

ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ, ИХ ОТЛИЧИЕ ОТ ТРУДОВЫХ СВОБОД, ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ И ЛЬГОТ

Статья посвящена анализу важнейших нормативно-правовых актов, на основании которого выводится понятие трудовых прав. Автор рассматривает научные и практические проблемы понимания категории «трудовые права». Выявляются признаки, позволяющие разграничить категории «трудовые права», «трудовые свободы», «законные интересы в трудовом праве» и «трудовые льготы».

Ключевые слова: трудовые права, трудовые свободы, законные интересы в трудовом праве, трудовые льготы.

Поскольку отрасль трудового права несет важную социальную нагрузку, исследование трудовых прав как правовой категории имеет большое значение, прежде всего в контексте создания эффективных механизмов их реализации и защиты, без чего невозможна гармонизация общественных отношений.

Необходимо отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации [10] не содержит легального определения трудовых прав. Вместе с тем, словосочетание «трудовые права» упоминается в ТК РФ достаточно часто, что дает возможность, применив метод системного толкования, вывести определение трудовых прав.

Так, статья 1 ТК РФ, закрепляя цели трудового законодательства, отмечает в качестве таковых «установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан» и «защиту прав и интересов работников и работодателей», причем выделены эти цели в качестве самостоятельных. Глава 2 ТК РФ, посвященная трудовому правоотношению и воспроизводящая, по сути дела, элементы структуры правоотношения, выделяемые в общей теории права, содержит статьи 21 и 22, озаглавленные, соответственно, «Основные права и обязанности работника» и «Основные права и обязанности работодателя». Статья 352 ТК РФ, регулирующая способы защиты трудовых прав и свобод, говорит о том, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Там же перечисляются конкретные способы защиты, среди которых самозащита, а так же защита при помощи компетентных органов, к числу которых отнесены профсоюзы, государственные контролирурующие и надзорные органы и суд. Часть 1 статьи 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» отмечает, что профсоюзы «представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений» [8]. В области же коллективных прав и интересов,

* Адыгбай Ай-Суу Таяновна – магистрант ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики права», 664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11, e-mail: sanhai@inbox.ru.

профсоюзы при наделении их правами представительства защищают упомянутые права и интересы независимо от членства в профсоюзе.

Как представляется, изложенный выше материал позволяет дать категории трудовых прав трактовку, которая включает только субъективные права работника, перечисленные в статье 21 ТК РФ. Такой подход имеет право на существование, поскольку сложившаяся практика употребления словосочетания «трудовые права» относит их к трудовым правам граждан – т.е. физических лиц. Работодатели же имеют просто права и интересы. Способами защиты трудовых прав, перечисленными в статье 352 ТК РФ, в полной мере способно воспользоваться лишь физическое лицо. Наконец, такое понимание трудовых прав вытекает из закрепленного в статье 37 Конституции РФ права на труд и устанавливает между ними генетическую связь. Нелишним будет упомянуть, что утративший силу Кодекс законов о труде Российской Федерации [4] содержал статью 2, имевшую название «Основные трудовые права и обязанности работников», ее содержание было близко содержанию статьи 21 ТК РФ.

Перечисленные в статье 21 ТК РФ права, однако, могут реализовываться не только в рамках трудового отношения, но и в рамках отношений, связанных с трудовыми, что отмечается в юридической литературе [11, с. 947–948]. Строго говоря, право на заключение трудового договора принадлежит любому лицу, обладающему трудовой дееспособностью, а не только работнику, и, по всей вероятности, так же является трудовым.

В этот момент возникает логичный вопрос о том, исчерпываются ли трудовые права основными правами работника? Очевидно, что нет, основные права потому и называются основными, что могут создавать производные от себя права. Сами основные права являются производными от права на труд. Поэтому проблемным является определение границы трудовых прав – как основных прав работника, как совокупности основных и производных прав или как любых прав, производных от конституционного права на труд. Представляется все же, что последний вариант является излишне экстремальным, поскольку, если следовать этой логике, трудовым правом должно считаться право на заключение гражданского договора подряда и договора об оказании услуг как производное от права на свободное распоряжение способностями к труду. Следовательно, и защищаться указанные права должны не посредством применения норм гражданского права, а посредством ссылки на статью 352 ТК РФ. Как представляется, разрушать сложившиеся правоохранные механизмы ради четкости научных построений не вполне целесообразно.

Дискуссионной, на наш взгляд, является и сложившаяся практика отождествления трудовых прав граждан и трудовых прав. На наш взгляд, она вызвана тем, что из научного правосознания и правосознания законодателей не в полной мере изложено статья 2 Кодекса законов о труде РФ, первоначальная версия которой была принята в 1971 году. Поскольку с тех пор в нашей стране успела поменяться общественная формация, и экономика перешла на рыночные рельсы, возникла категория прав работодателя, которые, учитывая изменения в классовой структуре общества, тоже нуждались в защите. Вместе с тем, инер-

ция мышления не позволяет называть их трудовыми, хотя иного прилагательного, позволяющего адекватно отразить их связи с трудовым отношением, не существует. Распространенной в литературе [11, с. 939] является попытка оценивать основные права работника и работодателя через категорию статутных прав, как элемент юридического статуса субъектов трудовых отношений, и ставить вопрос о соотношении субъективности и статутности права. Как нам представляется, субъективность и статутность не являются взаимоисключающими категориями. Статутное право имеет такой характер постольку, поскольку описывает характеристику субъекта права и имеет законодательное закрепление. Искусственное же отнесение прав и обязанностей работника и работодателя к разным субъектам разрывает их диалектическую взаимосвязь, заложенную законодателем при их нормативном закреплении в главе ТК РФ, посвященной трудовому отношению.

Мы полагаем, не претендуя на исчерпывающее решение вопроса, что оптимальным на данном этапе развития трудового права является употребление формулировки «трудовые права граждан» вместо «трудовые права». Эта категория охватывает статутные (или, в зависимости от контекста, субъективные) трудовые права работников и лиц, вступающих либо выбывших из трудовых и связанных с трудовыми отношений. В отношении работодателей имеет смысл говорить о субъективных (статутных) правах работодателя, а в случаях, когда необходимо подчеркнуть диалектическое единство прав и обязанностей сторон трудового отношения, следует оперировать категорией «содержание трудового правоотношения».

Итак, трудовые права граждан представляют собой категорию субъективных прав, принадлежащих физическим лицам в трудовых и связанных с трудовыми отношениях. Как и субъективные права, трудовые права граждан имеют следующие признаки: а) принадлежность их работнику как субъекту трудового права; б) использование основных прав создает режим их зависимости от работника; в) противопоставление нормам права, полностью независимым от работника; г) наличие у работника притязания, которое он всегда может предъявить к соответствующим субъектам (работодателю, государству); д) реальная обеспеченность заложенных в них юридических возможностей; е) их охрана и защита государством от нарушений [11, с. 940–941].

Для лучшего выяснения специфики трудовых прав граждан имеет смысл разграничить их со смежными правовыми категориями. Такими категориями являются трудовые свободы, законные интересы и трудовые льготы.

Для понимания сути трудовой свободы необходимо обратиться к общеправовому пониманию свобод. Так, М.В. Баглай рассматривает субъективные права и свободы как синонимы [2, с. 180], однако более правильным, на наш взгляд, является иное понимание свобод. Согласно ему, когда речь идет о субъективном праве, предполагается наличие более или менее определенного субъекта, на котором лежит соответствующая этому праву обязанность. Когда же говорится о свободе, имеется в виду запрещение эту свободу отрицать или ограничивать, обращенное к неопределенному кругу субъектов, обязанных ува-

жать данную свободу, то есть практически к любому возможному нарушителю свободы [5, с. 122–123]. Таким образом, субъективному праву всегда противостоит обязанность лица, причем обязанность носит активный характер, а лицо может быть в нужной мере конкретизировано. Свободе же противостоит неопределенный круг лиц, имеющих обязанность воздержаться от ее нарушения. Этим обусловлены различия в фиксации трудовых прав и свобод в нормативно-правовых актах. Так, если трудовые права закрепляются как обращенные к управомоченному субъекту дозволяющие предписания, то свободы закрепляются зачастую как декларации, иногда имеющие значение принципа, соединенные с предписанием запрещающему определенному кругу лиц совершать действия, направленные на нарушение провозглашаемой свободы. Так, провозглашение свободы труда в ТК РФ в качестве принципа соединено с запрещением принудительного труда. Важно подчеркнуть, что трудовые свободы так же защищаются силой государственного принуждения, как и трудовые права.

Законный интерес представляет достаточно сложную правовую категорию. О.В. Абрамова, проанализировав точки зрения различных авторов, приходит к выводу, что общим является восприятие законного интереса как юридическую возможность, предоставленную субъекту права для достижения и пользования благом и находящуюся под охраной компетентных структур [1, с. 7]. А.В. Малько и В.В. Субочев считают, что законный интерес представляет собой «усеченное» субъективное право, возможность без противостоящей ему обязанности [6, с. 96–98]. Исходя из этого, отличительные черты законного интереса в трудовом праве следующие. Во-первых, в отличие от трудовых прав и свобод, ему не противостоит не обязанность, пусть даже неопределенная, а субъективное право. Притязания на основе законного интереса могут, а не должны быть удовлетворены. Вместе с тем, законный интерес не связан с запретительными предписаниями. Во-вторых, законный интерес не всегда закреплен в позитивном праве, зачастую он выводится из смысла закона [9, с. 301–302]. В-третьих, логичным следствием является первых двух особенностей, являются отличия в механизме защиты законных интересов. При их защите сложно прибегнуть к государственному принуждению, а наиболее целесообразным методом разрешения конфликтных ситуаций будут являться переговоры. Так, законный интерес работника в переводе, предусмотренный статьей 72¹ ТК РФ, не влечет обязанности работодателя удовлетворить его.

Трудовые льготы представляют собой отраслевой вид льгот. Льготы по трудовому праву определяются в специальных исследованиях как средство дифференциации регулирования труда, состоящее в повышении уровня трудовых прав (понижении обязанностей) для отдельных категорий работников с учетом их личности, условий труда и отношения к труду [3, с. 5]. Льготы заключаются либо в предоставлении дополнительных прав, либо в освобождении от установленных обязанностей [7, с. 13]. Таким образом, если трудовые свободы и законные интересы имеют качественные отличия от трудовых прав, то льготы отличаются количественно, предоставляя больший объем субъективных

прав, вызванный потребностями в справедливом и эффективном регулировании трудовых отношений.

Резюмируя вышесказанное, нужно отметить, что трудовые права представляют чрезвычайно важную с социальной точки зрения категорию прав человека. Именно на них покоится правовой статус трудоспособной социально активной личности, именно они позволяют ей уверенно чувствовать себя в трудовых отношениях. В то же время, нельзя умалять роль трудовых свобод, законных интересов в трудовом праве, трудовых льгот. Комплексная защита указанных правовых категорий от произвольных нарушений, создание эффективных механизмов, учитывающих качественные и количественные их отличия от трудовых прав способствует достижению целей трудового права.

Список использованной литературы

1. Абрамова О.В. Законный интерес как категория права и специфика его проявления в трудовом праве / О.В. Абрамова // Журнал российского права. – 2007. – № 8. – С. 3–11.
2. Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации : учеб. для вузов / М. В. Баглай. – 6-е изд., изм. и доп. – М. : Норма, 2007. – 784 с.
3. Каманов И. А. Роль льгот в правовом регулировании трудовых отношений рабочих и служащих: дисс. ... док. юрид. наук. 12.00.05 / И.А. Каманов. – М., 1984. – 166 с.
4. Кодекс законов о труде Российской Федерации: утв. ВС РСФСР 09.12.1971 г. (Утратил силу) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения 10.06.2013).
5. Конституционное (государственное) право зарубежных стран: Учебник / под ред. Б.А. Страшуна: В 4-х т. – 3-е изд. – М.: БЕК, 2000. – Т. 1–2: Часть общая. – 784 с.
6. Малько А.В. Законные интересы как правовая категория / А.В. Малько, В.В. Субочев. – СПб.: Юрид.центр Пресс, 2004. – 359 с.
7. Морозова И. С. Теория правовых льгот: автореферат дисс. ... док. юрид. наук. 12.00.01 / И.С. Морозова. – Саратов, 2007. – 46 с.
8. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 02.07.2013) // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.
9. Стрыгина М.А. Соотношение категорий «субъективное право» и «законный интерес» в сфере действия Трудового кодекса Российской Федерации / М.А. Стрыгина // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2011. – № 1. – С. 299–304.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013) // Собр. законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч.1). – Ст. 3.
11. Федин В.В. Основные (статутные) права работника: понятие, содержание и система / В.В. Федин // Lex Russica Русский закон. – 2004. – Т. LXIII. – № 4. – С. 933–959.