

УДК 349.222.2

В.М. Лебедев**СТРУКТУРА ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО
ПРАВООТНОШЕНИЯ**

Рассматривается индивидуальное трудовое правоотношение как правовая система, анализируются ее элементы и стадии развития. Делается вывод, что реализация трудового правоотношения характеризуется степенью удовлетворения конкретно определенного интереса субъекта трудового права.

Ключевые слова: структура трудового правоотношения, правовой интерес, субъекты трудового права, соотношение общественного отношения и интересов его сторон, фактическое содержание индивидуального трудового правоотношения.

Структура индивидуального трудового правоотношения – это прежде всего юридическая связь между его субъектами. Ограничившись только исследованием взаимосвязи субъективного права и юридической обязанности, многое в структуре трудового правоотношения сложно будет выявить и объяснить. В процессе исследования, например, выясняется, что правовые связи в трудовом правоотношении цикличны, дискретны, имеют различную напряженность, создавая тем самым эффект своего рода пульсации: возникновение – напряжение – затухание связей его элементарных составных частей.

Традиционный подход к изучению индивидуального трудового правоотношения предполагает, что оно обычно, даже при наличии сложных фактических составов, возникает с момента заключения трудового договора и прекращается его расторжением. Другими словами, индивидуальное трудовое правоотношение – это своего рода монолит, который и прекращается одномоментно, не претерпевая каких-то внутренних процессов, связанных с изменением, осложнением, модификацией, упрощением своего содержания. Если согласиться с такого рода пониманием трудового правоотношения, то его можно определить как некую универсальную форму, заранее выработанную юриспруденцией, уточненную сторонами на уровне трудового договора, то есть как некую рациональную правовую данность. В таком случае в индивидуальном трудовом правоотношении для данной пары субъектов заранее учтены условия, характер, содержание, оплата выполняемой работы, другие обстоятельства, которым нормотворческие органы придают правовое значение. Процесс реализации такого правоотношения предполагает учет этих обстоятельств и условий и как результат – наличие соответствующих правовых связей в его пределах: получение и выполнение работы, соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха, обеспечение условий, безопасных для здоровья и благоприятных для производительного труда, освобождение от работы в связи с болезнью, выполнением общественных или государственных обязанностей и т.д. и т.п. Следовательно, трудовое правоотношение сохраняется и в тех случаях, когда нанявшийся не работает, но стороны или

третьи лица не принимают необходимых мер для расторжения трудового договора.

Элементарный анализ индивидуального трудового правоотношения показывает, что существует значительное различие между трудовым правоотношением, как идеальной юридической формой, постоянно существующей связи нанимателя с работником, и его фактическим правовым содержанием, формирующимся в процессе трудовой деятельности.

В конечном счете предметом регулирования норм трудового права являются не столько общественные отношения, связанные с трудом, сколько интересы его сторон. Интерес обычно реализуется в поведении субъекта, которое всегда реально, проявляется в определенных действиях или, напротив, в воздержании от них.

Общественные трудовые отношения – это своего рода «буферная зона» между нормами трудового права и интересом. Она действительно опосредуется нормами права, но только с целью обеспечения интересов субъектов индивидуального трудового правоотношения, создания необходимых гарантий его обеспечения. Вычленив и выбросив из этой цепочки интерес, любое трудовое правовое регулирование потеряет всякий смысл, поскольку именно категория интереса отвечает на самые важные вопросы правовой действительности: зачем необходима разработка и принятие той или иной нормы? почему ее следует совершенствовать? каков конечный результат правоприменения?

Понятие общественного отношения – это скорее фикция, а интересы его субъектов всегда реальны, конкретно определены, вполне адресны.

Пытаясь определить содержание общественного отношения, его разновидность – правоотношение, мы обычно говорим о субъективном праве и юридической обязанности. Это тоже своего рода фикции. На самом деле субъективное право – это реально существующий, конкретно определенный, защищенный (гарантированный) нормами трудового права, востребованный интерес работника, работодателя либо их представителей.

Юридическая обязанность как элемент индивидуального трудового правоотношения, в свою очередь, полностью или частично утрачиваемый либо фактически ограниченный в пользу другого субъекта интерес, что опосредуется процедурными или процессуальными нормами трудового права.

Следовательно, содержанием фактического индивидуального трудового правоотношения является соотношение защищенного (гарантированного) нормами трудового права интереса его субъекта и интереса, лишенного в пользу другого лица правовой защиты, соответствующих юридических гарантий.

Такая конструкция позволяет говорить о реализации индивидуального трудового правоотношения как удовлетворении конкретно определенного интереса лица, обеспеченного на основе правовой связи его субъектами добровольно или с помощью средств, закрепленных в нормах права.

С учетом изложенного возникает необходимость наряду с конкретным трудовым правоотношением индивидуально определенных его участников различать потенциальное трудовое правоотношение и, более того, конструировать для определенного временного периода, когда работник с согласия нанимателя или по воле законодателя не работает (отпуск, выполнение обще-

ственных или государственных обязанностей, призыв на военные сборы определенной категории работников и т.п.), своего рода квазитрудовое индивидуальное правоотношение, то есть «как бы трудовое», но без выполнения работником трудовой функции.

В противном случае следует в теорию трудового правоотношения вводить новые понятия, опосредующие временное приостановление, полное или частичное неисполнение сторонами трудового договора своих обязанностей, то есть модификацию индивидуального трудового правоотношения. С этих позиций вряд ли будет оправданным предложенное законодателем понятие «изменение трудового договора».

Теоретически, анализируя структуру индивидуального трудового правоотношения, можно пойти и по пути отказа от конструкции его единого понятия, заменив его десятком других – элементарных, что вряд ли будет оправданным, поскольку чревато разрушением его структуры.

В структуре индивидуального трудового правоотношения традиционно выявляется единство правовых связей его сторон, подчеркивается взаимосвязь правомочий и юридических обязанностей. В условиях рынка особое значение приобретает положение о том, что субъективному праву всегда корреспондирует соответствующая юридическая обязанность каждой из сторон индивидуального трудового правоотношения. Так, праву выполнять работу определенного рода корреспондирует обязанность предоставить такую работу, праву использовать по своему усмотрению время отдыха – обязанность предоставить такое время, соблюдать режим рабочего времени и т.п. Отступление от нормы такого сочетания правомочий и юридических обязанностей одной из сторон индивидуального трудового правоотношения влечет за собой разрушение его структуры. Аналогичным образом должно расцениваться и выделение в самостоятельный вид корреспондирующих правомочия и юридической обязанности сторон трудового правоотношения. Выделение из системы (трудового правоотношения) одного или нескольких ее элементов (составных частей) всегда влечет за собой изменение структуры системы, прекращение ее функционирования полностью или частично.