

УДК 349.24

СОСТОЯНИЕ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКА КАК УСЛОВИЕ ТРУДОВОЙ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ The Health State of the Employee as the Condition of Employment Personality

А. М. Виклюк – аспирант кафедры социально-го права Уральского института (филиала) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Екатеринбург)

A. M. Viklyuk – postgraduate student of the Ural Institute (branch) of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the RF President (Yekaterinburg)

Аннотация. Автор анализирует правовую категорию «состояние здоровья работника» с позиции современного законодательства и науки трудового права, исследует соотношение физического и психического здоровья лица с трудовой правосубъектностью.

The author analyzes the legal category of “employees' health” from the perspective of modern law and science of labor law, explores the relationship of physical and mental health condition of the person with employment personality.

Ключевые слова: состояние здоровья работника, трудовая правосубъектность, трудоспособность.

State of employees' health, an employment personality, ability to work.

Состояние здоровья работника является важной категорией, влияющей на его трудовую правосубъектность. Вместе с тем исследованию данной категории сегодня уделяется недостаточно внимания. Актуальность данных исследований обусловлена негативной тенденцией увеличения количества профессиональных заболеваний, а также ростом числа работников, занятых в условиях, не соответствующих гигиеническим требованиям. Так, по словам заместителя министра труда и социальной защиты Российской Федерации А. Н. Пудова, число зарегистрированных в Российской Федерации профессиональных заболеваний за 2012 год выросло на 9 %¹. При этом количество работников, осуществляющих трудовую деятельность в условиях, не соответствующих гигиеническим требованиям, составило 30 процентов, хотя в 2011 г. данный показатель составлял 29 %, а в 2010 – 27 %². Подобная ситуация вызывает необходимость де-

тальной теоретической разработки категории «состояние здоровья работника» как составляющей трудовой правосубъектности для определения направлений дальнейшего совершенствования трудового законодательства, а также выработки основных направлений государственной политики в данной сфере.

Прежде всего, необходимо определиться с понятием «здоровье работника». Понятие «здоровье» законодатель раскрывает в ст. 2 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»³. В соответствии с названной нормой под здоровьем понимается состояние физического, психического и социального благополучия человека, при котором отсутствуют заболевания, а также расстройства функций и систем организма. Нормативного определения понятия «здоровье работника» не существует, наиболее удачное доктринальное определение дает Ю. В. Иванчи-

¹ См.: *Управляй рисками* // Рос. газ. 2012. 19 окт.

² См.: *У них не заржавеет* // Рос. бизнес-газ. 2012. 2 окт.

³ См.: *Собр. законодательства Рос. Федерации*, 2011. № 48, ст. 6724.

на, которая под здоровьем работника понимает «нормальное функционирование его организма или отдельных его частей, влияющее на выполнение им трудовой функции»⁴.

Сам термин «состояние здоровья работников» в науке трудового права используется далеко не всеми исследователями. Так, А. М. Лушников, М. В. Лушникова оперируют понятиями «физическое состояние лица» и «психическое состояние лица»⁵, В. Н. Скобелкин говорит о «физической способности трудиться»⁶. При этом названные авторы под данными терминами понимают именно состояние здоровья работника.

Состояние здоровья работника как самостоятельная категория является юридическим фактом, который влияет на динамику трудовых правоотношений. Юридическими фактами в теории права обычно называют определенные жизненные обстоятельства, которые являются основанием возникновения, изменения или прекращения трудовых правоотношений. Состояние здоровья работника влияет на возникновение трудового правоотношения (например, при обязательном медицинском осмотре отдельных категорий работников перед заключением трудового договора), его изменение (переводы и отстранения от работы по медицинским противопоказаниям) и прекращение (отказ работника от перевода по медицинским противопоказаниям или отсутствие у работодателя соответствующей работы при необходимости перевода на срок более четырех месяцев).

Дискуссионным в науке трудового права является вопрос об отношении состояния здоровья работника к его трудовой правосубъектности. Некоторые исследователи, например Э. Н. Бондаренко, придерживаются позиции о том, что человек, признанный недееспособным с точки зрения гражданского законодательства, не может быть субъектом трудового права, то есть не обладает трудовой правосубъектностью. Ука-

занный исследователь пишет, что «когда лицо вследствие психического расстройства не может понимать значения своих действий и руководить ими, оно не может быть субъектом трудовых правоотношений и должно, как и в гражданском праве (ст. 29 ГК РФ), признаваться недееспособным»⁷. Схожую точку зрения высказывал ранее О. В. Смирнов, считая, что «гражданин, признанный недееспособным, не может стать субъектом права на труд, так как из-за отсутствия у него дееспособности он не может обладать трудовой правосубъектностью»⁸. Другие ученые полагают, что признание за недееспособным по гражданскому праву возможности трудиться не является парадоксальным⁹. Аналогичные дискуссии вызывает состояние физического здоровья работника.

Считаем, что наиболее обоснованная позиция высказана А. М. Лушниковым, М. В. Лушниковой, которые пишут, что волевой критерий и физическое состояние лица влияют на объем трудовой правосубъектности в части, условно говоря, трудовой дееспособности. В обоснование данной позиции названные исследователи указывают, что «полная утрата трудоспособности не лишает лицо впоследствии в связи с ее восстановлением (полностью или частично) вновь заключить трудовой договор»¹⁰.

Соглашаясь с данным выводом в целом, следует отметить, что приведенная в его обоснование аргументация далеко не столь однозначна. Существуют случаи, в которых полная утрата трудоспособности не подразумевает ее восстановления в каком-либо объеме. Так, в соответствии с абз. 2 п. 27 Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний¹¹ степень утраты профессиональной трудоспособности пострадавшего устанавливается бессрочно в случае необратимых последствий повреж-

⁴ Иванчина Ю. В. Состояние здоровья работника как профессионально важное качество // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 11.

⁵ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М., 2009. Т. 1. С. 771.

⁶ См.: Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М. : Вердикт-1 М, 1999. С. 165.

⁷ Бондаренко Э. Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал рос. права. 2003. № 1. С. 61–69.

⁸ Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 25.

⁹ См.: Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 180.

¹⁰ Лушников А. М., Лушникова М. В. Указ. соч. С. 773.

¹¹ См.: Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Правительства Рос. Федерации от 16 окт. 2000 г. № 789 // Собр. законодательства Рос. Федерации, 2000. № 43, ст. 4247.

дения здоровья вследствие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания со стойким нарушением профессиональных способностей и возможностей выполнения производственной деятельности.

Следовательно, существуют случаи, когда способность к осуществлению трудовой деятельности утрачивается в полном объеме и не подлежит полному или частичному восстановлению в дальнейшем, однако трудовая правоспособность лица не ограничивается. При этом позиция исследователей, полагающих возможным применение норм о гражданской недееспособности по аналогии, представляется несостоятельной. Данный вывод отчасти подтверждается позицией высших органов судебной власти Российской Федерации. Так, Верховный Суд РФ указывал, что «положения Трудового кодекса Российской Федерации, непосредственно регулирующие трудовые отношения, не содержат запрета на заключение трудовых договоров с лицами, признанными судом недееспособными. Из положений ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации вы-

текает, что недееспособное лицо имеет право быть стороной трудовых правоотношений»¹². На основании данного вывода суд отменил судебные акты, признавшие законным расторжение трудового договора с недееспособным работником.

Таким образом, следует признать, что состояние физического и психического здоровья работника напрямую влияет на его трудовую правосубъектность. При этом состояние здоровья работника может ограничивать его трудовую дееспособность вплоть до сведения ее к минимуму при условии признания лица полностью неспособным к трудовой деятельности и установления указанной степени утраты трудоспособности бессрочно. Однако затрагивать правосубъектность в части трудовой правоспособности состояние здоровья не может, поскольку, независимо от физических и психических заболеваний, невозможно лишить лицо права на вступление в трудовые отношения в случае появления такой работы, которую данное лицо способно выполнять. Законодательно подобные ограничения также не устанавливаются.

¹² *Определение Верховного Суда Рос. Федерации от 23 апр. 2010 г. № 13-В10-2. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».*