8–17. (in Russ.)

Yulia Valerievna Ivanchina – Candidate of Sciences (Law), associate professor of the Department of Social Law, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of Russia, Ural Institute of Management (Branch), Ekaterinburg, Russian Federation. E-mail: julia.ivanchina@gmail.com.

Received 26 May 2016.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Иванчина, Ю. В. Проблемы реализации функции администрирования (управления) в трудовом праве посредством закрепления прав и обязанностей работника и работодателя / Ю. В. Иванчина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2016. – Т. 16, № 3. – С. 69–75. DOI: 10.14529/law160312.

FOR CITATION

Ivanchina Y. V. Problems of realization of administration (management) functions in labor rights by fixing rights and responsibilities of employees and employers. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2016, vol. 16, no. 3, pp. 69–75. (in Russ.) DOI: 10.14529/law160312.