

Федеральное агентство по образованию
ГОУВПО «Удмуртский государственный университет»
Институт права, социального управления и безопасности

Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора

Материалы Всероссийской научно-практической конференции
19-20 сентября 2008 г.

Ижевск 2009

ББК 67.99(2)7

П 68

Под общей редакцией профессора В.С. Колеватовой

П 68 Правовые вопросы регулирования интересов сторон трудового договора: Всерос. науч. – практ. конф. 19-20 сентября 2008 г. Ижевск: *Jus est*, 2009. 188 с.

Сборник подготовлен в связи с проведением впервые в Российской Федерации конференции на данную тему. В него включены статьи ведущих учёных-трудовиков Уральского региона, Уральской правовой академии, Пермского, Челябинского, Удмуртского госуниверситетов.

Рекомендуется для преподавателей, аспирантов и студентов юридических факультетов, интересующихся современным трудовым законодательством.

ББК 67.99(2)7

© Институт права, социального
управления и безопасности, 2009

К. В. Шишкина

Удмуртский государственный университет, г. Ижевск

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
(В ТРУДОПРАВОВОМ ЗНАЧЕНИИ) - СФЕРА
СОЧЕТАНИЯ ИНТЕРЕСОВ
РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

Социальные процессы в стране начиная с конца 80-х гг. привели к возникновению нового социального явления. На смену однородности трудовой деятельности, которая была характерна для советской эпохи, пришла дифференциация работников по моделям их трудового поведения и связанных с этим других сторон жизнедеятельности людей. Так, в советское время трудящийся знал, что его рабочий день четко определен и, отработав положенные 8 часов, он может заняться любым делом, не связанным с работой¹. В перестроечный и послеперестроечный периоды появляется социально-правовое явление – дополнительная трудовая деятельность.

В теории права, и в частности в трудовом праве, определения понятия «дополнительная трудовая деятельность» не разработано. Определение понятия – логическая операция². Раскрыть содержание понятия или значение термина можно путем либо перечисления входящих в него признаков, либо непосредственного указания предметов, явлений, ситуаций, обозначаемых данным понятием³.

Необходимо начать с определения трудовой деятельности. Исследуя социально-философскую составляющую трудовой деятельности, следует определить ее в качестве осознанной, целесообразной, мотивированной, темпоральной, имеющей общественный характер, осуществляемой при помощи орудий труда

¹ Денисова Ю.С. Трудовые перегрузки как тенденции в рабочем процессе// Социологические исследования. 2004. №5 С. 100

² Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997. С.54.

³ Там же. С.54, 55.

физической или умственной деятельности человека, имеющей целью удовлетворить его потребности. Все те характеристики, которые присущи трудовой деятельности в социально-философском смысле, характерны для трудовой деятельности и в трудовом значении (т.е. при включении их в предмет трудового права и соответствующей регламентации), поскольку суть труда остается неизменной при любой правовой регламентации. Вместе с тем, общественные отношения, в которые вступает лицо при осуществлении трудовой деятельности, определяют особенности правового регулирования отношений в сфере труда. Исходя из норм трудового законодательства и международных нормативно-правовых актов можно дать следующую дефиницию трудовой деятельности в трудовом значении.

Трудовая деятельность (в трудовом значении) – осуществляемая лично посредством вступления в трудовые отношения по определенной трудовой функции в рабочее время за определенную трудовым соглашением заработную плату, осознанная, целесообразная, имеющая общественный характер, реализуемая при подчинении правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя, и обеспечении работодателем условий труда физическая или умственная деятельность работника, имеющая целью удовлетворить его потребности.

В соответствии с ныне действующим законодательством работник может вступать в неограниченное число правоотношений, если иное не предусмотрено законом. Кроме того, в рамках уже существующих трудовых правоотношений может осуществлять несколько видов деятельности, поэтому в настоящее время следует говорить об основной и дополнительной трудовой деятельности.

Для определения понятия «основная трудовая деятельность» следует указать, что она характеризуется всеми чертами, что и трудовая деятельность в целом. Стоит особо обратить внимание на волевое содержание основной деятельности – работник сам оценивает ее в качестве таковой. В нормативно-правовых актах, регулирующих трудовые и иные непосред-

венно связанные с ними отношения, не содержит дефиниции указанного понятия. В Постановлении Росстата от 13.11.2006 г. №65 «Об утверждении методологических положений по проведению выборочных исследований населения по проблемам занятости (рабочей силы)», в п.72 под основной работой (основным доходным занятием), или первой работой, понимается та работа, которую лицо само считает для себя основной. Вместе с тем, этот акт не носит обязательного характера, а является скорее рекомендательным. (Данный нормативно-правовой акт не был опубликован.)

В трудовых правоотношениях основная трудовая деятельность осуществляется по основному месту работы. В теории трудового права под местом работы понимается организация, куда принимается работник, где он будет осуществлять трудовую деятельность⁴.

Трудовой кодекс РФ не содержит дефиниции основного места работы, хотя термин употребляется в ст. 66, 173, 174, 176, 187, 229. Не является указанный термин новым и в законодательстве. Так, ст. 12 ФЗ от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», ст.33 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», ст.26 ФЗ от 22.08.1995 №151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей», Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 №225 «О трудовых книжках», ст.50.УК РФ, ст. 26, 44 УПК РФ, ст.32, 34, 35 ФЗ от 10.01.2003 №19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации» содержат указание на выполнение работы по основному месту работы.

В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индиви-

⁴ См: Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв. ред. Р.З Лившиц, Ю.П.Орловский. М., 1998. С.103; Маврин С.П., Филлипова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб., 2005. С.147.

дуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. Таким образом, по формальным признакам под основным местом работы понимается организация, с которой работник вступил в трудовые правоотношения и осуществляет трудовую деятельность, в которой ведется трудовая книжка на работника и была произведена соответствующая запись в ней.

Итак, под основной трудовой деятельностью следует понимать осуществляемую лично по основному месту работы посредством вступления в трудовые отношения по определенной трудовой функции в рабочее время за определенную трудовым соглашением заработную плату, определяемую работником в качестве основной, целесообразную, имеющую общественный характер, реализуемую при подчинении правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя, и обеспечении работодателем условий труда, физическую или умственную деятельность работника, имеющая целью удовлетворить его потребности.

Наряду с основной, работник может осуществлять и дополнительную трудовую деятельность. Как и основная, дополнительная трудовая деятельность характеризуется осознанной целевой направленностью. Сознанием работника охватывается факт осуществления, помимо основного, и иного вида деятельности. Это связано с тем, что при осуществлении нескольких видов деятельности необходимо переключение внимания с одного вида на другой. Дополнительная целевая направленность существует одновременно с основной и предполагает реализацию обеих. Инициатором дополнительного труда может выступать как работник, так и работодатель. Работник, вступая в трудовое правоотношение, в рамках дополнительной трудовой деятельности стремится реализовать определенную цель. Главная цель как основного, так и дополнительного труда – реализация потребностей работника и, прежде всего, получение вознаграждения. При этом вознаграждение следует понимать максимально широко. Следует обратиться к предложенному Р. Иерингом со-

держанию вознаграждения. Он говорит об экономической составляющей, то есть денежном вознаграждении работника (в трудовых правоотношениях – заработная плата), и идеальном вознаграждении⁵, выделяя при этом два вида: внешнее вознаграждение (вознаграждение, выплачиваемое обществом или государственной властью – признание, честь, слава и т.д.) и внутреннее вознаграждение (удовлетворение, доставляемое самим трудом – наслаждение умственным трудом, прелесть испытания своих сил, торжество открытия, изобретения, упоение творчеством, сознание пользы, принесенной человечеству)⁶. Если одна из составляющих вознаграждения при осуществлении основного труда не реализована, то целью осуществления дополнительной трудовой деятельности является осуществление нереализованных потребностей человека. Это может быть получение дополнительного денежного вознаграждения, реализация трудового потенциала в полном объеме и т.д. Вместе с тем, ныне действующее законодательство предусматривает возможность осуществления дополнительного труда также и по инициативе работодателя, например сверхурочной работы.

Дополнительная трудовая деятельность может осуществляться как по основному месту работы, так и за пределами его. Кроме того, при осуществлении дополнительного труда появляется и дополнительная деятельность⁷. Это может быть трудовая деятельность по той же трудовой функции, что и основная на основной работе, либо же дополнительный труд по иной профессии, специальности или должности. Поскольку трудовая деятельность связана с необходимостью затрат времени, то дополнительный труд может быть осуществлен при его дополнительных затратах. Если труд измеряется физическим временем, то для осуществления дополнительного труда необходимо затра-

⁵ Необходимо отметить, что не всегда эти элементы существуют в совокупности. Р.Иеринг выделял чисто экономическое, чисто идеальное и смешанное вознаграждение.

⁶ Иеринг Р. *Цель в праве*// Избранные труды. СПб., 2006. Т.1. С. 212, 213.

⁷ *Деятельность- работа, занятие кого-либо в какой-либо области*/ (Большой толковый словарь русского языка. СПб., 1998. С.256).

тить дополнительно час, день, месяц и т.д. То есть дополнительная деятельность осуществляется за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего времени. Однако следует иметь в виду, что при измерении дополнительного труда социальным временем за счет экономии времени, а также интенсификации трудовой деятельности у субъекта появляется возможность осуществлять одновременно с основной и дополнительную трудовую деятельность в рамках одного отрезка календарного времени.

Таким образом, дополнительная трудовая деятельность – это осознанная, целесообразная, мотивированная, имеющая общественный характер, существующая одновременно с основной и предполагающая реализацию обеих, осуществляемая по основному месту работы или за его пределами, по той же, что и основная работа или иной трудовой функции, физическая или умственная деятельность работника, направленная на удовлетворение не реализованных в полном объеме его потребностей.

В качестве форм дополнительного труда в ныне действующем трудовом законодательстве можно выделить совместительство, совмещение, расширение зоны обслуживания, сверхурочную работу, ненормированный рабочий день и т.д.

За годы реформ в сфере труда произошли важнейшие структурные изменения. Главное из них – снятие государственного контроля за занятостью и как следствие – слом традиционных стереотипов трудового поведения – как в смысле видов труда, так и в смысле его продолжительности⁸. В связи с этим у работодателя появляется интерес максимально использовать трудовой потенциал работника, а у работника появляется возможность максимально реализовать свои потребности, в том числе посредством осуществления дополнительной трудовой деятельности. В ст.2 ТК РФ в качестве основной задачи трудового законодательства закреплено создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

⁸ Денисова Ю.С. Указ. соч. С.100

Основной целью осуществления дополнительной трудовой деятельности является получение дополнительного заработка. Данный феномен – примечательная характеристика этапа реформ и кризиса. Дополнительная деятельность рассматривается как специфический адаптационный ресурс, приносящий доход при наличии основного места работы⁹. О необходимости иметь дополнительную работу свидетельствует тот факт, что численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума официально в 2002 г. составила 35,6 млн. чел., в 2003- 29,3 млн. чел, в 2004- 25,2 млн. чел. (впоследствии Росстат данных не предоставлял)¹⁰, при том что, согласно данным ОНПЗ, численность желающих иметь дополнительную работу примерно втрое превосходит численность тех, кто ее реально имеет. В последние пять лет она составляла примерно 8,2-8,5 млн. человек: это означает, что не всем нуждающимся в работах хватает рабочих мест.¹¹

Что касается тех случаев, когда дополнительная деятельность осуществляется в ином предприятии, учреждении, то зачастую основная работа становится формальным придатком к дополнительной: когда на основной работе работник работает в режиме гибкого рабочего времени, на условиях неполного рабочего дня или недели, как правило, при отсутствии фактически работы, при низком уровне оплаты труда. При этом не всегда эти факторы существуют в совокупности. В качестве основного места работы в данном случае выступает предприятие (учебное заведение), еще продолжающее находиться в состоянии депрессии, либо предприятие, преодолевающее период упадка и вос-

⁹ Попова И.П., Седова Н. Н. Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях населения// Социологические исследования. 2004. №2. С.31.

¹⁰ Основные социально-экономические показатели за 2002-2006 гг.// Вопр. статистики. 2007. №3. С.93 (п.21. Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума).

¹¹ Соболева И., Маслова И., Белозерова С. Реализация трудового потенциала// Человек и труд. 2006. №10. С.24.

становливающее стабильный ритм и объем работы¹². Факторы, удерживающие на основном месте работы: факторы самоидентификации (профессиональный статус, коллектив, общение, интерес к содержанию работы и т.д.) и социальных льгот (стаж, возможность получить жилье, привычный круг общения, признанная позиция в легитимной, традиционной иерархии предприятия и т.д.)¹³.

Наличие дополнительного труда внутри организации чаще связано со спецификой самих предприятий. Ими выступают учреждения либо науки, культуры, либо образования, либо дошкольного воспитания, либо здравоохранения, культуры, искусства, спорта¹⁴. К такого рода организациям также можно отнести и малые предприятия, в которых работник зачастую совмещает несколько профессий (должностей). Это связано с тем, что бюджет данных организаций небольшой, а применение дополнительного труда позволяет экономить фонд заработной платы. Зачастую работники совмещают несколько должностей, помимо основной, выполнение работ по которым не требует наличия специального образования, например работу дворника, уборщицы. В ряде организаций г. Ижевска совмещаются должности секретаря, архивариуса; работники с юридическим образованием совмещают работу инспектора отдела кадров и т.д.

Неверно было бы говорить о том, что осуществление дополнительной трудовой деятельности связано исключительно с получением дополнительного дохода работником. Нередко дополнительная трудовая деятельность способствует реализации трудового и культурного потенциала работников.¹⁵ Согласно проведенным исследованиям в группе работников, осуществляющих дополнительную трудовую деятельность, выше доля

¹² Попова И.П. «Вытесняющая» вторичная занятость (специалисты депрессивных предприятий) // Социологические исследования. 2002. №10. С.59.

¹³ Попова И.П. Указ. соч. С.34.

¹⁴ Попова И.П., Седова Н.Н. Указ. соч. С.34.

¹⁵ Клопов Э.В. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социологические исследования. 1997. №4. С. 29.

тех, для кого работа важна и интересна сама по себе, независимо от оплаты, и меньше тех, для кого работа прежде всего источник получения средств к существованию¹⁶. Кроме того, лица, осуществляющие дополнительную трудовую деятельность, имеют уверенность, что даже если организация перестанет функционировать, они смогут обеспечить свою семью всем необходимым.

Следует также отметить, что лица, занимающиеся дополнительным трудом отличаются более высоким уровнем эффективной вовлеченности в новые жизненные реалии, меньшей долей «аутсайдеров» – не приспособившихся к нынешней жизни и тех, кому пришлось свыкнуться с отказом от привычной жизни и самоограничением¹⁷. Давно замечено, что приработки чаще имеют не те люди, которые находятся в крайне бедственном материальном положении, а те, которые оказываются более конкурентоспособными на рынке труда¹⁸.

В осуществлении дополнительного труда заинтересован и работодатель. Если дополнительная трудовая деятельность осуществляется работником, с которым у работодателя уже сложились трудовые отношения, это выгодно, прежде всего, с экономической точки зрения. При внутреннем совместительстве, совмещении и расширении зоны обслуживания работодатель в большинстве случаев выплачивает заработную плату не в полном объеме. Как правило, трудовой договор содержит условие о выплате 40%-70% заработной платы по данной должности. Но это не единственная причина его применения.

На многих предприятиях вынуждены идти на применение дополнительного труда, в частности внутреннего совместительства, совмещения и применения сверхурочных работ, по причине нехватки кадров. Так, к началу 2005 г. численность занятых на крупных и средних предприятиях промышленности сократилась более чем вдвое. Наибольшие кадровые потери понесли станкостроение, радиоэлектроника, производство инструмента и

¹⁶ Попова И.П., Седова Н.Н. Указ. соч. С.34.

¹⁷ Попова И.П., Седова Н.Н. Указ. соч. С.35.

¹⁸ Козырева П.М. Некоторые тенденции адаптационных процессов в сфере труда// Социологические исследования. 2005. №9. С.46.

прецизионного оборудования, а также наукоемкие отрасли. Поддержание роста выпуска продукции осуществлялось меньшей численностью в условиях сохранения старой технической базы. На многих предприятиях машиностроения при снижении численности до 35-40% производительность труда уменьшилась лишь на 18-20%. Иными словами, производство поддерживалось, прежде всего, за счет интенсификации труда.¹⁹

Внешнее совместительство применяется в тех случаях, когда существует нехватка квалифицированного персонала. Работодатель вынужден привлекать работников, имеющих необходимую квалификацию, но уже занятых в других организациях. Это касается, прежде всего, квалифицированных рабочих, поскольку выпуск рабочих рыночных специальностей значительно сократился в последнее десятилетие. Кроме того, внешнее совместительство позволяет иметь в штате организации работников, в постоянном применении труда которых работодатель не нуждается. Например, частым явлением в организациях стало применение труда бухгалтеров, которые выполняют трудовую функцию периодически, что позволяет трудиться в нескольких организациях. Кроме того, работодатель огражден от затрат на поиск работников за пределами организации и имеет возможность извлечь максимальную выгоду от осуществления трудовой деятельности каждого работника в организации.

Таким образом, в осуществлении дополнительной трудовой деятельности (в трудовом значении) заинтересован как работник, так и работодатель, что позволяет говорить о том, что дополнительная трудовая деятельность (в трудовом значении) — сфера сочетания интересов сторон трудовых правоотношений.

¹⁹ Соболева И., Маслова И., Белозерова С. Указ. соч. С.26.