УДК 349.22

У. А. Акперли
доцент кафедры трудового и экологического права
юридического факультета
Бакинского государственного университета
(Азербайджанская Республика)

О ГАРАНТИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ СУБЪЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ

Юридические гарантии представляют некую единую систему, которая призвана обеспечивать работникам практическое осуществление их субъективных трудовых прав. Гарантии крайне необходимы работнику как более слабой стороне трудового правоотношения по сравнению с работодателем — собственником средств производства. Документам, регламентирующим данные гарантии, а также условиям их получения посвящена данная работа.

Исследуя проблему гарантий в узкопрофессиональном смысле, не следует упускать из вида общетеоретический аспект. Так, по мнению ученых-теоретиков, гарантии — весьма объемное социально-политическое и юридическое явление, которое характеризуют три момента: познавательный, идеологический и практический. При этом отмечается, что практический аспект выступает в качестве инструментария юриспруденции, предпосылки удовлетворения социальных благ [1, с. 319–320].

Специалисты в области теории права сформулировали следующее определение: «гарантии — это система социально-экономических, политических, нравственных, юридических, организационных предпосылок, условий, средств и способов, создающих личности равные возможности для осуществления своих прав, свобод и интересов» [2, с. 168].

Следует отметить, что в Трудовом кодексе (далее — ТК) Российской Федерации выделен специальный раздел VII («Гарантии и компенсации»), в котором в систематизированном виде представлены практически чуть ли не все существующие гарантии в сфере социально-трудовых отношений [3]. С нашей точки зрения, такое решение в условиях рынка, когда обеспечительная функция гарантий особенно возрастает, акцент законодателя на этом вопросе чрезвычайно важен, и, стало быть, выделение в ТК Азербайджанской Республики [4] специального раздела или отдельной главы усиливает роль данного правового института. Наш законодатель избрал другой подход к данной проблеме: гарантии, главным образом, сосредоточены (закреплены) по отдельным правовым институтам, хотя нельзя не отметить, что в составе Кодекса законов о труде

Азербайджанской ССР имелась специальная глава VIII «Гарантии и компенсации» [5].

Социальное предназначение гарантий и их подлинная правовая сущность в трудовом законодательстве, с нашей точки зрения, наиболее полно раскрывается при их классификации. По содержанию правовые гарантии ученые, как правило, делят на материальные и процессуальные [6, с. 69]; по способам правового регулирования — на императивные и диспозитивные; по целевому назначению прав — на гарантии реализации трудовых прав и на гарантии охраны этих прав.

Профессор И. К. Дмитриева, в частности, пишет, что «на основе общепризнанной в юридической науке и науке трудового права классификации, исходя из общих гарантий реализации прав, свобод и обязанностей, закрепленных правовым (конституционным) статусом личности, можно дать разграничение гарантий трудовых прав граждан на две группы: во-первых, на гарантии осуществления (реализации) трудовых прав и, во-вторых — на гарантии защиты трудовых прав. «Первая группа, — считает И. К Дмитриева, — это правовые средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление (использование) гражданами предоставленных им прав и обязанностей в области труда. Вторая группа — это гарантии, составляющие механизмы и способы защиты трудовых прав граждан (например, раздел XIII ТК Российской Федерации)» [7, с. 29].

К общим гарантиям мы может отнести положение ст. 16 ТК Азербайджанской Республики, в которой установлен «категорический запрет на любые формы дискриминации работников по признаку гражданства, пола, расовой, религиозной, национальной принадлежности, языка, места жительства, имущественного положения, общественно-социального происхождения, возраста, семейного положения, убеждений, политических взглядов, принадлежности к профсоюзам или общественным объединениям, служебного положения, а также другим причинам, не связанным с деловыми качествами, профессиональными навыками работника и др. [4].

К общим гарантиям, несомненно, относится запрещение принудительного труда (ст. 17 ТК Азербайджанской Республики) [4]. В ст. 165 ТК Российской Федерации российский законодатель дает перечень случаев (но, к сожалению, не всех) предоставления гарантий. Помимо общих гарантий, предусмотренных работникам (например, гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), предоставляются гарантии и в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

– при совмещении работы с обучением;
– при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
– в некоторых случаях прекращения трудового договора;
– в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
– в других случаях, предусмотренных Кодексом и иными Федеральными законами [3].

Стоит акцентировать внимание на положении ст. 165 ТК Российской Федерации, которое гласит: при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя [3]. Наш законодатель избрал иной способ: гарантии устанавливаются применительно к каждому правовому институту или разделу ТК Азербайджанской Республики [4].

Так, например, в ст. 27 ТК Азербайджанской Республики сказано, что в период проведения коллективных переговоров его участники освобождаются от выполнения трудовых функций с сохранением среднемесячной заработной платы сроком до трех месяцев. Весьма принципиальное значение имеет ч. 6 ст. 46 ТК Азербайджанской Республики, не допускающая изменения содержания трудового договора без согласия работника, в том числе, и в первую очередь, изменения трудовой функции в одностороннем порядке. Перевод на другую работу, согласно ст. 59 ТК Азербайджанской Республики, допускается только с согласия работника, посредством внесения дополнений и изменений в трудовой договор или путем заключения нового трудового договора [4]. Наш законодатель выделил специальную главу XI («Гарантии работникам при прекращении трудового договора»), в которой достаточно подробно регламентируется порядок прекращения трудового договора. В ней также подробнейшим образом перечислены гарантии работникам при прекращении трудовых отношений в зависимости от основания прекращения.

Юридические гарантии представляют некую единую систему, которая призвана обеспечивать работникам практическое осуществление их субъективных трудовых прав. Во-первых, гарантии являются важнейшим инструментом охраны и защиты конституционных прав граждан в сфере труда, во-вторых, различные разновидности гарантий трудовых прав работников обеспечивают нормальное функционирование трудовых правоотношений на всех его стадиях, включая момент их возникновения, изменения и прекращения. В-третьих, поскольку гарантии трудовых прав работников непосредственно вплетены в ткань правовой материи или являются необходимым элементом каждого правового института, то, несомненно, напрашивается вывод о том, что система гарантий

в трудовом праве представляет один из главных и самостоятельных элементов правового статуса работника. Гарантии трудовых прав работнику крайне необходимы как более слабой стороне трудового правоотношения по сравнению с работодателем — собственником средств производства.

1. Общая теория государства и права : акад. курс : в 3 т. / С. Н. Бабурин, М. И. Байтин, А. Г. Бережнов [и др.] ; отв. ред. М. Н. Марченко ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. М. : Зерцало-М, 2001. Т. 3. Государство, право, общество. 518 с. Вернуться к статье

2. Мордовец А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина / под ред. Н. И. Матузова. Саратов : Саратов. высш. шк. МВД, 1996. 285 с. Вернуться к статье

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. от 28 февр. 2024 г. № 541-ФЗ. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30396416 (дата обращения: 17.03.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

4. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики [Электронный ресурс] : утв. Законом Азербайджанской Респ. от 1 февр. 1999 г. № 618-IQ : с изм. и доп. по состоянию на 27 дек. 2024 г. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30420364 (дата обращения: 17.03.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

5. Кодекс законов о труде Азербайджанской ССР [Электронный ресурс] : утв. Верхов. Советом АзССР 10 дек. 1971 г. : введен в действие с 1 июля 1972 г. : с изм. и доп. на 1 апр. 1987 г. URL: https://vufind.lib.tsu.ru/Record/libtsu.323187/Description (дата обращения: 17.03.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

6. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учеб. М. : Велби, 2003. Вернуться к статье

7. Дмитриева И. К. Гарантии трудовых прав граждан Российской Федерации. Применение трудового законодательства // Гарантии прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М. : Велби, 2006. Вернуться к статье

U. A. Akperli

On guarantees of implementation of subjective labor rights and legal interests of workers

Legal guarantees represent a kind of unified system that is designed to ensure that employees practice their subjective labor rights. Guarantees are extremely necessary for the employee as the weaker side of the employment relationship in comparison with the employer, the owner of the means of production. This work is devoted to the documents regulating these guarantees, as well as the conditions for obtaining them.