

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

В. В. Шишкин

ПРОТИВОРЕЧИЕ КАТЕГОРИИ «СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО» РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА ОБЩЕПРИЗНАННЫМ МЕЖДУНАРОДНЫМ И КОНСТИТУЦИОННЫМ ПРИНЦИПАМ

В статье рассматривается вопрос соответствия категории «совместительство» конституционным и международным принципам, обосновывается дискриминационная сущность категории «совместительство». Появление в российском трудовом праве категории «совместительство» изначально обусловлено попыткой ограничить трудовые права отдельных категорий работников, что на тот момент оправдывалось политическими задачами. Сохранение впоследствии данной категории фактически приводит к необоснованному ограничению прав работников и является одним из препятствий интеграции России в международное сообщество.

Ключевые слова: совместительство, дискриминация, принципы права, Конституция России, равенство, права в сфере труда, Трудовой кодекс.

Shishkin V. V.

CONTRADICTION OF THE CATEGORY "COMBINING JOBS" OF THE RUSSIAN LABOUR LAW TO THE CONVENTIONAL INTERNATIONAL AND CONSTITUTIONAL PRINCIPLES

In the article the question of compliance of the category "combining jobs" to the constitutional and international principles is considered, the discrimination essence of the category "combining jobs" locates. The appearance in the Russian labor law of the category "part-time" initially due to the attempt to restrict the employment rights of certain categories of workers, which at the time was justified by political goals. The preservation of subsequently this category actually leads to an unreasonable restriction of the rights of workers and is one of the obstacles to the integration of Russia into the international community.

Keywords: Moonlighting, discrimination, principles of law, the Constitution, equality of rights in employment, Labor code.

Важнейшим показателем уровня интеграции России в мировое сообщество, в европейское демократическое пространство является изменение соотношения российского и международного трудового права в пользу международного, соблюдение в деятельности российских законодательных и правоприменительных органов международных стандартов труда.

Шишкин Владимир Викторович — доцент, Университет Российской академии образования, Челябинский филиал, Российская Федерация, 454006, г. Челябинск, ул. Красноармейская, 55; vlaviktor@mail.ru

Shishkin V. V. — associate professor, Университет Российской академии образования, Челябинский филиал, 55, ул. Красноармейская, Челябинск, 454006, Российская Федерация; vlaviktor@mail.ru

Конституция Российской Федерации (далее — Конституция РФ)¹ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ признает составной частью российской правовой системы, причем обладающей приоритетом. Эта норма дублируется и в ст. 10 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Трудовой кодекс РФ).²

Пленум Верховного Суда Российской Федерации (далее — Верховный суд РФ) в одном из постановлений³ указал, что под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо.

В основе системы международных принципов лежит принцип равной ценности всех прав и свобод. Генеральная Ассамблея ООН отметила, что все права и свободы человека неделимы и взаимозависимы, защита одной категории прав не может быть оправданием для освобождения государств от защиты других прав, все права должны быть объектом равного внимания.⁴ Аналогичная позиция была выражена в Итоговом документе Венской встречи СБСЕ, в котором говорится, что все права и свободы имеют первостепенное значение и должны полностью осуществляться всеми надлежащими способами.⁵ Данное положение закреплено и в Венской декларации Всемирной конференции по правам человека 1993 г., где оно выражено следующим образом: «Все права человека универсальны, неделимы, взаимозависимы и взаимосвязаны. Международное сообщество должно относиться к правам человека глобально, на справедливой и равной основе, с одинаковым подходом и вниманием».⁶

Подобный подход в области основных прав и свобод человека получил свое закрепление в Декларации глав государств — участников Содружества Независимых Государств от 24 сентября 1993 г.,⁷ а также в Конвенции СНГ о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г.⁸

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ) // СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 22 ноября 2011 г., с изм. от 15 декабря 2011 г.) // Там же. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Российская юстиция. 2003. № 12.

⁴ Резолюция № 41/117 Генеральной Ассамблеи ООН «Неделимость и взаимосвязь экономических, социальных, культурных, гражданских и политических прав» от 4 декабря 1986 г. // СССР и международное сотрудничество в области прав человека. Документы и материалы. М., 1989. С. 543–544.

⁵ Итоговый документ Венской встречи 1986 г. представителей государств — участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе, состоявшейся на основе положений Заключительного акта, относящихся к дальнейшим шагам после Совещания (подписан в г. Вене 15 января 1989 г.) // Действующее международное право. Т. 1. М., 1996. С. 83–91.

⁶ Венская декларация и программа действий (принята в г. Вене 25 июня 1993 г.) // Всемирная конференция по правам человека. Венская декларация и программа действий. Июнь 1993 г. Нью-Йорк, 1995. С. 21–60.

⁷ Декларация глав государств — участников Содружества Независимых Государств о международных обязательствах в области прав человека и основных свобод (принята в г. Москве 24 сентября 1993 г.) // Содружество. Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1993. № 4(12). С. 33–34.

⁸ Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека (заключена в г. Минске 26 мая 1995 г.) // Бюллетень международных договоров. 1999. № 6. С. 3–13.

Международный принцип равной ценности всех прав и свобод нашел свое отражение в рамках российского законодательства, и прежде всего в Конституции РФ, в ч. 1 ст. 17 которой закреплено, что в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией.

Равенство людей — следующий международный принцип, реализуемый российским национальным правом. В учредительном документе Организации Объединенных Наций⁹ указано, что ООН создается с целью соблюдения прав человека, признания ценности человеческой личности, равноправия мужчины и женщины, равенства больших и малых наций. Согласно ст. 55 Устава ООН содействует всеобщему уважению и соблюдению прав и основных свобод для всех, без различия расы, пола, языка и религии.

Всеобщая Декларация прав человека¹⁰ указывает, что все люди рождаются свободными и равными, что каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными Декларацией, без какого бы то ни было различия, как то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения, — что все равны перед законом и имеют право на равную защиту закона.

Можно согласиться с мнением М. А. Кудрявцева, указывающего, что задачами норм международного права выступают унификация положения индивидов на возможно более высоком уровне путем установления базовых наднациональных стандартов прав и свобод человека, а также четкое определение возможности ограничения этих прав.¹¹

Трудовой кодекс РФ вслед за Конституцией России включает международно-правовые принципы в национальное трудовое право в качестве составной части.

Такие принципы, относящиеся к сфере трудовых отношений, провозглашаются в актах Организации Объединенных Наций по правам человека, в актах Международной организации труда, в актах, принятых региональными организациями государств, например, Советом Европы, Содружеством Независимых Государств, Евразийским экономическим сообществом (ЕврАзЭС) и др.

Всеобщая Декларация прав человека указывает на равные права человека в сфере труда, а именно на право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда, защиту от безработицы, равную оплату за равный труд, право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное для человека и его семьи существование, право на создание профсоюзов.

В 1966 г. Генеральной Ассамблеей ООН были приняты Пакт об экономических, социальных и культурных правах¹² и Пакт о гражданских и политических правах.¹³

⁹ Устав Организации Объединенных Наций (принят в г. Сан-Франциско 26 июня 1945 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XII. М., 1956. С. 14–47.

¹⁰ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. 1995. 5 апр.

¹¹ Кудрявцев М. А. Конституционный принцип равноправия в правовом положении личности в РФ: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 186.

¹² Международный пакт от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

¹³ Там же.

Первый закрепил право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности, удовлетворительные условия существования для работников и их семей, безопасные и здоровые условия труда, одинаковые для всех возможности продвижения по работе исключительно на основе трудового стажа и уровня квалификации, право на отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение в праздничные дни без какой бы то ни было дискриминации, как то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства. Второй — содержит общегражданские права, в том числе и указание на равенство. В сфере труда закреплён запрет принудительного или обязательного труда (ст. 8).

Важнейшими источниками международно-правового регулирования труда являются акты, принятые Международной организацией труда. Одно из главных направлений деятельности этой организации — нормотворчество, т. е. создание международных трудовых стандартов.

Среди актов, принятых региональными организациями государств, большая роль принадлежит Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод,¹⁴ в которой предусмотрен общий запрет дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или любым иным обстоятельствам в отношении прав и свобод, признанных в ней.

Европейская социальная хартия¹⁵ — один из наиболее важных документов Совета Европы в сфере обеспечения прав человека.

И. Я. Киселев отмечал: «Хартию можно рассматривать как важный документ международного права, осуществивший синтез основных трудовых прав для европейских государств и установивший определенную планку в отношении уровня защитных функций трудового права, ниже которой не может опускаться ни одна цивилизованная европейская страна, признающая демократию и социальные ценности и идеалы. Хартия воплощает своего рода европейский эталон уровня условий труда работников — эталон, которому должны соответствовать национальные системы трудового права стран — участниц Совета Европы».¹⁶

Хартия устанавливает принцип запрета дискриминации по мотивам расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических и иных убеждений, национального или социального происхождения, здоровья, принадлежности к национальному меньшинству, рождению или иным статусным мотивам при осуществлении прав, предусмотренных в Хартии, как, например, права на равные возможности и равное обращение в сфере занятости без дискриминации по признакам пола.

¹⁴ Конвенция о защите прав человека и основных свобод (заключена в г. Риме 4 ноября 1950 г.) (с изм. от 13 мая 2004 г.) // Бюллетень международных договоров. 2001. № 3.

¹⁵ Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г.) // Там же. 2010. № 4. С. 17–67.

¹⁶ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 538.

Межпарламентская Ассамблея СНГ в 1994 г. одобрила Хартию социальных прав и гарантий граждан независимых государств.¹⁷ В Хартии государства — члены СНГ (в том числе и Россия) закрепили принцип равенства социальных прав граждан всех государств независимо от их расовой и национальной принадлежности, пола, возраста, религиозных и политических убеждений, социального происхождения, места и срока проживания на территории соответствующего государства, языка и иных характеристик.

Общепризнанные международные нормы, возведенные в принципиальные положения, служат фундаментом для национального законодательства. Международные принципы и нормы, в том числе в сфере труда, должны быть закреплены и гарантированы национальным законодательством. Признанные международным сообществом принципы, как правило, закрепляются в основном законе страны — конституции, а затем уже конкретизируются и гарантируются каждой отраслью права. Так, в ст. 19 Конституции РФ закреплен признанный международным сообществом принцип равноправия, а в ст. 2 ТК РФ он конкретизирован как принцип равенства прав и возможностей работников.

Важное значение закрепления в международных актах основных общеправовых принципов, включая сферу труда, заключается в том, что они становятся общеобязательными для признания и фактического обеспечения их всеми демократическими государствами. Кроме того, общепризнанность отдельных принципов, как, например, принципа правового равенства, в том числе равенства прав и возможностей, выражается и в его первичности по отношению к другим принципам права, в фундаментальном воздействии на большинство общественных отношений, подлежащих правовому регулированию, включая сферу труда.

Международно-правовые нормы и принципы играют особую роль в реализации конституционных прав граждан в сфере социально-трудовых отношений. Уже в процессе правотворчества нормы разрабатываемых и принимаемых законопроектов и иных нормативно-правовых актов, включая ТК РФ, исходя из положения ч. 1 ст. 15 Конституции РФ, не должны противоречить международным договорам РФ, включая ратифицированные конвенции и Устав МОТ.

Как отмечал И. Я. Киселев, интеграция России в мировое сообщество, в европейское демократическое пространство, изменение соотношения внутреннего и международного трудового права в пользу международного, происшедшее после принятия Конституции 1993 г., необходимость формирования в России системы права, соответствующей требованиям XXI в., делают чрезвычайно важными учет и соблюдение в деятельности законодательных и правоприменительных органов международных стандартов труда, особенно тех, которые обязательны для нашей страны с точки зрения требований международного права.¹⁸

Современная российская правовая система характеризуется усилением воздействия международного права на национальное российское право. Эта тенденция проявляется и в отношении трудового права. «Совершенствование трудового законодательства предполагает более полный учет международно-правовых норм

¹⁷ Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (одобрена в г. Санкт-Петербурге 29 октября 1994 г.) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств — участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99–117.

¹⁸ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. С. 594.

в сфере труда, — указывает Ю. П. Орловский. — Легальная основа для такого учета — действующая Конституция РФ».

Конституционные права граждан в сфере социально-трудовых отношений, закрепленные в Конституции РФ, опираются на фундаментальную, разветвленную и взаимоуязвленную систему международных норм в сфере труда. Каждому конституционному праву граждан в сфере социально-трудовых отношений может быть установлено соответствие с определенной, конкретизирующей и развивающей это право группой норм не только отечественного, но и международного трудового права.¹⁹

Практическое значение международных правовых принципов состоит прежде всего в том, что, несмотря на свой международно-правовой характер, они определяют трудовые права и свободы, в том числе российских работников, которые должны быть закреплены как в конституционных, так и в отраслевых нормах.

Принятие в 1993 г. Конституции РФ стало законодательным подтверждением начала нового этапа развития российской государственности. Конституция как основной закон сформулировала новые принципы государственного строительства, закрепила основы конституционного строя, сформировала базу правовой системы на основе общепризнанных международных принципов. Конституция стала системным юридическим выражением основных юридических ценностей, которые определяют лицо новой и исторически преемственной России.²⁰

Именно Конституция как необходимая и достаточная основа для развития национальной правовой системы должна обеспечить интеграцию Российской Федерации в мировое сообщество. Как указывает В. Д. Зорькин, в нынешней российской Конституции заложены для этого полноценные правовые возможности.²¹ Однако наличие конституции, закрепляющей принципы и нормы, соответствующие уровню развития международных принципов, недостаточно для создания всего комплекса необходимых предпосылок для интеграции в мировое сообщество. Требуется серьезная работа по обеспечению единства правового регулирования во всех сферах общественных отношений, регулируемых посредством правовых норм. Единство правового регулирования достигается посредством формирования системы, связывающей воедино международные принципы с общеправовыми принципами национальной правовой системы, закрепляемыми в конституционном акте и реализуемыми в отраслевых принципах через конкретные правовые нормы соответствующей отрасли. Развитие отдельных отраслей права неразрывно следует за развитием конституционных принципов.

Интеграция России в мировое сообщество предполагает решение ряда частных задач, например, интеграцию российской экономики в мировую и формирование социально ориентированной рыночной экономики. Для успешного решения указанных задач достаточно важная роль принадлежит трудовому праву, регулирующему важный в сфере экономики круг общественных отношений.

Принятие Трудового кодекса РФ обозначило определенные достижения в реформировании трудового законодательства России, но последующая практика при-

¹⁹ Пономарева Н. Н. Реализация конституционных прав граждан в сфере социально-трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2008.

²⁰ Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) / Л. В. Андриченко, С. А. Боголюбов, Н. С. Бондарь и др.; под ред. В. Д. Зорькина. 2-е изд., пересм. М., 2011.

²¹ Там же.

менения трудового законодательства показала, что реформирование трудового законодательства не может ограничиться полумерами. Необходима кардинальная переоценка прежней централизованной государственной системы регулирования трудовых отношений в целях создания новой, учитывающей достижения как отечественных, так и зарубежных юристов-трудовиков. Внесение изменений и дополнений в последующем подтверждает недостаточную проработанность принятого Кодекса. И даже принятые поправки к Трудовому кодексу РФ требуют переосмысления. Как утверждает Ю. П. Орловский: «Необходим мониторинг всех изменений, внесенных в ТК РФ, который выявит их эффективность и определит вопросы, требующие своего решения, в том числе и в сфере установления особенностей регулирования условий труда для соответствующих работников».²²

Развитие конституционных принципов российской правовой системы с 1917 по 1978 г. не нашло своего отражения в развитии российского трудового права. С 1978 г. четко обозначился процесс восприятия российским национальным правом общепризнанных международных принципов правового регулирования, последние стали последовательно учитываться при формировании конституционных принципов российского национального права. Этот процесс нашел свое отражение при создании Конституции РФ 1993 г., а в дальнейшем при создании Трудового кодекса РФ.

Так, конституционно закрепленные общеправовые принципы правового равенства и запрета дискриминации, реализующиеся через соответствующие принципы российского трудового права, отражают общепризнанный принцип недопущения дискриминации в области труда и занятости.²³

Закрепление принципа запрета дискриминации в сфере труда Конституцией РФ 1993 г. является юридической гарантией его соблюдения, поскольку устанавливает недопустимость его нарушения как при принятии нормативных правовых актов любого уровня, так и в правоприменительной практике.

Общеправовые принципы требуют конституционного закрепления. Впоследствии они реализуются через отраслевые принципы, конкретизация которых осуществляется через правовые нормы соответствующей отрасли. Если происходит сбой на любом этапе реализации конституционных принципов, правовое регулирование общественных отношений в той или иной сфере становится противоречивым, а следовательно, недееспособным, аморфным. Причем наличие противоречий между конституционными принципами и конкретными правовыми нормами совсем не требует внесения в Конституцию изменений, направленных на уточнение смысла содержащихся в ней категорий. В полной мере можно поддержать тезис, озвученный В. Д. Зорькиным: «Стабильность Конституции — важнейшее условие предсказуемости и устойчивости экономической, социальной и политической жизни. Снятие противоречий между конституционным текстом и социальной практикой должно осуществляться не через замену Конституции, а через ее интерпретацию

²² Орловский Ю. П. Единство и дифференциация трудового законодательства. Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения. Мат-лы Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2008. С. 27.

²³ Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» // Международная организация труда и права человека / авт.-сост. А. А. Войтик. Минск, 2002. С. 39.

и толкование. Этим предопределяется необходимость интенсивного развития конституционной доктрины...».²⁴

Трудовой кодекс РФ вслед за Конституцией РФ 1993 г. в отличие от КЗоТ 1971 г.²⁵ использует термин «дискриминация». Более того, Трудовой кодекс РФ в ч. 2 ст. 3 фактически дает определение дискриминации. Отсутствие в Конституции РФ 1993 г. определения термина «дискриминация» оправдано созданием для законодателя и правоприменителя возможности использования данной категории в различных сферах правового регулирования и с учетом изменяющихся общественных отношений. Любая юридическая категория, как и любая другая социально-правовая субстанция, подвержена постоянному изменению. Юридическое наполнение формально неизменных закрепленных Конституцией общеправовых принципов подвержено изменению в ходе развития общественных отношений. Сущность принципа остается, а конкретно-историческое содержание обогащается.

Следует признать, что Трудовой кодекс РФ в определенной степени воспринял общепризнанные международные и общеправовые конституционные принципы, отразив их в отраслевых принципах. Однако следует признать, что работа по конкретизации отраслевых принципов в правовых нормах трудового законодательства ни на момент принятия Трудового кодекса, ни на настоящий момент не окончена. Не всегда конкретные нормы соответствуют отраслевым, общеправовым (конституционным) и общепризнанным международным нормам. В частности, это касается норм, регулирующих трудовые отношения работников, выполняющих работу по нескольким самостоятельным трудовым договорам, т. е. совместителей.

При подготовке проекта Трудового кодекса РФ была произведена определенная работа по переосмыслению содержания категории «совместительство», результатом чего явилось закрепление правового регулирования трудовых отношений совместителей на законодательном уровне.

Однако ревизия правового регулирования труда совместителей была произведена недостаточно полно, не затронув глубинных корней этой категории. Например, не проводился подробный анализ оснований дифференциации применительно к труду совместителей.

Выполнение работы одновременно по нескольким самостоятельным трудовым договорам имеет достаточно большое значение как для работников, так и для работодателей. Первые получают возможность получать дополнительный доход, что в современных экономических условиях, когда зачастую уровень заработной платы лишь незначительно превышает уровень прожиточного минимума, а в отдельных случаях и ниже прожиточного минимума, имеет большое значение для работников. Вторые имеют возможность более эффективно использовать свои возможности по организации трудового процесса.

Реформирование трудового законодательства, сняв некоторые ограничения, в целом обошло стороной дискриминационный характер норм, регулирующих трудовые отношения совместителей.

²⁴ Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) / Л. В. Андриченко, С. А. Боголюбов, Н. С. Бондарь и др.; под ред. В. Д. Зорькина.

²⁵ Закон РСФСР от 9 декабря 1971 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (вместе с Кодексом) // Свод законов РСФСР. 1988. Т. 2. С. 123.

Анализ развития правового регулирования трудовых отношений и действующего трудового законодательства, практики его применения с позиции соответствия общеправовым, конституционно закрепленным принципам указывает на необходимость дальнейшего совершенствования правового регулирования трудовых отношений лиц, работающих по нескольким трудовым договорам, путем приведения трудовправовых норм в соответствие с конституционными принципами правового равенства и запрета дискриминации и противоречия категории «совместительство» указанным конституционным принципам.

Исследование законодательных систем различных государств подтверждает повсеместное наличие возможности использования труда одного и того же работника по нескольким трудовым договорам. Различные законодательные системы не содержат запрета на реализацию работником своих способностей к труду одновременно по нескольким самостоятельным трудовым договорам. При этом ни в одной из законодательных систем, возникновение и развитие которых не было связано с советским правом, не используется особая категория для работников, выполняющих работу по нескольким трудовым договорам. Лишь в российском трудовом праве и трудовом праве тех стран, развитие правовых систем которых связано с советским правом, присутствует особая категория — совместительство.

В первые годы существования советского государства власть вынуждена была привлекать специалистов высокого класса к работам на нескольких предприятиях, учреждениях в силу их нехватки. В то же время высокий уровень заработка таких специалистов, а следовательно, и высокий уровень обеспеченности представителей враждебного класса (буржуазии), к которому относятся такие специалисты, несовместим с идеологией большевиков. В целях ограничения прав работников, выполняющих работы по нескольким трудовым договорам, была введена категория совместительства, носящая дискриминационный характер, направленная на установление жесткого контроля над работниками и прежде всего контроля над уровнем их заработка.

С развитием государства отпадает необходимость контроля за интеллигенцией, но идеология большевизма не допускает возможности обогащения конкретного человека, даже если это обогащение происходит за счет своего же труда. Поэтому категория совместительства сохраняется, хотя отдельными актами государство снимает некоторые ограничения прав работников-совместителей. Например, 3 октября 2001 г. решением Верховного Суда РФ признан недействующим п. 1 Постановления № 1111, разрешающий только внутреннее совместительство,²⁶ 14 декабря 2000 г. решением Верховного Суда РФ был отменен запрет на занятие двух руководящих должностей,²⁷ 5 ноября 1999 г. решением Верховного Суда РФ признано право совместителей, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на получение районного коэффициента и процентной надбавки.²⁸

Реализуемая в действующих трудовправовых нормах дифференциация правового регулирования труда совместителей, основанная на особом характере трудовой связи между работником-совместителем и работодателем, особых условиях труда

²⁶ Решение Верховного Суда РФ от 3 октября 2001 г. № ГКПИ2001-1173 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2002. № 10.

²⁷ Решение Верховного Суда РФ от 14 декабря 2000 г. № ГКПИ2000-1293 // Там же. 2001. № 10.

²⁸ Решение Верховного Суда РФ от 5 ноября 1999 г. № ГКПИ99-801 // Там же. 2000. № 5.

совместителей, противоречит конституционным принципам правового равенства и запрета дискриминации.

Проявление дискриминации при регулировании трудовых отношений работников, работающих по нескольким самостоятельным трудовым договорам, нарушает отраслевые принципы российского трудового права, которые являются реализацией общеправовых принципов национального законодательства, закрепленных Конституцией России.

Причем устранение нарушений конституционных и отраслевых принципов российского трудового права не требует внесения изменений в содержание Конституции с целью конкретизации принципов правового равенства и запрета дискриминации и возможно путем соответствующего разъяснения Конституционным Судом Российской Федерации отдельных конституционных принципов и основанного на таком разъяснении изменения Трудового кодекса РФ, исключения из последней редакции главы 44 «Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству», внесения в правовые нормы, содержащиеся в других главах Трудового кодекса РФ и связанные с категорией совместительства изменений, которые позволяют регулировать трудовые отношения совместителей общими нормами.

Статья поступила в редакцию 13 марта 2015 г.