

Т.И. Чугунова

Брест, юридический факультет, Учреждение образования «Брестский государственный университет им. А.С. Пушкина»

ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА РАБОТНИКА КАК ПРАВОВАЯ КАТЕГОРИЯ

В нормативных правовых актах Республики Беларусь понятие «деловые качества работника» упоминается неоднократно. Так в ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), закрепляющей запрет на дискриминацию в трудовых отношениях, устанавливается, что дискриминация - это «ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника» [1]. Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения», определяя государственную политику в области содействия занятости населения, указывает, что она должна быть направлена на обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на труд независимо от пола, расы, национальности и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции или статуса работника [2, ст. 10]. В п. 5 Положения о порядке согласования назначения лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности содержится требование о том, что характеристика лица, уволенного по дискредитирующим обстоятельствам, претендующего на занятие руководящей должности, с предыдущих мест работы должна содержать информацию о его деловых и личностных качествах [3]. Термином «деловые качества работника» довольно часто оперируют и на практике.

В трудовом праве Республики Беларусь наблюдается определенная тенденция на усиление позиций нанимателя в трудовых правоотношениях. В частности, ему предоставлена свобода в принятии управленческих решений как по вопросу трудоустройства (запрещая лишь необоснованный отказ отдельным категориям граждан в найме - ст. 16 ТК), так и при прекращении трудового договора (отсутствие обязанности указывать мотивы его расторжения при истечении срока).

Согласно ст. 1 ТК трудовой договор обязывает работника выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию [1, абз. 3 ч.1 ст. 1]. Безусловно, работник должен быть в состоянии справиться с обязанностями. И для этого ему может потребоваться не только обладать соответствующей квалификацией, но и для осуществления некоторых видов деятельности иметь определенный набор личных качеств (стрессоустойчивость, коммуникабельность, внимательность и др.). При этом возникает проблема - что относить к личным качествам, и каковы пределы для нанимателя в предъявлении к ним требований и отнесения их к деловым.

Очевидно, наличие соответствующих деловых качеств –это необходимое условие реализации гражданином права на труд посредством работы по найму. При этом обращает на себя внимание, что термин «деловые качества работника» сформулирован во множественном числе. Следовательно - требуется наличие целого набора требуемых качеств.

В литературе под деловыми качествами предлагается понимать степень теоретической и практической подготовленности работника и способность применения накопленных знаний (опыта) по специальности [2, с.7].

Судебная практика Российской Федерации точнее трактует деловые качества. Так, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» под ними судам рекомендовано понимать «способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию, ориентируясь на имеющиеся у него профессионально-квалификационные качества (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностные качества работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности в данной отрасли) [5, п. 10].

Декрет Президента Республики Беларусь № 5 от 15 декабря 2014 г. «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) наделил нанимателя право при приеме на работу работника запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы [6, п. 11].

В п. 17 Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников (далее – Инструкция) определено, что характеристика - официальный документ, содержащий сведения о трудовой, общественной или иной деятельности работника. В характеристике, кроме прочего, указываются: образование, занимаемая должность, структурное подразделение, стаж работы в данной организации и в данной должности, деловые и моральные качества, оценка трудовой деятельности [7]. Таким образом, характеристика должна указывать на деловые качества работника.

Полагаем, что предоставление возможности учета отношения работника к труду и качества исполнения трудовых обязанностей на основании данных с предыдущих мест работы для нанимателей является оправданным. Но при этом, хотим обратить внимание на то, что ни Декрет № 5, ни Инструкция не дают определения и даже приблизительного перечня качеств, которые относиться к деловым. Следовательно, этот вопрос остается открытым. С одной стороны, указать их все, по всем профессиям и должностям в дефиниции «деловые качества» вряд ли представляется возможным. С другой стороны, ее отсутствие в законодательстве на практике может приводить не только к дискриминации при приеме на работу, но и нарушению прав работника уже после заключения трудового договора в процессе работы, например, при проведении аттестации.

Полагаем, что во избежание установления необоснованно завышенных требований к работникам и дискриминационных критериев, необходимо четкое понимание содержания этих специфических требований, т. е. деловых качеств.

Представляется, что решение данной проблемы возможно через закрепление общей дефиниции «деловые качества работника» в Трудовом кодексе Республики Беларусь и примерного перечня критериев отнесения тех или иных характеристик к числу деловых качеств.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 г. № 68-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-3 : в ред. от 18.07.2016 г. № 409-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. Об утверждении Положения о порядке согласования назначения лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, на руководящие должности [Электронный ресурс] : Постановление Совета Министров от 2 февраля 2015 г. № 68 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

4. Андреев, А.А. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу / А.А. Андреев. - Автореферат ... канд. юрид. наук. - М., 2007. – 21с.

5. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 : в ред. от 24.11.2015 [Электронный ресурс] : Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/. – Дата доступа : 03.11.2018.

6. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Республики Беларусь № 5 от 15 декабря 2014 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

7. Об утверждении Инструкции о порядке формирования, ведения и хранения личных дел работников [Электронный ресурс] : Постановление Комитета по архивам и делопроизводству при Совете Министров Республики Беларусь от 26 марта 2004 г. № 2 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.