

ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Николаев Артём Дмитриевич,

Белорусский государственный экономический университет
(г. Минск, Республика Беларусь)

В данной статье рассмотрены особенности применения фундаментального принципа трудового права – единства и дифференциации в отношении руководителя организации. Выявлены специфика его трудовой функции (с учетом применения указанного выше принципа) и влияние данных факторов на особый трудово-правовой статус субъекта.

В настоящее время с развитием рыночных отношений и появлением многообразия организационно-правовых форм субъектов хозяйствования значительную роль играет квалифицированное руководство ими. Несмотря на многообразие наименований должностей руководителя организации, само определение понятия (для целей трудового регулирования) в несколько обобщенной форме имеет легальное определение в ст. 252 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) [1].

Особую роль в реализации норм, регулирующих деятельность руководителя организации, играет такой аутентичный принцип трудового права, как единство и дифференциация.

Обратившись к теоретическим началам, под единством следует понимать всеобщность и обязательность основных правовых принципов правового регулирования труда, закрепленных в Конституции, независимо от вида и характера трудовых отношений, которые, как писал Б.К. Бегичев, характеризуются внутренне связанной, органически единой и цельной совокупностью юридических приемов и средств закрепления и развития трудовых отношений [2, с. 138]. Сопутствующим единству выступает принцип равенства, который также является средством для обеспечения самого единства. Кроме того, именно на его основе формируется трудовая правосубъектность. Применительно к руководителю организации единство означает прямое действие на него общих для всех категорий работников трудовых прав и обязанностей.

В отличие от первой составляющей указанного выше принципа, вторая предполагает отдельный спектр особых положений, требующих детального анализа.

Так, трудовое регулирование деятельности руководителя организации имеет ряд специфических особенностей. В частности, существует со-

вокупность относительно самостоятельных правовых норм, закрепленных как в Трудовом кодексе, так и в ряде подзаконных актов, а также локальных правовых актов и учредительных документах, которые дополняют общие нормы. Анализ специальных норм, содержащихся в гл. 18 Трудового кодекса, показывает, что их направленность сводится к специфическим процедурам, предшествующим заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и пр.) [1]. Кроме того, к руководителю организации предъявляются повышенные дисциплинарные требования, например, подп. 4.2 п. 4 Декрета Президента Республики Беларусь №5 от 15.12.2014 г. предусмотрено, какие нарушения трудовых обязанностей являются грубыми и влекут безусловное привлечение руководителя к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения [3].

Однако перечислением приведенных выше особенностей вся специфика трудового статуса руководителя организации не исчерпывается. Непосредственно сам руководитель является уполномоченным лицом нанимателя в трудовых отношениях с работниками организации, т. е. реализует права и обязанности самого нанимателя в трудовых и связанных с ними отношениях (например, представляет интересы нанимателя в коллективных трудовых отношениях).

Согласно концепции, предложенной В.В. Кузнецовым, руководитель также является представителем организации, выступая от ее имени и в ее интересах в отношениях с контрагентами, что в первую очередь отсылает к гражданско-правовому регулированию данной сферы деятельности руководителя организации [4, с. 16], иными словами, автор указывает на руководителя организации как на орган юридического лица и его представителя.

С точки зрения логического анализа такого специфического участника трудовых и связанных с ними отношений, как руководитель организации, проявляется также еще одна составляющая его правового статуса, в которой сам руководитель выступает наемным работником, с которым заключен трудовой договор, т.е. между юридическим лицом и руководителем организации возникают трудовые отношения путем заключения обозначенного выше трудового договора.

Под дифференциацией в общем смысле понимаются различия в нормативном регулировании труда работников, исходя из содержания и характера складывающихся между ними трудовых отношений. Иными словами, именно благодаря дифференциации появляется возможность индивидуализировать общую норму трудового права под конкретную категорию работников [5, с. 319]. Развитием данного тезиса также служит то, что дифференциация предусматривает наличие норм трудового права, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающих наличие для

отдельных категорий работников дополнительных правил, подлежащих применению. В современной науке отсутствует единство мнений в отношении определения понятия оснований дифференциации трудового права, однако наличие двух составляющих – объективной и субъективной – представляет собой своеобразную аксиому.

Объективная дифференциация в общем понимании включает в себя все те особенности организации труда субъекта, в основу которых заложены объективные признаки, не имеющие отношения к свойствам личности (например, условия труда работника) [6, с. 91].

Субъективная же дифференциация предполагает в качестве оснований разграничения обстоятельства, вызванные качествами самого работника (пол, возраст, наличие инвалидности и пр.) [7, с. 205].

Таким образом, дифференциация в отношении руководителя организации основывается на описанных выше особенностях (наличие особых процедур, предшествующих заключению трудового договора с руководителем организации, наличие повышенных дисциплинарных требований к нему, наличие отдельных функциональных статусов, присущих ему и пр.). Однако, усматривая очевидность объективной дифференциации, следует учесть современные тенденции (например, субъективная сторона выражается в целом спектре способностей, умений, навыков конкретного претендента на должность руководителя организации). Также необходимо выделять и особую индивидуальную связь, возникающую между юридическим лицом и руководителем организации, которая имеет место, например, при смене собственника организации, т. е. руководитель организации может быть подвергнут увольнению только по причине самого факта смены собственника (ст. 257 Трудового кодекса) [1]. А поскольку предложенные объективные и субъективные факторы не имеют исчерпывающего списка критериев для классификации, можно вести речь о том, что дифференциация труда руководителя носит объективно-субъективный характер.

Подводя итог изложенному выше, следует отметить, что правовое положение руководителя организации характеризуется рядом индивидуальных специфических черт, присущих исключительно данному субъекту. Предложенное законодателем определение руководителя организации носит общий характер и в перспективе требует развития данной формулировки. Одновременно с этим на создание особого правового статуса руководителя и выполняемой им трудовой функции оказывает непосредственное влияние фундаментальный принцип трудового права – принцип единства и дифференциации. Благодаря ему создаются предпосылки для формирования особого правового регулирования труда руководителя организации, выделения более четкого круга полномочий, прав и обязанностей, составляющих его трудовую функцию. Особую роль в настоящее время играет дифференциация труда ру-

ководителя, предпосылками для которой выступает ряд факторов: наличие особых функций, выполняемых руководителем (например, одновременно с функцией представителя нанимателя в коллективных трудовых отношениях сочетается функция работника по конкретному трудовому договору, заключенному между руководителем и юридическим лицом); установленные по отношению к руководителю повышенные дисциплинарные требования, особые процедуры, предшествующие заключению трудового договора с ним и пр., указывают на присутствие в данных трудовых отношениях объективной дифференциации. Наличие требований, предъявляемых к кандидатам на должность руководителя организации в срезе деловых качеств, отсутствие четких критериев для отнесения конкретного фактора к субъективной дифференциации, а также открытость перечня самих факторов позволяет говорить о наличии субъективной дифференциации. Таким образом, можно вести речь об объективно-субъективном характере дифференциации правового регулирования труда руководителя.

Список источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г., № 124-З // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. Бегичев, Б. К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве / Б. К. Бегичев // Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. – 1964. – № 2. – С. 138–139.

3. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций: Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. Кузнецов, В. В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации : дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05 / В. В. Кузнецов. – М., 2015. – 212 л.

5. Рабинович-Захарин, С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / С. Л. Рабинович-Захарин // Вопросы советского гражданского и трудового права. – 1952. – №1. – С. 98–100.

6. Халдеева, Н. В. Предпосылки и основания объективной дифференциации в трудовом праве / Н.В. Халдеева // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. – 2017. – № 10. – С. 90–94.

7. Дымкова, К. А. Факторы дифференциации и их влияние на управление трудом в сфере общественного производства / К. А. Дымкова // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина. – 2015. – № 7. – С. 203–208.