

## Роль правовой культуры в дифференциации правового регулирования труда руководителя организации

Одной из важных задач федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений является регулирование труда отдельных категорий работников, в том числе и руководителей организаций. Для выполнения своих трудовых функций руководитель организации должен обладать высоким уровнем профессиональной правовой культуры, которая в данных отношениях имеет определенные особенности, обусловленные спецификой труда руководителя. Речь идет о глубоком знании трудового законодательства, уважения к нему, профессиональной компетенции и навыкам реализации норм трудового права к конкретному индивидуальному случаю, о высоком чувстве нравственного долга и ответственности за исполнение своих служебных обязанностей и т.д.

Международная организация труда (МОТ) рассматривает руководящих работников как особых субъектов трудового законодательства. В ряде конвенций и рекомендаций МОТ содержатся специальные нормы-изъятия, которые оставляют вопрос о применении соответствующего международно-правового акта о труде к таким работникам на усмотрение национального законодательства. В нескольких актах МОТ имеются нормы, касающиеся руководящих работников. Такие нормы есть в Конвенции МОТ 1969 г. № 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве; в Рекомендации МОТ 1967 г. № 129 о связях между администрацией и трудящимися на предприятии, где предусматривается необходимость учета разницы функций младшего руководящего персонала и представителей трудящихся; а также в Рекомендации МОТ 1994 г. № 132 о работе в неполное рабочее время, оговаривающей необходимость создания условий для работы при неполном рабочем времени со специальным указанием на работников, занимающих управленческие посты<sup>1</sup>.

Признавая особый статус руководителя организации как субъекта трудового права, нельзя не отметить, что, как и другие работники организации, он пользуется правами и исполняет трудовые обязанности, установленные нормами трудового права и адресованные всем работающим на основании договоров о найме труда. Правовое положение руководителя в сфере трудового права — это сочетание единства и дифференциации правового регулирования труда руководителя организации.

---

\* Преподаватель кафедры гражданского права и процесса Саратовского юридического института МВД России, кандидат юридических наук.

<sup>1</sup> См.: Конвенции и рекомендации МОТ. Т. 2. МБТ. Женева, 1991.

Руководитель организации – работник данной организации, он имеет все права и несет все установленные законом, локальными нормативными актами, соглашениями трудовые обязанности, а также имеет особые трудовые права и особые трудовые обязанности, которые обусловлены теми или иными объективными основаниями дифференциации регулирования его профессиональной деятельности.

Дифференциация призвана решить задачу, которая заключается в том, чтобы индивидуализировать общую правовую норму в отношении отдельных категорий работников. Реализация этой задачи обеспечивает наиболее эффективное воздействие трудового права на реализуемые им общественные отношения<sup>2</sup>. Различия в нормах, адресованных разным категориям работников, вытекают из характера и содержания трудовых отношений.

В литературе по трудовому праву обычно выделяют основания дифференциации трудового права:

- обусловленные объективными факторами, характеризующими место и условия, финансово-экономическое положение работодателя или отрасли, в которой осуществляется работа, и др.;

- учитывающие половозрастные, физиологические особенности, состояние здоровья, характер трудовой связи работника и работодателя и др.

К объективным факторам, характеризующим место и условия работы, относятся: вредность и тяжесть производства, особые температурные условия, повышенная интенсивность труда, требующая большего физического или нервного напряжения работника, неблагоприятные климатические условия, отдаленность местонахождения организации, разъездной характер работы и др.<sup>3</sup> Такие особенности труда находят отражение в институтах рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и иных институтах трудового права.

Вторая группа оснований дифференциации учитывает личностные качества граждан, вступающих в трудовые отношения. Безусловно, права Т.Ю. Коршунова, утверждающая, что субъектная дифференциация конкретизирует применение правовых норм к различным субъектам не в силу исполнения ими трудовых обязанностей в специфических условиях, а вследствие особых свойств, характеризующих их самих<sup>4</sup>.

Теоретический и практический интерес представляет оценка степени объективной обоснованности установленных законом особенностей регулирования труда руководителей организаций и соответствие такой дифференциации основным принципам организации труда, прописанным в Трудовом кодексе РФ. Прежде всего имеется в виду обеспечение принципа равенства трудовых прав граждан и защиты от дискриминации в сфере труда (ст. 3 ТК РФ).

Объективным основанием дифференциации труда руководителя организации выступает организационно-правовая форма юридического лица, которое является работодателем для конкретного руководителя.

Гражданское законодательство предусматривает несколько организационно-правовых форм: хозяйственные товарищества и общества, произ-

<sup>2</sup> См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 319.

<sup>3</sup> См.: Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. С. 57.

<sup>4</sup> См.: Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование труда руководителя организации: единство и дифференциация // Журнал российского права. 1998. № 6. С. 35.

водственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия (ч. 2 ст. 50 ГК РФ). Федеральный закон «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»<sup>5</sup> предусматривает виды унитарных предприятий, основанных на праве хозяйственного ведения и праве оперативного управления. Специфика замещения должности руководителя организации (дифференциация правового регулирования данного вопроса) присутствует в каждой из названных форм.

Так, председателем производственного кооператива может быть избран только член кооператива; единоличный орган управления обществом с ограниченной ответственностью может быть избран и не из числа его участников; генеральный директор федерального государственного унитарного предприятия назначается на должность органом исполнительной власти, уполномоченным Правительством РФ (например, Федеральным агентством по управлению федеральным имуществом).

Существуют особенности трудовых отношений руководителя в соответствии с видами организаций.

Согласно статье 344 ТК РФ права и обязанности работника и работодателя в религиозных организациях определяются в трудовом договоре с учетом внутренних установлений религиозной организации. Законодатель не дает толкования понятия «внутренние установления», так как они трактуются по-разному и определяются особенностями проведения богослужения, религиозных обрядов и церемоний, процессом религиозного обучения, принятыми в той или иной конфессии.

Можно предположить, что религиозность человека будет считаться тем самым «деловым качеством», которое станет учитываться при трудоустройстве, в том числе и в качестве руководителя религиозной организации. Это означает отступление от общего принципа ст. 3 ТК РФ о недопустимости ограничений прав и установления преимуществ в зависимости от отношения к религии.

Тем не менее квалифицированное выполнение трудовой функции руководителем религиозной организации, издающей богослужебную литературу, руководителем духовного образовательного учреждения, занимающегося подготовкой служителей и религиозного персонала (п. 17, 19 ФЗ от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»<sup>6</sup>), всецело зависит от знания соответствующих религиозных учений, заповедей, обрядов. Поэтому требование работодателя к религиозной принадлежности работника, тем более руководителя таких работников, в данном случае вряд ли можно считать дискриминационным. Как отмечает Д.В. Черняева, в Австралии и ряде американских штатов такие требования не считаются дискриминационными<sup>7</sup>.

Руководители образовательных учреждений, деятельность которых непосредственно связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, относятся к педагогическим работникам. Особенности регулирования труда педагогических работников закреплены в главе 52 ТК РФ, а также несколькими основными законами, определяющими правовой статус педагогов: Законом РФ от 10 июля 1992 г. № 3266 (в ред. от

<sup>5</sup> СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4746. Российская газета. 2007. 5 дек.

<sup>6</sup> СЗ РФ. 1997. № 39. Ст. 4465; 2006. № 29. Ст. 3122.

<sup>7</sup> См.: Черняева Д.В. Регулирование труда работников религиозных организаций в Российской Федерации: проблемы решенные и нерешенные // Трудовое право. 2003. № 6. С. 8.

13 января 1996 г.) «Об образовании»<sup>8</sup>, ФЗ от 22 августа 1996 г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»<sup>9</sup>. Законодатель предъявляет особые требования к личности педагога он должен соответствовать определенным моральным стандартам и не нарушать общепризнанных правил поведения. Специфическое ограничение установлено ст. 332 ТК РФ и п. 3 ст. 20 ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» для замещения должностей ректоров и руководителей филиалов и институтов государственных и муниципальных высших учебных заведений. На эти должности могут претендовать лица в возрасте не старше 65 лет. Учредитель по представлению ученого совета вуза может продлить срок пребывания в должности ректора до достижения работником возраста 70 лет. Специальные правила, регулирующие труд педагогических работников, можно разделить на две группы: установленные для всех педагогов, включая руководителей образовательного учреждения, и предусмотренные только для отдельных категорий, например для руководителя образовательного учреждения. В итоге мы имеем два различных основания дифференцированного регулирования труда: с учетом особенностей педагогической деятельности и с учетом особенностей функции руководства образовательным учреждением.

В связи с появлением большого числа организаций, осуществляющих специфические виды деятельности (кредитных, организаций — профессиональных участников рынка ценных бумаг и других), возникла необходимость устанавливать в специальном законодательстве особые квалификационные требования к руководителям организаций. Подобные требования прописаны, в частности, Федеральным законом «О банках»<sup>10</sup>. В соответствии с Законом РФ от 27 ноября 1992 г. № 4015–1 «Об организации страхового дела в РФ»<sup>11</sup> руководитель субъекта страхового дела — юридического лица — обязан иметь высшее экономическое или финансовое образование, а также стаж работы в сфере страхового дела и (или) финансов не менее двух лет (ст. 32.1). «Такое положение позволит упорядочить требования, предъявляемые к руководителям специализированных организаций разнообразными контролирующими и надзирающими органами, осуществляющими лицензирование данных видов деятельности»<sup>12</sup>.

Подобного рода особые правила, несомненно, обусловлены характером трудовой функции руководителя в указанных организациях и сомнений в их обоснованности не вызывают.

Для того чтобы отразить специфику исполнения руководителем организации своих трудовых обязанностей, появилась необходимость пересмотра действующего законодательства, регламентирующего отношения собственника имущества и руководителя организации. Необходимо заметить, что до принятия ТК РФ трудовое законодательство в части регулирования труда руководителя отставало от требований реальной жизни.

<sup>8</sup> Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992. № 30. Ст. 1797; СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 150; 2005. № 1. Ст. 25; 2006. № 1. Ст. 10.

<sup>9</sup> СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4135; 2002. № 26. Ст. 2517; 2003. № 2. Ст. 163; 2004. № 35. Ст. 3607; 2006. № 1. Ст. 10.

<sup>10</sup> СЗ РФ. 1996. № 6. Ст. 492; 2006. № 6. Ст. 636.

<sup>11</sup> СЗ РФ. 1993. № 2. Ст. 56; 2003. № 50. Ст. 4858; 2004. № 30. Ст. 3085; 2005. № 30 (ч. 1). Ст. 3115.

<sup>12</sup> Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование труда руководителя организации: единство и дифференциация // Журнал российского права. 1998. № 6. С. 39.

Анализ законов об акционерных обществах, производственных кооперативах, сельскохозяйственной кооперации и др. позволяет сделать вывод, что законодательство также весьма неоднозначно определяет полномочия руководителя и управляемой им организации. В каждом конкретном случае (для каждой организационно-правовой формы) общие положения, касающиеся правового статуса руководителя организации (его основные права и обязанности, порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, основания прекращения трудовых правоотношений) законодателем урегулированы неодинаково.

Справедливо мнение Т.Ю. Коршуновой, что «такое положение представляется не вполне оправданным, так как указанная дифференциация только затрудняет правоприменительную практику, порождая разноречивую и противоречивую»<sup>13</sup>.

«Дифференциация правового регулирования труда, — как утверждает Л.А. Сыроватская, — выражается, в частности, в том, что специальными актами конкретизируются общие нормы с учетом особенностей производства; устанавливаются льготы (повышается уровень гарантий); особые, более строгие меры дисциплинарной и материальной ответственности и упрощенные основания прекращения трудового договора (в силу либо особых трудовых функций работника, либо серьезности последствий нарушения им трудовых обязанностей)»<sup>14</sup>.

Конституционный Суд РФ в своем Постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П/4 «По делу проверки конституционности положений пункта 2 статьи 278 и 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона “Об акционерных обществах” в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан»<sup>15</sup> сформулировал выводы применительно к положениям п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ. Эти выводы оказались весьма значимыми для развития трудового законодательства. Суд указал, что федеральный законодатель вправе устанавливать различия в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, в том числе вводить особые правила, касающиеся прекращения с ними трудовых правоотношений, если эти различия являются оправданными и обоснованными, соответствуют конституционнозначимым целям (п. 2). Такая позиция нашла отражение и в Постановлении Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности положений п. 3 ст. 20 ФЗ “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросами Вахитовского районного суда города Казани»<sup>16</sup>.

«Это означает, что введение преимуществ и ограничений для лиц, выполняющих различные трудовые функции, должно быть обосновано характером трудовой деятельности, содержанием трудовых обязанностей, условиями труда и иными объективными и значимыми обстоятельствами, не связанными с биологическими, психологическими и социальными особенностями личности. Тем самым сохраняется неизменным один из основных

<sup>13</sup> Коршунова Т.Ю. С. 36.

<sup>14</sup> Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. М., 2001. С. 44.

<sup>15</sup> СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209.

<sup>16</sup> СЗ РФ. 2000. № 3. Ст. 354.

принципов правового регулирования трудовых отношений — единство и дифференциация условий труда различных категорий работников»<sup>17</sup>.

Трудовой кодекс РФ как основной отраслевой закон обеспечивает единый подход к регулированию трудовых и связанных непосредственно с ними отношений, устанавливая, что нормы трудового права, содержащиеся в иных законах (федеральных и субъектов РФ) и нормативных правовых актах, должны соответствовать законодательству о труде. На основе федеральных законов и законов субъектов РФ органами исполнительной власти субъектов РФ разрабатываются и принимаются правовые акты по вопросам регулирования отношений в сфере труда, в частности, регулирующие труд работников организаций, находящихся в собственности соответствующих субъектов и финансируемых из местных бюджетов.

Таким образом, можно выделить следующие объективные основания дифференциации регулирования труда руководителя организации, которые уже в той или иной степени отражены в законе и могут оказать влияние на статус руководителя организации в будущем:

- форма собственности организации работодателя;
- организационно-правовая форма организации работодателя;
- отраслевая принадлежность организации работодателя;
- ведомственная подчиненность организации работодателя;
- финансово-экономическое положение организации работодателя (в т.ч. в процессе проведения предусмотренных законом процедур банкротства);
- состав учредителей организации работодателя (в т.ч. имеются в виду особенности труда руководителя, являющегося единственным учредителем);
- наличие либо отсутствие коллегиальных исполнительных органов в организации;
- специфика внутренней организационной структуры организации работодателя (наличие обособленных подразделений: филиалов, представительств);
- особенности отдельных видов деятельности, осуществляемых организацией работодателем (в т.ч. подлежащих лицензированию).

Специальные нормы о труде руководителя организации, представляется, целесообразно унифицировать, систематизировать и согласовать между собой в рамках отрасли трудового права. Большинство положений такого систематизированного регулирования будет иметь и межотраслевой характер, обеспечивая при этом должное взаимодействие отраслей в части определения юридического статуса такого специфического субъекта права, коим является руководитель организации.

В научной литературе высказывалось мнение (например, А.И. Ставцевой<sup>18</sup>) о том, что многочисленность действующих актов не исключает возможности принятия единого закона о правовом статусе руководителя, который определил бы его функции, полномочия, ответственность, а так-

<sup>17</sup> Нуртдинова А.Ф. Комментарий к постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П // Хозяйство и право. 2005. № 4. С. 42.

<sup>18</sup> См.: Ставцева А.И. Ответственность руководителя организации за нарушение законодательства о труде. М., 2000. С. 16.

же принципы и процедуры вступления в должность, квалификационные характеристики специальности, порядок увольнения, обеспечения и защиты прав руководителя. К сожалению, проект Федерального закона «Об особенностях регулирования труда руководителя организации», принятый Государственной Думой, отклонен Президентом РФ в 1998 г., т.е. еще до принятия Трудового кодекса РФ.

На наш взгляд, есть смысл вернуться к этому законопроекту уже на уровне норм ТК РФ с учетом теоретического осмысления его положений и сформировавшейся практики.