

РАВЕНСТВО ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КАК ОТРАСЛЕВОЙ ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА

В статье рассматриваются общие вопросы равенства прав и возможностей работников как отраслевого принципа трудового права. Определено понятие принципа равенства прав и возможностей работников, выявлена его сущность, выделены структурные элементы его содержания и сформулированы их понятия.

Принцип равенства прав и возможностей работников закреплен в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации. Это достижение трудового законодательства, поскольку впервые с принятием Трудового кодекса РФ 21 декабря 2001г. были легально закреплены принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в частности и этот принцип. Ранее КЗоТ РФ не содержал отдельной статьи, содержащей перечень основных принципов трудового права. Они выводились из содержания правовых норм трудового права, а также разрабатывались наукой трудового права.

Принципы, закрепленные статьей 2 ТК РФ, базируются на общепризнанных принципах и нормах международного права и Конституции РФ. Принципы и нормы международного права, на которых базируются российские принципы законодательного регулирования отношений в сфере труда, основаны в свою очередь на таких общепризнанных идеях естественного права, как свобода, равенство, справедливость. Т.е. равенство, как идея естественного права, что все люди рождены изначально равными, существовавший еще с античных времен впоследствии был признан международным сообществом, каждым государством и закреплен в национальном законодательстве государств в качестве принципа.

Так, Конституция РФ в статье 19 закрепляет принцип равноправия. Признание государством принципа равноправия налагает на него обязанности по установлению гарантий его соблюдения и защиты (ст.2 Конституции РФ). Гарантией государства по реализации конституционного принципа равноправия служит конкретизация этого принципа отраслевым законодательством, применительно к специфике регулируемых отношений данной отрасли. В трудовом законодательстве закреплен принцип равенства прав и возможностей работников, который распространяется на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Структурными элементами содержания принципа равенства прав и возможностей работников являются – равенство прав и равенство возможностей работников.

Равенство прав работников означает равную значимость каждого гражданина как субъекта трудового права вне зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств, а также установление всеми источниками трудового права равного объема прав для работников, находящихся в одинаковом правовом положении.

Равенство прав как содержательный элемент принципа равенства прав и возможностей работников, имеет следующую структуру: 1) формальное равенство прав; 2) равенство прав с учетом объективных и субъективных оснований дифференциации (т.е. специальных правовых статусов).

Формальное равенство прав провозглашает равную значимость каждого гражданина как субъекта трудового права, вне зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств; равный объем статутных прав у каждого работника, который устанавливается ст.21 ТК РФ. Здесь права общие для всех работников, без учета объективных или субъективных оснований.

Статья 21 ТК РФ предусматривает основные, наиболее существенные права работников. Они прямо вытекают из общепризнанных принципов и норм международного права, Конституции РФ (основные трудовые права содержатся в ст.37 Конституции РФ), а также из основных принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Большое значение имеет закрепление в Трудовом кодексе Российской Федерации основополагающих прав работников, поскольку тем самым гарантируется единый для всех работников уровень общих трудовых прав. Это стандарт трудовых прав, относится ко всем работникам, при этом не имеет значения ни вид трудового договора, ни характер выполняемой работы, место работы, условия труда, организационно-правовая форма и форма собственности на имущество работодателя, т.к. это единство равно для всех лиц, работающих по трудовому договору. Т.е. трудовые права, закрепленные статьей 21 являются статутными (базовыми) правами, которые раскрываются, конкретизируются, детализируются и не могут быть ниже в последующих статьях Кодекса, иных законах, других актах, содержащих нормы трудового права, коллективных договорах, соглашениях и в трудовых договорах.

Анализ содержания основных прав и обязанностей работников и работодателя, установленных статьями 21 и 22 ТК РФ, показывает, что у работников по сравнению с работодателем большее количество прав. Это объясняется тем, что работники по сравнению с работодателями нуждаются в гарантированном законом большем объеме статутных трудовых прав, которые предохраняют их от злоупотребления работодателем своей экономической и организационно-управленческой властью. В свою очередь перечень статутных обязанностей работодателя шире перечня обязанностей работника. По-

сколькo большинство обязанностей работодателя представляет собой оборотную сторону прав работников. В этом смысле назначение обязанностей работодателя и состоит в предоставлении работникам дополнительных гарантий реализации их статyтных прав. Иначе говоря, правам работников, предусмотренных статьей 21 ТК РФ, корреспондируют соответствующие обязанности работодателя, закрепленные в статье 22 ТК РФ.

Равенство прав с учетом объективных и субъективных оснований дифференциации учитывает наличие специальных правовых статусов для определенных категорий работников. Например, для работников, особо нуждающихся в дополнительной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица с семейными обязанностями). Различия в правовом статусе работников могут устанавливаться и в зависимости от специфики трудовой деятельности и условий труда. В зависимости от правового статуса объем прав у работников может быть связан как с ограничением, так и с дополнением общего перечня прав, установленного в статье 21 ТК РФ. Но в пределах одного правового статуса объем прав у работников должен быть равным.

Статья 3 ТК РФ говорит, что не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Дополнительные права для отдельных категорий работников устанавливаются в первую очередь ТК РФ (напр., раздел XII особенности регулирования труда отдельных категорий работников), где содержится минимальный объем дополнительных прав; федеральными законами (напр., Федеральный закон РФ от 27 июля 2004г. № 79-ФЗ (ред. от 29.01.2010г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»)¹; законами субъектов РФ; коллективными договорами, соглашениями; локальными нормативными актами.

Что касается ограничения прав, то ст.55 Конституции РФ гласит, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

ТК РФ устанавливает стандарт трудовых прав работников. При этом федеральные законы, законы субъектов РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принятые органами государственной власти субъектов РФ, а также коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты, трудовой договор не могут снижать, ограничивать уровень трудовых прав и гарантий работников, установленный ТК РФ.

Если законы, нормативные правовые акты субъектов РФ, коллективные

¹ СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215

договоры, соглашения, локальные нормативные акты, трудовой договор содержат нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, то они не подлежат применению, применяются ТК РФ, иной федеральный закон (ст.ст.6, 8, 9 ТК РФ). В соответствии со ст.12 ТК РФ локальный нормативный акт прекращает свое действие в связи с вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

Трудовой договор, хотя и является источником прав и обязанностей его сторон, а не источником трудового права, в своем содержании предусматривает права и обязанности работника, которые также не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Вторым содержательным элементом принципа равенства прав и возможностей работника являются равные возможности.

В правовой науке понятие «возможности» в основном употребляется при исследовании прав и свобод человека. Так, например Г.В. Мальцев принцип правового равенства раскрывает через понятие «возможности». Он пишет, что принцип равноправия требует, чтобы все граждане имели равные права и обязанности, а поскольку они могут быть сведены к понятию юридических возможностей свободно – волевых действий человека, то равноправие означает реальное наличие у всех граждан таких возможностей в одинаковом объеме.²

Л.Д. Воеводин говорит о том, что категория возможного позволяет не только выявлять наиболее существенную особенность прав и свобод граждан, но и позволяет сконструировать понятие, правильно отражающее их действительное содержание. Поэтому, несмотря на различные подходы к выявлению юридической природы прав граждан, тем не менее их понятие единодушно определяется через категорию возможности.³

В.М. Чхиквадзе отмечает, что понятие субъективного права можно определить через категорию возможности, которая, будучи обеспечена необходимыми средствами, в любое время может быть реализована.⁴

Чаще всего под возможностью понимается то, что при наличии определенных условий может стать реальностью, превращается в действительность. Это свойство возможности присуще всем закрепленным в законодательстве правам граждан. Практическая ценность юридических прав граждан как раз в этом и состоит – превращаться из возможного в наличное, из потенциальной

² Мальцев Г.В. Проблемы юридического равенства в современной буржуазной идеологии // Проблемы государства и права в современной идеологической борьбе / Под ред. Я.Радаева, В. Туманова. М., 1983. С.172

³ Воеводин Л.Д. Юридические гарантии конституционных прав и свобод личности в социалистическом обществе. М., 1987г. С.7

⁴ Чхиквадзе В.М. Государство, демократия, законность. М., 1967. С.339

возможности, каким является всякое предоставленное законом право в конкретное притязание».⁵

По нашему мнению, возможности, содержащиеся в праве – это потенциальная возможность для человека реализовать конкретное право в любой момент. Но в данном контексте возможности это субъективная категория, поскольку зависит от субъективного желания работника, его свободно-волевых действий. А поскольку равенство возможностей работников является элементом принципа равенства прав и возможностей работников, то возможности в данном случае являются объективной категорией и должны иметь другое значение.

В трудовом праве ученые, говоря о возможностях, подразумевают в основном под ними установление дополнительных прав и гарантий для работников особо нуждающихся в дополнительной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица с семейными обязанностями).⁶

По нашему мнению, равенство возможностей работников означает – равное обеспечение (гарантирование) трудовых прав работникам. То есть должны быть созданы одинаковые условия работникам для беспрепятственного фактического осуществления ими трудовых прав. Во всех источниках трудового права должен быть установлен равный объем средств, обеспечивающих осуществление трудовых прав для работников, находящихся в одинаковом правовом положении.

Иначе говоря, равенство возможностей – равенство средств, обеспечивающих осуществление трудовых прав, для всех работников одного правового статуса. С помощью них в последующем реализуются, защищаются права работниками.

Не могут существовать права, без закрепления гарантий их осуществления. Поэтому, закрепив равенство прав в законодательстве, необходимо закрепить и равенство условий, средств для их осуществления. Равенство прав и равенство возможностей не могут существовать отдельно друг от друга, поэтому они и закреплены трудовым законодательством как единый принцип. Только так будет достигнуто истинное равенство, когда каждый работник сможет реализовать свои права.

Равенство возможностей как содержательный элемент принципа равенства прав и возможностей работников, имеет следующую структуру: 1) равный объем средств, обеспечивающих статутные права всех работников; 2) равный объем средств, обеспечивающих права работников с учетом объективных и субъективных оснований дифференциации.

⁵ Воеводин Л.Д. Юридические гарантии конституционных прав и свобод личности в социалистическом обществе. М., 1987г. С.8

⁶ Курс российского трудового права. В 3т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996. – С.240-241; Трудовое право России: учебник / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – 2-е изд. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2008. С. 49; Мин М. Борьба против расовой дискриминации, национальной и религиозной вражды. Доклад на конференции «Борьба против расовой дискриминации. Новые директивы на 2000год относительно равенства», Трир, 2006. <<http://www.civilg8.ru/5922.php>>.

Первый элемент равенства возможностей предполагает равный объем средств, обеспечивающих статутные права, установленные в ст.21 ТК РФ для всех работников. Второй элемент предполагает равный объем средств, обеспечивающих права работников с учетом специальных правовых статусов и делится на два вида: дополнительные гарантии к общим правам, установленным в ст.21 ТК РФ и дополнительные гарантии к дополнительным правам для определенной категории работников (напр. для работников особо нуждающихся в дополнительной защите: женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица с семейными обязанностями и.т.д.).

ТК РФ устанавливает минимальный объем средств, обеспечивающих права работников. Иные источники трудового права могут только увеличивать объем гарантий, но должны устанавливать равный объем средств, обеспечивающих права для всей категории работников, находящихся в одинаковом правовом статусе.

Таким образом, принцип равенства прав и возможностей работников - это один из основополагающих отраслевых принципов трудового права, выражающийся в установлении трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами равного объема трудовых прав и средств, обеспечивающих осуществление этих прав для работников, находящихся в одинаковом правовом положении.

Равенство прав и возможностей работников, являясь принципом трудового права, пронизывает все правовые нормы этой отрасли. Соответственно он распространяется на все источники трудового права, закрепленные в ст.5 ТК РФ. Так, принцип равенства прав и возможностей работников распространяется на трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты РФ и диктует им обязанность установления равного объема трудовых прав и средств их обеспечения для всех работников, находящихся в одинаковом правовом положении.

Этот принцип распространяется также на законы субъектов РФ, содержащих нормы трудового права, нормативно-правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ, коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты и обязывает их устанавливать равный объем прав и средств их обеспечения для тех работников, на которых эти акты распространяются. Кроме того, вышеуказанные нормативно-правовые акты не могут снижать объем прав и средств их обеспечения, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ.

Сущность принципа равенства прав и возможностей работников состоит в том, чтобы каждый работник мог воспользоваться признанными международным сообществом и национальным законодательством трудовыми правами, а также средствами, обеспечивающими осуществление этих прав для удовлетворения в конечном итоге своих потребностей, получения определенных благ, применения своих способностей к труду независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного,

семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, состояния здоровья и других обстоятельств.

Список литературы:

1. Воеводин Л.Д. Юридические гарантии конституционных прав и свобод личности в социалистическом обществе. М., 1987г.
2. Курс российского трудового права. В 3т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1996.
3. Мальцев Г.В. Проблемы юридического равенства в современной буржуазной идеологии // Проблемы государства и права в современной идеологической борьбе / Под ред. Я.Радаева, В. Туманова. М., 1983.
4. Мин М. Борьба против расовой дискриминации, национальной и религиозной вражды. Доклад на конференции «Борьба против дискриминации. Новые директивы на 2000год относительно равенства», Трир, 2006. <<http://www.civilg8.ru/5922.php>>.
5. Трудовое право России: учебник / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – 2-е изд. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2008.
6. Чхиквадзе В.М. Государство, демократия, законность. М., 1967.