

Научная специальность

12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения»

УДК 349.227

DOI <https://doi.org/10.26516/2071-8136.2021.3.27>**ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**© **Фильчакова С. Ю., 2021**

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Россия

На основе анализа действующего законодательства обосновывается необходимость легального определения понятия «деловые качества». Аргументировано мнение о том, что состояние здоровья как личностная характеристика не является одним из составляющих элементов, определяющих, наряду с профессиональными, квалификационными характеристиками, категорию «деловые качества». Сделан вывод о том, что «трудовая функция», «квалификация» и «профессиональный стандарт» – понятия взаимосвязанные, определяющие в целом категорию «деловые качества».

Ключевые слова: деловые качества, трудовая функция, квалификация, профессиональный стандарт, дискриминация.

Несмотря на то что в современных научных исследованиях категории «деловые качества» уделяется достаточно много внимания, проблема ее применения существует и требует дальнейшей разработки с учетом складывающихся экономических и социальных условий.

Поскольку, как правило, большая часть населения задействована в сфере труда, проблемы определения категории «деловые качества» вызывают особый интерес в контексте регулирования трудовых и иных отношений, связанных с трудом.

Российский законодатель довольно часто оперирует термином «деловые качества», причем не только в нормах трудового права, но и в нормативных правовых актах иной отраслевой принадлежности. При этом следует отметить, что в положениях нормативных правовых актов термин «деловые качества» используется по-разному. Например, в ч. 2 ст. 3, ч. 2 ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), ч. 6 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» термин «деловые качества» используется без определяющих признаков¹. В других правовых актах такие характеристики, как *профессиональные, личные качества, опыт работы, образование, состояние здоровья*, применяются наряду с категорией «деловые качества», но при этом не являются составляющими элементами, определяющими

данный термин. При этом содержание категории «деловые качества» также не раскрывается.

Так, в частности, в положениях ч. 1 ст. 6 Федерального закона «О ведомственной охране», ч. 14 ст. 11 Федерального закона «О стандартизации в Российской Федерации», ч. 1 ст. 8 Федерального закона «О федеральной фельдъегерской связи», п. 3 ст. 4, п. 21 ч. 1 ст. 60 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», п. 2 ст. 4, ч. 2 ст. 16 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», ч. 2 ст. 7 Федерального закона «О пожарной безопасности», ч. 1 ст. 6 Федерального закона «О службе в таможенных органах Российской Федерации»² *состояние здоровья, профессиональные, личные (личностные) качества, образование, опыт работы* выделяются в качестве самостоятельных, но взаимосвязанных с деловыми качествами критериев, определяющих возможность осуществления той или иной профессиональной деятельности.

Анализ нормативных правовых актов позволяет сделать вывод о том, что термин «деловые качества» так и не получил легального закреп-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 9 апр. 1991 г. № 1032-1 // Собр. законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

² О стандартизации в Российской Федерации : федер. закон от 29 июня 2015 г. № 162-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2015. № 27. Ст. 1935; О ведомственной охране : федер. закон от 14 апр. 1999 г. № 77-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 1999. № 16. Ст. 1935; О федеральной фельдъегерской связи : федер. закон от 17 дек. 1994 г. № 67-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 1994. № 34. Ст. 3547; О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; О муниципальной службе в Российской Федерации : федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2007. № 10. Ст. 1152; О пожарной безопасности : федер. закон от 21 дек. 1994 г. № 69-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 1994. № 35. Ст. 3649; О службе в таможенных органах Российской Федерации : федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.

пления в законодательстве и соответствующую регламентацию в том числе в механизме правового регулирования трудовых отношений. Кроме того, признаки, определяющие содержание указанной правовой категории, в действующем законодательстве также не выделяются.

Вместе с тем в целях формирования единообразной правоприменительной практики Пленум Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в п. 10 своего Постановления (далее – Постановление Пленума ВС РФ № 2)¹ указал, что под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Из приведенного Постановлением Пленума ВС РФ № 2 понятия следует, что работодатель при оценке деловых качеств работника как при приеме на работу, так и при увольнении работника должен не только оперировать его профессионально-квалификационными качествами, но и учитывать его личностные качества, к которым следует относить не только наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли, но и состояние здоровья.

В словарях русского языка термин «деловой» означает «относящийся к общественной, служебной деятельности; знающий дело, толковый, дельный, знающий и опытный в делах; занятый делами; деловой человек» [7, с. 384; 8, с. 156; 10]. При этом толкования указанного термина не содержат признака личностного характера, связанного со здоровьем.

Анализ действующего законодательства, вышеназванной судебной практики позволил некоторым авторам высказать мнение о том, что деловые качества работника не только играют важную роль при заключении трудового договора, но и влияют на содержание и динамику трудовых правоотношений. В связи с чем сформулирован вывод о том, что содержание категории «деловые качества работника» имеет две составляющие: профессионально-квалифика-

ционные и личностные качества [10; 12, с. 16]. И в определенной степени с этим нельзя не согласиться.

Однако, как представляется, личностные качества нельзя назвать одной из составляющей содержания категории «деловые качества». В этой связи представляется небесспорной позиция, выраженная Верховным Судом РФ в Постановлении № 2, о том, что личностные качества, в том числе такой элемент личностных характеристик, как состояние здоровья, является одним из признаков, определяющих категорию «деловые качества». Аргументом в пользу такого суждения, по нашему мнению, является то, что состояние здоровья соискателя на вакансию, имеющуюся у работодателя, или работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем, которые предполагается изменить или прекратить, имеет значение только в том случае, если такому работнику или соискателю требуется предоставление каких-либо гарантий, предусмотренных законодательством.

Ряд положений ТК РФ содержит указанные гарантии. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью.

Из положений ст. 74 ТК РФ следует, что в случае, если работник при изменении условий трудового договора не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Кроме того, увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 части первой ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

ТК РФ содержит и иные положения, связанные с гарантиями, предоставляемыми работникам с учетом состояния их здоровья.

Следует отметить, что в своем Постановлении № 2 Верховный Суд РФ в качестве личностных характеристик называет также определенный уровень образования, опыт работы по данной специальности, в данной от-

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

расли, с чем нельзя согласиться по следующим причинам.

Во-первых, ни профессия, ни образование никоим образом не характеризуют работника как личность [12, с. 16]. К примеру, при сокращении численности или штата в соответствии с положениями ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе обладают работники с наибольшей производительностью и квалификацией. То есть производительность и квалификация оцениваются работодателем как элементы категории «деловые качества». Причем среди работодателей распространен стереотип в отношении сокращенных работников, чья производительность и квалификация не так высоки. В этом случае также стоит учитывать ряд психологических моментов. Работник должен понимать, что далеко не всегда запись в трудовой книжке «уволен в связи с сокращением численности или штата» способна выигрышно отразиться на его будущей профессиональной деятельности и данная формулировка причины увольнения способна негативно отразиться на шансах последующего трудоустройства [6, с. 100] при оценке его «деловых качеств». Тогда как личностные качества зачастую существенным образом могут повлиять на способность к выполнению трудовой функции разных работников одной и той же специальности и с одинаковым уровнем образования [12, с. 15], в том числе при решении вопроса о преимущественном праве оставления на работе при сокращении численности или штата.

Во-вторых, в соответствии с абзацем шестым ч. 1 ст. 65 ТК РФ при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, работник обязан предъявить документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, из чего следует, что если работа не требует специальных знаний или специальной подготовки, то работник не обязан предъявлять указанные документы. Таким образом, документальное подтверждение квалификации относится не к личностным характеристикам, а к одному из необходимых элементов деловых качеств. В-третьих, по нашему мнению, опыт работы по специальности в данной отрасли также относится к одному из элементов содержания деловых качеств, поскольку, исходя из положений абзаца третьего ч. 1 ст. 65 ТК РФ, работник, как правило, обязан предъявить трудовую книжку (или сведения о трудовой деятельности), которая отражает основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника. При этом речь идет не только о трудовом стаже, дающем

право на получение социально-обеспечительных гарантий (пенсии, пособия по временной нетрудоспособности и т. п.), но и о стаже по специальности, т. е. периоде, в течение которого работник выполнял работу по трудовому договору на определенной должности с учетом имеющейся у него квалификации (в том числе в определенной отрасли), подтвержденной документом (документами) об образовании.

Безусловно, личностные качества, в которых присутствует и психологический фактор, воздействуют на все стороны жизнедеятельности человека, не является исключением и профессиональная деятельность.

Личностные качества – это приобретаемые человеком особенности, которые проявляются в устойчивом способе поведения человека. Среди психологов распространено мнение, что формирование личностных качеств осуществляется на ранних этапах развития ребенка, а в дальнейшем они только корректируются под влиянием различных факторов [4, с. 365].

Представляется, что к личностным качествам можно относить такие характеристики, как: дружелюбие, тактичность, добросовестность, дисциплинированность, работоспособность, способность убеждать, целеустремленность, коммуникабельность, умение работать в команде, ориентирование на результат, самокритичность, стремление к саморазвитию, ответственность, творческий подход, аналитические способности, справедливость, терпеливость, принципиальность, организаторские способности и др. При этом любое из перечисленных личностных качеств – это оценочная категория, позволяющая работодателю на свое усмотрение осуществлять свои дискреционные полномочия.

Важным фактором становится так называемая конкурентоспособность работника, т. е. совокупность различных трудовых, личностно-психологических и профессионально-квалификационных качеств, определяющих его потенциал как работника в процессе возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений, а в конечном итоге – его ценность на рынке труда [5; 12, с. 13], поэтому способность создавать и удерживать конкурентное преимущество человеческих ресурсов – жизненно важный фактор роста любого экономического субъекта (работника, домохозяйства, организации, региона, страны и т. д.) [9, с. 441].

В научной литературе существует мнение о том, что сегодняшние работодатели, определяя конкурентоспособность молодого специалиста, с каждым годом ужесточают требования к со-

искателям. При этом кроме наличия высшего профессионального образования при подборе кадров работодатели указывают знание ПК на уровне продвинутого пользователя, владение иностранными языками, умение работать в команде, быстро схватывать суть проблемы и т. п. [1, с. 24; 2, с. 606, 607; 3, с. 10].


В большинстве случаев при подборе работников в требованиях работодателей и резюме соискателей фигурируют такие характеристики, отражающие, по мнению работодателей, содержание категории «деловые качества», как: опыт работы по специальности, в должности, умение работать самостоятельно, инициативность, целеустремленность, организаторские способности, стрессоустойчивость, повышенная работоспособность, способность принимать самостоятельные решения, умение формулировать свои мысли, тактичность, способность работать в команде и др.

Оценка работника, как потенциального, так и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, является важным инструментом, позволяющим определить его профессиональную компетентность, его личные и деловые качества и их соответствие требованиям организации [11, с. 440].

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что к наиболее существенным признакам, определяющим в целом категорию «деловые качества», в совокупности относятся понятия, закрепленные в ТК РФ: «трудовая функция», под которой в ст. 15 ТК РФ понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы; «квалификация», определяемая ст. 195.1 ТК РФ как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, и «профессиональный стандарт», характеризующий квалификацию, необходимую работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции (ст. 195.1 ТК РФ).

Отсюда можно сделать вывод о том, что совокупность имеющихся знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, опыта деятельности и компетенции для успешной профессиональной деятельности определенных объема и сложности, необходимых работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, выступает основой правовой категории «деловые качества».

Таким образом, легальное определение категории «деловые качества» позволит обеспечить

защиту работника от произвольного увольнения, недопущение нарушения работодателем его трудовых прав¹, в том числе при возникновении или изменении трудовых отношений и иных отношений, связанных с трудом. 

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беленов О. Н., Колесникова О. А., Звездинская А. В., Маслова Е. В. Конкурентоспособность как фактор успешности молодого специалиста на рынке труда. Воронеж : Изд-во ВГУ, 2017. 74 с.
2. Вильчинская М. А., Волохова С. Г. Использование компетентностного подхода при формировании конкурентоспособности выпускника вуза // Известия Байкальского государственного университета. 2019. Т. 29, № 4. С. 605–616.
3. Маслова Е. В. Формирование системы эффективного трудоустройства выпускников вузов // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Проблемы высшего образования. 2016. № 4. С. 10–14.
4. Полицинский Е. В., Полицинская Е. В. Личностные качества при построении успешной профессиональной карьеры // Успехи современного естествознания. 2015. № 9 (ч. 2). С. 365–368.
5. Рязанцева И. В. Оценка конкурентоспособности квалифицированных специалистов // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6. URL: <https://science-education.ru/en/article/view?id=11315>.
6. Скавитин А. В. Психологические аспекты увольнения // Психология в экономике и управлении. 2017. Т. 9, № 1. С. 97–103.
7. Словарь русского языка : в 4 т. / РАН, Ин-т лингвистич. исследований ; под ред. А. П. Евгеньевой. 4-е изд., стер. М. : Рус. яз. ; Полиграфресурсы, 1999. Т. 1. А–Й. 702 с.
8. Словарь русского языка: Ок. 60 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов ; под общ. ред. проф. Л. И. Скворцова. 25-е изд., испр. и доп. М. : Оникс ; Мир и образование, 2006. 976 с.
9. Сотников Н. З. Стратегический анализ деловой карьеры персонала: концептуальный подход // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2016. Т. 26, № 3. С. 441–449.
10. Толковый словарь Ушакова онлайн. URL: <https://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=12082>.
11. Туренко Б. Г., Туренко Т. А. Методические подходы к оценке надежности и конкурентоспособности персонала предприятия // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2016. Т. 26, № 3. С. 434–440.
12. Турчина О. В., Худякова С. С. Деловые качества работника и их юридическое значение // Справочник кадровика. 2008. № 3. С. 13–18.

REFERENCES

1. Belenov O.N., Kolesnikova O.A., Zvezdinskaya A.V., Maslova E.V. *Konkurentosposobnost' kak faktor uspešnosti mladogo specialista na rynke truda* [Competitiveness as a factor of success of a young specialist in the labor market]. Voronezh, VSU Publishing House, 2017, 74 p. (in Russian)
2. Vilchinskaya M.A., Volokhova S.G. *Ispol'zovanie kompetentnostnogo podhoda pri formirovanii konkurentosposobnosti vypusknika vuza* [The use of the competence approach in the formation of the competitiveness of a university graduate]. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii* [Proceedings of the Baikal State University], 2019, vol. 29, no. 4, pp. 605–616. (in Russian)

¹ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя : утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации от 9 дек. 2020 г. // КонсультантПлюс : справочная правовая система.

3. Maslova E.V. Formirovanie sistemy effektivnogo trudoustrojstva vypusknikov vuzov [Formation of the system of effective employment of university graduates]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser.: Problemy vysshego obrazovaniya* [Voronezh State University Bulletin], 2016, no. 4, pp. 10-14. (in Russian)

4. Politsinsky E.V., Politsinskaya E.V. Lichnostnye kachestva pri postroenii uspehnoy professional'noj kar'ery [Personal qualities in building a successful professional career]. *Uspekhi sovremennoy estestvoznaniya* [Successes of modern natural science], 2015, no. 9 (part 2), pp. 365-368. (in Russian)

5. Riazantseva I.V. Ocenka konkurentosposobnosti kvalificirovannykh specialistov [Evaluation of the competitiveness of qualified specialists]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], 2013, no. 6. Available at: <https://science-education.ru/en/article/view?id=11315>. (in Russian)

6. Skavitin A.V. Psihologicheskie aspekty uvolneniya [Psychological aspects of dismissal]. *Psihologiya v ekonomike i upravlenii* [Psychology in Economics and Management], 2017, vol. 9, no. 1, pp. 97-103. (in Russian)

7. Slovar' russkogo yazyka. RAN, In-t lingvistich. Issledovaniy. Pod red P. Evgen'evoy. 4-e izd., [Dictionary of the Russian language. RAS, In-t lingvistich. Research. Ed. by A.P. Evgenieva], Moscow, Rus. yaz., Polygrafresursy Publ., 1999, vol. 1, A-Y, 702 p. (in Russian)

8. Slovar' russkogo yazyka. Ok. 60 000 slov i frazeologicheskikh vyrazhenij / S.I. Ozhegov; obshch. red. prof. L.I. Skvorcova. [Dictionary of the Russian language: About 60,000 words and phraseological expressions. S.I. Ozhegov; Under the general editorship of prof. L.I. Skvortsov]. Moscow, Onyx Publishing House LLC, Mir i Obrazovanie Publishing House LLC, 2006, 976 p. (in Russian)

9. Sotnikov N.Z. Strategicheskij analiz delovoy kar'ery personala: konceptual'nyj podhod [Strategic analysis of the business career of personnel: a conceptual approach]. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii* [Proceedings of the Irkutsk State Economic Academy], 2016, vol. 26, no. 3, pp. 441-449. (in Russian)

10. Tolkovyj slovar' Ushakova onlajn [Explanatory dictionary of Ushakov online. Available at: <https://ushakovdictionary.ru/word.php?word-id=12082>] (in Russian)

11. Turenko B.G., Turenko T.A. Metodicheskie podhody k ocenke nadezhnosti i konkurentosposobnosti personala predpriyatiya [Methodological approaches to assessing the reliability and competitiveness of enterprise personnel // *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii* [Proceedings of the Irkutsk State Economic Academy], 2016, vol. 26, no. 3, pp. 434-440. (in Russian)

12. Turchina O.V., Khudyakova S.S. Delovye kachestva rabotnika i ih yuridicheskoe znachenie [Business qualities of an employee and their legal significance]. *Spravochnik kadrovika* [HR director's guide], 2008, no. 3, pp. 13-18. (in Russian)

Business Qualities in Labor Law

© Filchakova S. Yu., 2021

Based on the analysis of the current legislation, the necessity of a legal definition of the concept of «business qualities» is substantiated. The point of view is argued that the state of health as a personal characteristic is not one of the constituent elements that determines, along with professional, qualification characteristics, the category of «business qualities». It is concluded that the definitions «labor function», «qualifications» and «professional standard» are interrelated concepts, defining in general the category of «business qualities».

Keywords: business qualities, labor function, qualifications, professional standard, discrimination.