

Labor and legal principles: problems of formatting and implementation

G. V. Khnykin¹

¹M. V. Lomonosov Moscow state University, Moscow, Russian Federation

DOI: 10.18255/2306-5648-2024-4-356-363

Conference paper
Full text in Russian

The article analyzes the current state of sectoral labor and legal principles. There is a systemic discrepancy between the terminology dedicated to them and their content both within the Labor Code of the Russian Federation and in establishing legislative and executive methods of regulating labor relations. As a result, practice offers double standards for resolving the same issues, which gives rise to multiple inequalities in the labor rights of different categories of workers. This is where the problems associated with the deformed labor market. And also - unreasonable parallel versions of legislation; changes in the content of the main institutions of labor law; commercialization of the Labor Code of the Russian Federation and labor legislation in general.

Keywords: basic principles of labor legislation; principles of legal regulation of labor relations; changes and additions to the Labor Code of the Russian Federation

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Khnykin, Gennady V. | E-mail: ghnikin@yandex.ru
D. Sc. (Jurisprudence), Professor

For citation: Khnykin G. V. Labor and legal principles: problems of formatting and implementation // Demidov Law Journal. 2024. Vol. 14, No. 4. P. 356-363. (in Russ.)

Трудо-правовые принципы: проблемы форматирования и реализации

Г. В. Хныкин¹

¹Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2306-5648-2024-4-356-363

УДК 331.2

Материалы конференции

Полный текст на русском языке

В статье анализируется современное состояние отраслевых трудо-правовых принципов. Отмечается системное рассогласование терминологии, посвященной им, и их содержания как внутри Трудового кодекса РФ, так и при установлении законодательного и исполнительного способов регулирования трудовых отношений. В результате практики предлагаются двойные стандарты решения одних и тех же вопросов, что порождает множественные неравенства трудовых прав различных категорий работников. Отсюда проблемы, связанные с деформированным рынком труда. А еще – неразумные параллельные варианты законодательства; изменения содержания основных институтов трудового права; коммертизации ТК РФ и в целом трудового законодательства.

Ключевые слова: основные начала трудового законодательства; принципы правового регулирования трудовых отношений; изменения Трудового кодекса РФ и дополнения к нему

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Хныкин, Геннадий Валентинович

E-mail: ghnikin@yandex.ru

Доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры
трудового права

Для цитирования: Хныкин Г. В. Трудо-правовые принципы: проблемы форматирования и реализации // Демидовский юридический журнал. 2024. Том 14, № 4. С. 356-363.

Два десятилетия, прошедшие со дня внедрения отраслевых трудо-правовых принципов в Трудовом кодексе РФ¹ (далее – ТК РФ), позволяют выявить проблемы и сделать некоторые выводы, связанные с их востребованностью и значением для практики.

1. И первая, легко обнаруживаемая напасть связана с системной проблемой рассогласования терминов и их содержания как внутри кодекса, так и при установлении законодательного и исполнительного (правительственного) способов регулирования трудовых отношений. В результате практике предлагаются двойные стандарты решения одних и тех же вопросов, что порождает множественные неравенства трудовых прав различных категорий работников. В итоге имеем деформированный рынок труда, основанный на параллельных вариантах законодательства. Причем противоположный тому, что изначально заложено как фундамент здания, названного «Трудовой кодекс РФ». Такая двойственность влечет и изменение содержания институтов, регулирующих трудовые отношения.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // СЗ РФ. 2002. № 1, ч. 1, ст. 3.

Так, вопреки принципу равной оплаты за труд равной ценности, «спрятанного» в основных обязанностях работодателя (ч. 2 ст. 22 ТК РФ), в 2006 г., наряду с традиционными окладами и тарифными ставками, появились в ст. 129 ТК РФ базовые оклады и базовые ставки как своеобразные минимальные размеры оплаты труда (МРОТ) работников государственных и муниципальных учреждений. На следующий год помимо федерального МРОТ субъектам федерации и отраслям экономики разрешили вводить региональные и отраслевые размеры минимальной заработной платы (РМЗП) (ст. 133.1 и 48 ТК РФ). Таким образом, постоянная или основная часть заработной платы, базирующаяся на тарифной системе и обеспечивающая в первую очередь единство централизованного государственного регулирования, утратила первостепенное значение. Такая «гибкость наоборот» приводит к тому, что рынок труда перестает эффективно функционировать, поскольку отдельные регионы и отрасли получают привлекательные стимулы для переманивания наиболее производительных работников.

Несомненный урон тарифной системе нанесли и новоявленные 10 видов систем оплаты труда, заявленные в ст. 135 и 144 кодекса. Они фактически перечеркнули понятие и содержание традиционных, исторически выверенных представлений о тарифной системе. Их несуразность подтвердили тавтологическим определением: «тарифные системы оплаты труда — это системы оплаты труда, основанные на тарифной системе ...» (ст. 143 ТК РФ).

Несомненный раздрой в практику регулирования трудовых отношений вносят параллельное существование различных терминов при описании, как правило, одних и тех же явлений. Причем правительственные понятия и определения нередко игнорируют законодательные варианты. Например, наряду с доминирующим во все времена трудовым договором предложен правительственный вариант эффективного контракта и его определение: «это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки». Какая необходимость в удвоении традиционного трудового договора? Что мешает обозначенные обязанности, условия, показатели включить в содержание трудового договора?

Другой пример связан с легально установленной в ТК РФ (ст. 15 и 56) однозначной трудовой функцией работника. Но ее заменили множественностью «обобщенных трудовых функций работника», описанных в профессиональных стандартах Минтруда. Однако не всегда эти стандарты находят широкое применение у работодателей. И причин тому множество: и неоднозначность понимания технологии их применения в практике управления персоналом, и отсутствие на должном уровне методического и информационного сопровождения их применимости, и недостаточная работа экспертных сообществ по анализу стандартов и квалифицированных рекомендаций, а также по выстраиванию публичного диалога с их регуляторами [1, с. 28–34].

Очередной пример игнорирования традиций понятийности – из области игры в коэффинциологию. Трудно удержаться работодателю в рамках основного отраслевого принципа равенства прав и возможностей работников, если предложенные законодателем системы доплат и надбавок стимулирующего характера в профессиональных квалификационных группах, введенные в 2013 г. (ФЗ № 185 от 02.07.2013²)

² Федеральный закон от 02.07.2013 № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с при-

в систему оплаты труда работников бюджетных учреждений, обогатились несчетным количеством повышающих коэффициентов. Таковые предусмотрены к окладам внутри каждого профессионального уровня. Есть еще группы показателей эффективности, названные «целевыми». Отдельно выделены «критерии оценки эффективности труда работников учреждений», включающие множественность оценок в баллах. А еще персональные, за выслугу лет, по структурным подразделениям и «несть им числа». Неразумная объемность юридических документов, характеризующаяся вязкостью установления и мелочностью размеров этих видов стимулов трудовой активности. Например, п. 4.3.1 Положения о порядке установления персональных коэффициентов в государственном образовательном учреждении высшего образования «Южно-Уральский государственный институт искусств имени П. И. Чайковского» предусматривает, что повышающие коэффициенты сложности и важности работы устанавливаются в диапазоне от 0,05 до 1,2 суммарно (таблицы 4–9) только по докладным запискам руководителей подразделений с обоснованием размера выплат, которые рассматриваются комиссией по оценке результатов профессиональной деятельности работников [2]. Мелочная опека по начислению зарплаты наблюдается и в «Положении об установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 – «Школа Сколково-Тамбов» [3].

2. Следующую группу проблем объединяет тот факт, что законодатель не отличается верностью своим вечным ценностям. Подобные проявления многочисленны. Нерадивое отношение к базовым регуляторам порождает невольный вопрос: как можно доверять принципам, которые нарушаются самим же законодателем, или он предпринимает обходные действия, чтобы окольными путями обойти свои же родные, порожденные им основные начала? Ответы очевидны, но худшее в этих ситуациях то, что законодатель тем самым подает дурные примеры для правоприменителей. Впрочем, последний тезис не совсем верен. Законодатель в таких ситуациях действует так: мне можно все или почти все, а другим – нельзя. Поясним на примерах. В статьях 8 и 9 кодекса провозглашен запрет работодателям и социальным партнерам ухудшать, ограничивать, снижать уровень трудовых гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

Но эти превосходные нормы законодатель не желает распространять на свою деятельность, т. е. при изменениях и дополнениях ТК РФ. Иными словами, государство, объявившее себя в ст. 7 Конституции РФ «социальным», политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь, во-первых, отказывается от пролонгации этого постулата в основном законе о труде, а во-вторых, систематически нарушает это принципиальное положение. Подобное раздвоение личности законодателя навевает печальные мысли о том, что он (законодатель) не знает, чего ему хочется: то ли конституции, то ли севрюжины с хреном [4, с. 580].

В итоге состояние трудовых прав заметно регрессирует. Вместе с тем запрет ухудшения трудо-правовых стандартов должен быть в ряду основных принципов ст. 2 кодекса. Но ничего подобного не происходит, а значит, имеем непрекращающееся игнорирование и заявленных принципов, и стандартов трудовых прав, и целей трудового законодательства вкупе с его же задачами.

Приведем два характерных примера. Первый связан со сложносочиненным отраслевым принципом, сформулированным как обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда. В числе слагаемых такого права названо ограниче-

нением Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // СПС КонсультантПлюс.

ние рабочего времени. Но Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ³ увеличивает продолжительность рабочего времени во вредных и опасных условиях до 40 часов в неделю под «вывеской» сокращенного рабочего времени (ч. 3 ст. 92 ТК РФ), а ч. 3 ст. 94 кодекса фиксирует возможность увеличения максимально допустимой продолжительности ежедневных вредоносных смен до 12 часов.

Второй пример из области заработной платы. В качестве отраслевого принципа провозглашено право на оплату труда. Звучит такой принцип крайне противоречиво и иронично: «обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федерального законом минимального размера оплаты труда».

Рассуждая здраво, трудно поверить в двойное «обеспечение» справедливости и достойности зарплат, оцененной в один уничижительный МРОТ. Такая оплата, заземленная на нищенский экономический показатель, не может соответствовать нравственным критериям, описанным в столь ценностных выражениях и взятых законодателем в основу понимания данного явления. Кстати, воплощенный на практике данный принцип представляет собой «качели» вознаграждений: у одних они заоблачно беспредельные, поскольку откровенно обозначены: «без учета предельного уровня соотношений» (ч. 3 ст. 145 ТК РФ), а у десятков миллионов работников – на уровне выживания («периода дожития»).

В ситуациях с терминами «своевременная» и «полная» вновь наблюдается своеобразное их понимание законодателем. В ст. 4 ТК РФ нарушение сроков и неполные размеры выплат заработной платы названы разновидностями принудительного труда, который принципиально запрещен.

Но неразумные действия законодателя по регулированию МРОТ, начатые 20.04.2007 (№54-ФЗ⁴), обрушивают принцип и являют собой не просто примеры антилогии, а явной насмешки над здравым смыслом. Причем усмешка вышла усиленная и подтвержденная наличием в ТК РФ «железобетонной» статьи 142 ТК РФ, которая обязывает голодного работника вместе с семьей при нарушении работодателем срока выплаты заработной платы продолжать трудиться в течение 15 дней, а затем, «известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы». А многочисленные группы специальных субъектов, вынужденные подчиняться «дисциплине голода», и вовсе, по мысли законодателя, должны трудиться фактически без ограничения срока, поскольку для них «не допускается приостановление работы». Имея такую мощную законодательную подсказку, работодатели повсеместно и широко ее используют, и власть имеет долгоиграющую проблему суммарной задолженности работникам, которая то уменьшается до миллиарда, то резко увеличивается до 12 млрд. руб.

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что при разработке и обсуждении этих законопроектов не проводился сравнительный анализ их соответствия ст. 55 Конституции, п. 2 которой гласит: в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина. А в п. 3 однозначно утверждается, что права и свободы человека и гражданина могут быть

³ Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // СПС КонсультантПлюс.

⁴ Федеральный закон от 20.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 17, ст. 1930.

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. И что из перечисленных событий имело место в 2007 или 2013 гг. и потребовало уменьшения заработной платы и времени отдыха при увеличении рабочего времени? Нет таких указаний в паспортах данных законопроектов.

Не занимался сравнительным анализом в рассматриваемых случаях и Конституционный Суд (КС). Он в своих решениях, связанных с изменениями ст. 94 и 129 кодекса, не касается вопроса их соответствия конституционным нормам и трудо-правовым принципам. Так, описывая жалобу гр. Р. В. Харламова об оспаривании конституционности ч. 3 ст. 94 ТК РФ, КС аккуратен в своих выводах, не упоминает глубинные конституционные смыслы, а лишь констатирует свершенное и, соответственно, не находит оснований для принятия жалобы к рассмотрению. Лишь отмечено, что ч. 3 ст. 94 ТК РФ предоставляет работникам и работодателям в лице уполномоченных представителей возможность прийти к соглашению об увеличении продолжительности ежедневной работы (смены) при сохранении количества рабочих часов в неделю, не предполагает увеличения продолжительности рабочего времени и не может рассматриваться как нарушающая права заявителя, указанные в жалобе⁵. К сожалению, законодатель легко, как видим, «предположил увеличение», и причем существенно: вместо прежних 36 часов в неделю и 6 часов в день рабочие смены на вредных и опасных работах увеличены соответственно до 40 и 12 часов.

Показательное игнорирование ст. 55 Конституции РФ наблюдается и в Определениях от 01.10.2009 № 1160⁶ и от 29.05.2012 № 1001-О⁷. В них КС указал, что изменения, внесенные в статьи 129 и 133 ТК РФ Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ, о признании утратившими силу ч. 2 ст. 129, содержащей определение понятия «минимальная заработная плата», и ч. 4 ст. 133, устанавливающей, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, не затрагивают правил определения заработной платы работника и системы оплаты труда.

Согласиться с подобным выводом – значит вовсе не замечать несметного числа возникших проблем и коллизий, связанных и с потерей мотивации труда и ценности работы, прежде всего в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных. Невольно вспоминается «История одного города» М. Е. Салтыкова-Щедрина: «Что касается до внутреннего содержания «Летописца», то оно по преимуществу фантастическое и по местам даже почти невероятное в наше просвещенное время» [5, с. 5].

⁵ Определение Конституционного Суда РФ от 18.10.2012 № 1983-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Харламова Романа Владимировича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 94 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктами 3.1.5, 3.1.6, 3.2.6 Федерального отраслевого соглашения по угольной промышленности Российской Федерации на 2010 - 2012 годы» // СПС КонсультантПлюс.

⁶ Определение Конституционного Суда РФ от 01.10.2009 № 1160-О-О «По жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

⁷ Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2012 № 1001-О «По жалобе гражданки Ивиной Ирины Брониславовны на нарушение ее конституционных прав пунктом 1 статьи 2 Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс.

Подобные иллюстрации поведения законодателя и судебных инстанций свидетельствуют об «обнулении» принципов справедливости применительно к условиям труда и заработной плате. Приведенные примеры концептуальной абсурдности демонстрируют не только идеологическое лицемерие, но и элементарное несоблюдение «уровня трудовых прав, свобод и гарантий работникам», в составе которого оплата труда представляет собой трудо-правовой стандарт, «обеспечиваемый государством» в лице федеральных органов государственной власти» (ст. 6 ТК РФ).

3. Краткий перечень «родовых травм» и «детских болезней» свидетельствует о коммертизации ТК РФ и в целом трудового законодательства, о его превращении в Предпринимательский кодекс, в котором закладываются чуждые основным началам трудового законодательства правовые средства передела активов в пользу работодателей. Пора остановиться, посмотреть, что натворили и, возможно, пересмотреть как фундамент, так и практическую часть кодекса. И есть серьезное основание для подобного вывода. Это – Указ Президента от 25.04.2022 № 231⁸, в соответствии с которым, начиная с 2022 г., нас ожидает Десятилетие науки и технологий. Следует использовать все возможности для приведения нормативного материала ТК РФ в соответствии с истинными смыслами, заложенными в его базовых началах.

И, конечно, это время особого внимания к науке трудового права. Одним из критериев научных исследований являются предложения по совершенствованию трудового законодательства. И здесь наблюдаются два подхода. Во-первых, исследователи, увлеченные философией, историей или статистикой труда и трудовых отношений, порой не делают даже попыток поучения законодателя. А во-вторых, противоположная картина – научная новизна диссертаций заменяется предложениями, обращенными к законодателю.

Подобные крайности имеют место и в выступлениях участников научных конференций, которые во множестве проводятся почти каждым серьезным высшим учебным заведением. И здесь возникает еще одна проблема, связанная с тем, что «узок их круг, страшно далеки они от народа...» [6, с. 80] и добавим – от законодателя.

В этой связи представляется, что институт законодательства и сравнительного правоведения или ИГПАН должны заниматься систематизацией предложений, посвященных совершенствованию трудового законодательства, и возможной их реализацией, т. е. стать, по сути, координационными центрами научных разработок и практики применения законодательства. Данный замысел был воплощен в Белоруссии: кандидат на научную степень обязан разработать предложения по внесению изменений и дополнений в ТК РБ, сформулированные в диссертации, и направить их в Национальный центр законодательства и правовых исследований республики. Организация подобных центров способствовала бы, во-первых, концентрации готовых нормотворческих рецептов, а во-вторых, отзывы или рекомендации, несомненно, могли бы свидетельствовать о том, что «дурь всякого видна была», как Петр Великий говорил.

Остается актуальной и другая тема о неприкосновенности ТК РФ: кодекс должен быть «священной коровой», а не модернизационным механизмом, который постоянно переоснащается. ТК РФ имеет более 200 новых редакций. Он пока уступает по этому показателю КоАП, у которого по 30, а то по 40 изменений в год. Но и ТК переходит на помесечный график редактирования: 2020 г. – 8, 2021 г. – 9, а 2022 г. – 10 раз!

Подводя неутешительные итоги, посвященные заявленной теме, отметим, что, во-первых, у законодателя отсутствуют полноценные, по выражению Козьмы Прутков-

⁸ Указ Президента РФ от 25.04.2022 № 231 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия науки и технологий» (с изм. и доп.) // СПС КонсультантПлюс.

ва, «руководительные взгляды на каждый предмет», которые могли бы стать «необходимой и надежной звездой, маяком, вехой» [7, с. 108]. Во-вторых, новые редакции статей ТК РФ, посвященные воплощению принципов в практику, нередко формируют противоположные смыслы и порождают реальности, далекие от заявленных гуманитарных ценностей.

В качестве общих выводов отметим следующее.

1. Принципы, сформулированные в ТК РФ, не стали системообразующими элементами регулирования трудовых отношений, закономерными факторами состояния и развития трудового законодательства.

2. На примерах описания принципов можно говорить о том, что складывается особый стиль законодательства о труде: провозглашая программные идеалы – им не следовать.

3. Отмечая немногословие представлений законодателя о принципах трудового права в отдельных разделах кодекса, невольно вспоминаешь проект Козьмы Пруtkова «О введении единомыслия в России», в котором он отмечает «необходимость единообразной точки зрения на все общественные потребности и мероприятия правительства» [7, с. 108]. В нашем случае это было бы единомыслие в написании законов. Например, по схеме, определенной, кстати, законодателем в абз. 3 ч. 1 ст. 6 ТК РФ и обозначенной как «основы правового регулирования». Итак, каждый раздел кодекса должен включать: понятия и определения, принципы (гарантии), видовые описания уровней трудовых прав, порядок их применения, процедур, критериев, нормативов, посвященных особенностям регулирования труда отдельных категорий работников и направленных на сохранение их жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

Ссылки

1. Елбаева Н. А., Крюков А. С., Москвитин О. А. Теоретические и практические основы профессионального стандарта «Специалист по конкурентному праву»: возможности применения // Конкурентное право. 2023. № 4. С. 28–34. DOI 10.18572/2225-8302-2023-4-28-34.

2. Положение о порядке установления персональных коэффициентов в государственном образовательном учреждении высшего образования «Южно-Уральский государственный институт искусств имени П. И. Чайковского». URL: <https://uyrgii.ru/sveden/document> (дата обращения: 15.10.2024).

3. Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №1 – «Школа Сколково-Тамбов». URL: <https://shkola1tambov-r68.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/dokumenty/> (дата обращения: 15.10.2024).

4. Салтыков-Щедрин М.Е. Книга о праздношатающихся. Собр. соч.: в 20 т. М.: Художественная литература, 1971. Т. 12. 755 с.

5. Салтыков-Щедрин М. Е. История одного города. Горький: Волго-Вятское кн. изд-во. 1986. 208 с.

6. Ленин В. И. Памяти Герцена (1912 г.) // Ленин В. И. Полн собр. соч. 5-е изд. М.: Политическая литература. 1968. Т. 21. 671 с.

7. Сочинения Козьмы Пруtkова. М.: Художественная литература, 1987. 335 с.