

УДК 340.12

DOI: 10.34670/AR.2019.90.9.010

Понятие и сущность специальных прав работников в России**Трофимов Виталий Вячеславович**

Аспирант,
кафедра трудового и международного права,
Пермский государственный национальный исследовательский университет,
614990, Российская Федерация, Пермь, ул. Букирева, 15;
e-mail: trofimov-v@inbox.ru

Аннотация

В последние годы одним из направлений реформирования трудового законодательства выступает углубление дифференциации правового регулирования трудовых отношений, при этом имеется устойчивая тенденция к увеличению числа специальных норм трудового права. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений осуществляется главным образом посредством установления специальных норм, регулирующих права и обязанности отдельных субъектов этих отношений. В связи с этим анализируется правовое регулирование такой категории, как специальные трудовые права работников. Автор, анализируя положения Трудового кодекса РФ, приходит к заключению о том, что с точки зрения закона специальное право является одним из видов трудовых прав и выступает в качестве трудовой функции или ее элемента. Исходя из основных признаков специальных трудовых прав, автор дает определение данному правому явлению, в котором акцент делается на том, что специальные трудовые права представляют собой особые правомочия, дающие возможность осуществления определенных видов деятельности в целях реализации работниками трудовых функций или их элементов. В рамках статьи обозначены проблемы регулирования специальных трудовых прав работников в трудовом законодательстве, в том числе отсутствие дефиниции в законе, отсутствие исчерпывающего перечня трудовых прав, закрепленных в ТК РФ.

Для цитирования в научных исследованиях

Трофимов В.В. Понятие и сущность специальных прав работников в России // Вопросы российского и международного права. 2019. Том 9. № 9А. С. 104-110. DOI: 10.34670/AR.2019.90.9.010

Ключевые слова

Специальные права работников, лишение работников специальных прав, приостановление специальных прав работников, отстранение от работы, лицензия.

Введение

Система норм трудового права имеет своей задачей регулирование входящих в его предмет общественных отношений, а также обеспечение равенства прав работников при осуществлении ими своих трудовых функций. Указанная задача трудового права решается при помощи учета общего и особенного в правовом регулировании трудовых отношений. И.О. Снигирева отмечает следующее: «Общее – это правила, обязательные для всех субъектов трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивающие единство правового регулирования отношений. Особенное – это отличающиеся от общего правила, обусловленные причинами объективного и субъективного характера, не зависящими от воли сторон трудовых отношений и признанными законом» [Снигирева, 2012, 7].

Результатом выражения в правовых нормах учета общего и особенного в трудовых отношениях являются единство и дифференциация правового регулирования труда (установление общих и специальных норм трудового права) [Яковенко, 2015, 175].

Основная часть

Конституционный суд РФ указывает в своих решениях на то, что конституционный принцип равенства не препятствует законодателю при осуществлении правового регулирования трудовых отношений устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям (см. Постановление Конституционного суда РФ от 27 декабря 1999 г. № 19-П).

Отметим, что дифференциация правового регулирования трудовых отношений характеризуется рядом сущностных признаков, обусловленных в том числе и ее отраслевой спецификой. Такая дифференциация, во-первых, подразумевает какие-либо различия в регулировании труда отдельных категорий работников, во-вторых, производится на основании определенных критериев, которые признаются объективными и устойчивыми, в-третьих, предполагает конкретизацию общих норм, распространяющихся на всех, кто работает по трудовому договору, для особой группы субъектов из их числа [Антипьева, 2016, 26].

Будучи призванной отразить как специфику характера и условий различных видов труда, так и особенности правового статуса отдельных категорий работников и работодателей, дифференциация правового регулирования трудовых отношений согласуется с одной из основных целей трудового законодательства – защитой прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ).

В последние годы одним из основных направлений реформирования трудового законодательства выступает углубление дифференциации правового регулирования трудовых отношений, при этом имеется устойчивая тенденция к увеличению числа специальных норм трудового права.

- Как справедливо отмечается в литературе, углубление дифференциации правового регулирования трудовых отношений осуществляется в настоящее время по двум направлениям:
- расширение круга оснований (факторов) дифференциации (главным образом посредством включения специальных норм);
- увеличение объема особенностей или круга субъектов, охватываемых дифференциацией в рамках того или иного основания [Нуртдинова, Чиканова, 2015, 68].

При осуществлении соответствующего правового регулирования законодатель, действуя в рамках своих дискреционных полномочий, должен исходить из того, что установление особых правил для отдельных категорий работников допустимо лишь в том случае, когда общие нормы не могут быть применены к ним в силу объективных условий труда, субъектных особенностей работника, специфики организации труда у того или иного вида работодателей либо иных существенных обстоятельств, обуславливающих необходимость специального регулирования, и лишь в той мере, в какой соответствующие особые правила согласуются с предписаниями Конституции РФ и не ухудшают положение работника по сравнению с международными трудовыми стандартами [Коробченко, 2016, 53].

Таким образом, дифференциация правового регулирования трудовых отношений осуществляется главным образом посредством установления специальных норм, регулирующих права и обязанности отдельных субъектов этих отношений.

Обращаясь к рассмотрению специальных прав работников в России, отметим, что ТК РФ не содержит определения понятия «специальные права работников». Однако понятие «специальные права» используется в ряде статей: ст. 76 ТК РФ «Отстранение от работы», ст. 83 ТК РФ «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон».

Согласно ст. 76 ТК РФ, «работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья».

В соответствии со ст. 83 ТК РФ, «трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору».

Основываясь на вышеуказанных статьях, можно заключить, что специальное право является одним из видов трудовых прав и выступает в качестве трудовой функции или ее элемента.

При раскрытии понятия «специальные права работников» законодатель использует следующее перечисление: «лицензия, право на управление транспортным средством, право на ношение оружия, другое специальное право». Указанный перечень формирует лишь общее понимание того, какие права работников могут быть отнесены к специальным, при этом, конечно, нельзя считать данный перечень полноценным определением специальных прав работников.

Чтобы разобраться в сущности дефиниции «специальные права работников», необходимо обратить внимание на то, что понятие «специальные права» упоминается не только в ТК РФ, но и в административном законодательстве.

КоАП РФ содержит указание на следующие специальные права:

- право охоты (ч. 1 ст. 8.37 КоАП РФ);
- право управления транспортом, самоходной машиной или другими видами техники (ст. 9.3 КоАП РФ);
- право управления воздушным судном (ст. 11.5 КоАП РФ);
- право управления водным транспортом (ст. 11.7 КоАП РФ);
- право управления автотранспортными средствами (ст. 12.8 КоАП РФ);
- право на ношение оружия (ст. 20.8 КоАП РФ).

При максимально широком понимании специальных прав работников к ним можно отнести практически любые квалификационные требования (например, образование, наличие определенных допусков, доступ к государственной тайне и т. д.). Очевидно, существует необходимость содержательного ограничения данного понятия посредством введения критериев отнесения тех или иных прав работников к специальным.

Рассматривая понятие «специальные права работников», необходимо прежде всего обратиться к вопросу о месте данных прав в системе трудовых прав. Специальные права работников являются составной частью специальных прав субъектов трудового права, к которым относятся специальные права работодателя, специальные права работников, специальные права иных субъектов и участников трудовых правоотношений.

Как было отмечено выше, трудовые права могут быть разделены на «общие трудовые права» и «специальные трудовые права». Данная классификация вполне применима и к трудовым правам работников. Рассматривая общие трудовые права работников, можно заключить, что они являются базовыми в том смысле, что они распространяются на всех работников вне зависимости от каких-либо факторов и условий: категории работника, конкретной трудовой функции выполняемой работником, сферы деятельности, разновидности работодателя, у которого работает работник, и т. д. Исходя из этого, общие трудовые права работников можно определить как трудовые права, распространяющиеся на всех работников и составляющие содержание общей трудовой правоспособности; данные права закреплены главным образом в ТК РФ и могут быть ограничены только в случаях, предусмотренных ТК РФ [Попова, 2009, 110].

Что касается специальных прав работников, то отметим, что данное понятие является составным. В целях верного определения данного понятия требуется выяснить значение всех его составляющих категорий, а именно категорий «специальные» и «права». Категория «специальные» в общем смысле означает «особые, предназначенные для чего-либо, относящиеся к определенной отрасли» [Ожегов, 1978]. Категория «права» означает узаконенные возможности, свободу определенных действий. Основываясь на значении рассмотренных категорий, можно сделать вывод о том, что специальные права представляют собой закрепленные законодательством особые возможности, предназначенные для осуществления определенных действий.

Сформулируем следующее определение понятия «специальные права работников»: это предоставленные работникам в порядке, установленном законодательством, особые правомочия, дающие возможность осуществления определенных видов деятельности, в целях реализации работниками трудовых функций или их элементов. Таким образом, возможность выполнения работниками трудовых функций напрямую связана с наличием у них специальных прав на определенные виды деятельности.

Отметим, что в ТК РФ содержится определение трудовой функции как работы по должности

в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы (абз. 2 ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Исходя из этого, специальное право работника, а конкретнее реализация возможностей, предоставленных данным правом, является элементом трудовой функции либо трудовой функцией в целом [Попова, 2009].

Можно выделить следующие признаки специальных прав работников:

- специальные права работников необходимы им для реализации трудовых функций или элементов трудовых функций, определенных заключенными с работниками трудовыми договорами (дают возможность заниматься определенной трудовой деятельностью);
- специальные права работников предоставляются по правилам, установленным законодательством. Специальные права подтверждаются особыми документами, которые выдаются, контролируются и изымаются уполномоченными органами в установленном законом порядке [Бугров, 2010, 176];
- специальные права работников, как правило, носят срочный характер;
- законодательство закрепляет возможности лишения работников предоставленных им специальных прав.

Заключение

Таким образом, можно говорить о сложном, комплексном характере понятия «специальные права работников». Во-первых, специальные права работников являются одной из разновидностей трудовых прав; во-вторых, они выступают в качестве трудовой функции или ее элемента; в-третьих, специальные права работников имеют свое документальное воплощение, т. е. представляют собой определенный документ (удостоверение, свидетельство, сертификат); кроме того, это юридические факты, с которыми связаны возникновение, изменение, приостановление и прекращение трудового правоотношения.

Библиография

1. Антипьева Н.В. Единство и дифференциация в праве социального обеспечения. М.: Проспект, 2016. 238 с.
2. Бугров Л.Ю. Специальные права работников (поиск выходов из противоречий) // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 3. С. 164-178.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 195-ФЗ; принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 20.12.2001; одобрен Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.12.2001. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/
4. Коробченко В.В. Действие специальных норм трудового права во времени // Петербургский юрист. 2016. № 3. С. 52-58.
5. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68-82.
6. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1978. 846 с.
7. По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани: постановление Конституционного суда РФ от 27.12.1999 № 19-П. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_25870/
8. Попова Т.М. Некоторые теоретические и практические вопросы, связанные со специальными правами работников в России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2009. № 1. С. 109-113.
9. Попова Т.М. Специальные права работников в России // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. № 2. URL: <https://base.garant.ru/5441550/>
10. Снигирева И.О. Трудовой кодекс Российской Федерации и наука трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 2. С. 2-9.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ; принят Гос.

Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21.12.2001: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.12.2001. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

12. Яковенко Н.А. Общие и специальные нормы трудового законодательства в правовом регулировании трудовых отношений работников представительств Российской Федерации за рубежом // Современная научная мысль. 2015. № 3. С. 173-188.

The concept and essence of workers' special rights in Russia

Vitalii V. Trofimov

Postgraduate,
Department of labour and international law,
Perm State National Research University,
614990, 15 Bukireva st., Perm, Russian Federation;
e-mail: trofimov-v@inbox.ru

Abstract

The article aims to study the concept and essence of workers' special rights in the Russian Federation. One of the directions in reforming labour law consists in deepening the differentiation of legal regulation of labour relations, while there is a steady tendency to increase the number of special norms of labour law. The differentiation of legal regulation of labour relations is carried out mainly through special norms governing the rights and obligations of participants in these relations. The author of the article pays attention to the legal regulation of the category "workers' special labour rights" and, having analysed the provisions of the Labour Code of the Russian Federation, concludes that a special right is one of the types of labour rights and acts as a labour function or its element. The article defines workers' special labour rights, emphasising that special labour rights are special powers that allow workers to carry out certain activities to perform labour functions or their elements. It reveals the problems of regulation of workers' special rights in labour law, including the absence of the definition of workers' special rights and the absence of an exhaustive list of labour rights enshrined in the Labour Code of the Russian Federation.

For citation

Trofimov V.V. (2019) Ponyatie i sushchnost' spetsial'nykh prav rabotnikov v Rossii [The concept and essence of workers' special rights in Russia]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 9 (9A), pp. 104-110. DOI: 10.34670/AR.2019.90.9.010

Keywords

Workers' special rights, deprivation of special rights, suspension of workers' special rights, suspension from work, licence.

References

1. Antip'eva N.V. (2016) *Edinstvo i differentsiatsiya v prave sotsial'nogo obespecheniya* [Unity and differentiation in social security law]. Moscow: Prospekt Publ.
2. Bugrov L.Yu. (2010) Spetsial'nye prava rabotnikov (poisk vykhodov iz protivorechii) [Workers' special rights (the search for ways out of contradictions)]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki* [Bulletin of Perm University. Legal sciences], 3, pp. 164-178.
3. *Kodeks Rossiiskoi Federatsii ob administrativnykh pravonarusheniyakh: feder. zakon Ros. Federatsii ot 30.12.2001 № 195-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 20.12.2001: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 26.12.2001* [Code of the Russian Federation on Administrative Offences: Federal Law of the Russian Federation No. 195-FZ of December 30, 2001]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ [Accessed 29/08/19].
4. Korobchenko V.V. (2016) Deistvie spetsial'nykh norm trudovogo prava vo vremeni [The temporal scope of special norms of labour law]. *Peterburgskii yurist* [Petersburg lawyer], 3, pp. 52-58.
5. Nurtdinova A.F., Chikanova L.A. (2015) Differentsiatsiya regulirovaniya trudovykh otnoshenii kak zakonomernost' razvitiya trudovogo prava [The differentiation of regulation of labour relations as a regularity in the development of labour law]. *Zhurnal rossiiskogo prava* [Journal of Russian law], 6, pp. 68-82.
6. Ozhegov S.I. (1978) *Slovar' russkogo yazyka* [Dictionary of the Russian language]. Moscow.
7. *Po delu o provere konstitutsionnosti polozenii punkta 3 stat'i 20 Federal'nogo zakona "O vysshem i poslevuzovskom professional'nom obrazovanii" v svyazi s zhalobami grazhdan V.P. Malkova i Yu.A. Antropova, a takzhe zaprosom Vakhitovskogo raionnogo suda goroda Kazani: postanovlenie Konstitutsionnogo suda RF ot 27.12.1999 № 19-P* [On checking the constitutionality of the provisions of Item 3 of Article 20 of the Federal Law "On higher and postgraduate professional education" in connection with the complaints from the citizens V.P. Malkov and Yu.A. Antropov and the request from the Vakhitovsky District Court of Kazan: Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation No. 19-P of December 27, 1999]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_25870/ [Accessed 29/08/19].
8. Popova T.M. (2009) Nekotorye teoreticheskie i prakticheskie voprosy, svyazannye so spetsial'nymi pravami rabotnikov v Rossii [Some theoretical and practical issues related to workers' special rights in Russia]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki* [Bulletin of Perm University. Legal sciences], 1, pp. 109-113.
9. Popova T.M. (2008) Spetsial'nye prava rabotnikov v Rossii [Workers' special rights in Russia]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* [HR managers. Labour law for HR managers], 2. Available at: <https://base.garant.ru/5441550/> [Accessed 29/08/19].
10. Snigireva I.O. (2012) Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii i nauka trudovogo prava [The Labour Code of the Russian Federation and the science of labour law]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labour law in Russia and abroad], 2, pp. 2-9.
11. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 21.12.2001: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 26.12.2001* [Labour Code of the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ [Accessed 29/08/19].
12. Yakovenko N.A. (2015) Obshchie i spetsial'nye normy trudovogo zakonodatel'stva v pravovom regulirovanii trudovykh otnoshenii rabotnikov predstavitel'stv Rossiiskoi Federatsii za rubezhom [General and special norms of labour legislation in the legal regulation of labour relations of employees of representative offices of the Russian Federation abroad]. *Sovremennaya nauchnaya mysl'* [Modern scientific thought], 3, pp. 173-188.