

Всес

Трудовое право в России и за рубежом

№ 3, 2020

3

Пандемия COVID-19
как новый вызов
трудовому праву

33

Ответственность
в трудовом праве

8

Удаленная работа
в условиях
распространения COVID-19

37

Охрана труда

15

Трудовое право
и конституционное
правосудие

40

Судебная защита права
на оформление
трудовых отношений в РФ

26

Ежегодный
дополнительный отпуск
медицинских работников

48

Расторжение
трудового договора
с беременными

30

Регулирования
минимальной заработной
платы за рубежом

59

Реализация права
на забастовку в РФ

ISSN 2221-3295



9 772221 329772 >

ТРУДОВОЕ ПРАВО В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38717 от 22 января 2010 г.

Учредитель: ИГ «ЮРИСТ»

Главный редактор:
Куренной А.М., д.ю.н., профессор
Зам. главного редактора:
Забрамная Е.Ю., к.ю.н., доцент

Редакционный совет:
Вальковой А.Ф., Московская федерация профсоюзов
Гейхман В.Л., к.ю.н., профессор
Герасимова Е.С., к.ю.н.
Гладков Н.Г., к.ю.н.
Головина С.Ю., д.ю.н., профессор
Горохов Б.А., к.ю.н.
Ершова Е.А., д.ю.н., профессор
Касумов А.М. оглы, д.ю.н., профессор
Костян И.А., д.ю.н., профессор
Крылов К.Д., д.ю.н., профессор
Лушников А.М., д.ю.н., профессор
Маурин С.П., д.ю.н., профессор
Нурмагамбетов А.М., д.ю.н., профессор
Нуртдинова А.Ф., д.ю.н., профессор
Орловский Ю.П., д.ю.н., профессор
Саликова Н.М., д.ю.н., профессор
Скачкова Г.С., д.ю.н., профессор
Салгирева И.О., д.ю.н., профессор
Самашевский К.Л., д.ю.н., профессор
Сидорова Э.Г., д.ю.н., профессор
Сыркин Г.В., д.ю.н., профессор
Сысоев Е.Б., д.ю.н., профессор
Ткачкова Л.А., д.ю.н., профессор
Третьяков С.Ю., д.ю.н., профессор
Хавров И.И., Роструд

Заместитель редактор
Административной группы «Юрист»: Гриб В.В.
Заместители главного редактора
Административной группы «Юрист»:
Белых В.С., Ренов Э.Н.,
Трунцевский Ю.В.
Редактирование и корректура:
Савина О.А., к.ю.н.

Подписки в редакционной подписки:
707-12-58 (многоканальный)
Почтовый адрес: Латтева Е.А., Соловьева Д.В.
Адрес: Калинин Е.С.

Адрес редакции:
125080, Москва, Космодамианская наб., д. 26/55, стр. 7.
Тел.: 707-953-91-08
E-mail: editor@lawinfo.ru;
www.lawinfo.ru
Индекс: 707-953-91-08
Почтовый каталог. Пресса России — 91910.
Издание в типографии
Издатель: полиграфическая группа,
Калуга, п. Северный, ул. Светлая, д. 2.
Тел.: 707-03-37
Факс: 707-03-37
Тираж: 2000 экз.
Цена: 3295. Цена свободная.
Дата выхода в печать: 23.07.2020.
Дата выхода в свет: 05.08.2020.
Издатель: полиграфическая группа «Юрист», 2020

В НОМЕРЕ:

ТРУДОВОЕ ПРАВО В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Головина С.Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву 3
Еремина С.Н. Удаленная работа в условиях распространения COVID-19 8
Кораблина О.В. Актуальные проблемы перевода работников на труд в дистанционном режиме 12

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

Абалдуев В.А. Трудовое право и конституционное правосудие: как обеспечить связь закона и судебной практики 15

ИСТОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Новикова М.В. «Свободная игра неравных экономических и социальных сил»: к вопросу об истории трудового договора, трудового правоотношения 19

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Францифоров А.Ю. Вопросы установления эпизодичности в ходе судебных споров о введении режима ненормированного рабочего дня 23
Ерохина Т.В. Ежегодный дополнительный отпуск медицинских работников: особенности и проблемы правового регулирования 26

ОПЛАТА ТРУДА

Акатнова М.И. Способы правового регулирования минимальной заработной платы в зарубежных странах 30

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Лукьянова Н.А. Становление отечественной теории и законодательства о дисциплине труда 33

ОХРАНА ТРУДА

Сергеенко Ю.С. Внедрение системы цифровизированной безопасности: новый вектор в области охраны труда 37

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Сошникова Т.А., Савченков В.И. Судебная защита права на надлежащее оформление трудовых отношений в Российской Федерации 40

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ТРУДОВОЕ ПРАВО

Воронкова Е.Р. Локальное правовое регулирование процедуры управления конфликтами в организации 44

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Степанов С.В. Расторжение трудового договора с беременными: упущения законодателя и перегибы правоприменителя 48

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ. МЕЖДУНАРОДНОЕ И СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Глотова И.А. Развитие платформенной занятости на примере зарубежных стран 52
Раманкулов К.С. Судебная защита прав и интересов неопределенного круга лиц профсоюзами в государствах Евразийского экономического союза 55
Затула Е.А. Реализация права на забастовку в Российской Федерации в свете опыта Федеративной Республики Германия 59

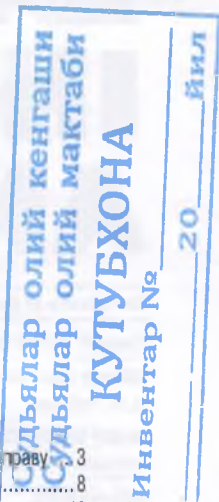
НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

Научная жизнь 62

Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук (12.00.05 — юр. науки)

Отдельные материалы наших журналов размещаются в СПС «КонсультантПлюс».

Статьи публикуются в авторской редакции.



LABOR LAW IN RUSSIA AND ABROAD

No. 3/2020

Certificate of Registration of a media outlet PI № FC77-38717 of January 22, 2010.

Founder: Jurist Publishing Group

Editor in Chief: Kurennoy A.M.,
LL.D., Professor

Deputy Editor in Chief: Zabramnaya E.Yu.,
PhD (Law), Associate Professor

Editorial Board:

Val'kovoj A.F., Moscow Federation of Trade Unions,

Gejkhman V.L., PhD (Law), Professor

Gerasimova E.S., PhD (Law)

Gladkov N.G., PhD (Law)

Golovina S.Yu., LL.D., Professor

Gorokhov B.A., PhD (Law)

Ershova E.A., LL.D., Professor

Kasumov A.M. ogly', LL.D., Professor

Kostyan I.A., LL.D., Professor

Kry'lov K.D., LL.D., Professor

Lushnikov A.M., LL.D., Professor

Mavrin S.P., LL.D., Professor

Nurmagametov A.M., LL.D., Professor

Nurtdinova A.F., LL.D., Professor

Orlovskij Yu.P., LL.D., Professor

Salikova N.M., LL.D., Professor

Skachkova G.S., LL.D., Professor

Snigireva I.O., LL.D., Professor

Tomashevskij K.L., LL.D., Professor

Tuchkova E'.G., LL.D., Professor

Khny'kin G.V., LL.D., Professor

Khokhlov E.B., LL.D., Professor

Chikanova L.A., LL.D., Professor

Chucha S.Yu., LL.D., Professor

Shklovets I.I., Rostrud

Editor in Chief of Jurist Publishing Group:

Grib V.V.

Deputy Editors in Chief of Jurist Publishing Group:

Babkin A.I., Bely'kh V.S., Renov E'.N.,

Platonova O.F., Truntsevskij Yu.V.

Scientific editing and proofreading:

Shvechkova O.A., PhD (Law)

Editorial Subscription Centre:

(495) 617-18-88 (multichannel)

Editorial Office: Lapteva E.A., Solovyova D.V.

Layout: Kalinina E.S.

Editorial Office Address:

Bldg. 7 26/55 Kosmodamianskaya Emb.,
Moscow, 115035.

Tel.: (495) 953-91-08.

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Subscription: Unified Catalogue, Russian Press – 91910.

Printed by National Polygraphic Group Ltd.

Bldg. 2, street Svetlaya, Kaluga, 248031

Tel.: (4842) 70-03-37 Size 60x90/8.

Offset printing. Printer's sheet – 8,0.

Conventional printing sheet – 8,0.

Circulation 2006 copies.

ISSN 2221–3295. Free market price.

Passed for printing 23.07.2020.

Published 05.08.2020.

Jurist Publishing Group, 2020

CONTENTS:

LABOR LAW IN CONDITIONS OF THE PANDEMIC

Golovina S.Yu. The Coronavirus Pandemic (COVID-19) as a New Challenge to Labor Law 3

Eremina S.N. Remote Work in Conditions of COVID-19 Spread 8

Korablina O.V. Current Problems of the Transfer of Employees to Remote Work 12

ISSUES OF THEORY

Abalduv V.A. Labor Law and Constitutional Justice:

How to Provide Connection between Law and Judicial Practice 15

THE HISTORY OF LABOR LAW

Novikova M.V. A Free Game of Unequal Economic and Social Forces:

On the History of Labor Contract, Labor Legal Relations 19

WORKING HOURS AND TIME OFF

Frantsiforov A.Yu. Issues of the Establishment of the Episodic Nature in the Course

of Court Disputes on the Introduction of Irregular Working Hours 23

Erokhina T.V. Annual Additional Leave for Medical Workers: Specific Features

and Problems of Legal Regulation 26

LABOR REMUNERATION

Akatnova M.I. Ways of the Legal Regulation of the Minimal Salary in Foreign Countries 30

LIABILITY IN LABOR LAW

Lukyanova N.A. The Establishment of the Domestic Theory and Legislation on the Labor Discipline 33

LABOR PROTECTION

Sergeenko Yu.S. The Implementation of Digitalized Security: The New Vector

in Labor Protection 37

LABOR DISPUTES

Soshnikova T.A., Savchenkov V.I. The Court Protection of the Right

to Due Registration of Labor Relations in the Russian Federation 40

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND LABOR LAW

Voronkova E.R. The Local Legal Regulation of the Procedure of Conflict Management in the Organization 44

PECULIARITIES OF REGULATION OF LABOR

OF SPECIFIC EMPLOYEE CATEGORIES

Stepanov S.V. The Termination of a Labor Contract with the Pregnant: Legislator's Omissions

and Law Enforcer's Excesses 48

FOREIGN EXPERIENCE. INTERNATIONAL

AND COMPARATIVE LABOR LAW

Glотоva I.A. The Development of Platform Employment on the Example of Foreign Countries 52

Ramankulov K.S. The Court Protection of Rights and Interests of an Indefinite Scope

of Persons by Labor Unions in the Eurasian Economic Union Member States 55

Zatula E.A. The Implementation of the Right to Strike in the Russian Federation in Light

of the Experience of the Federal Republic of Germany 59

SCIENTIFIC LIFE

Scientific Life 62

Recommended by the Higher Attestation Commission under the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation for publication of basic results of PhD and doctor of theses (12.00.05-law science)

Some materials of our journals may be placed in ConsultantPlus reference legal system.

Articles shall be published in author's version.

Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву*

Головина Светлана Юрьевна,
заведующая кафедрой трудового права
Уральского государственного юридического университета,
заслуженный юрист Российской Федерации,
доктор юридических наук, профессор
golovina.s@inbox.ru

Статья посвящена правовым проблемам, возникающим в сфере регламентации трудовых отношений в период пандемии коронавируса (COVID-19). Рассматриваются вопросы действия в создавшихся условиях норм общей части трудового права, в том числе принципов трудового права, исследуются проблемы понятийного аппарата отрасли, анализируются нормативные правовые акты органов исполнительной власти, принятые в целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции.

Ключевые слова: коронавирусная инфекция (COVID-19), сохранение заработной платы, нерабочие дни, удаленная работа, принципы трудового права, понятийный аппарат трудового права.

The Coronavirus Pandemic (COVID-19) as a New Challenge to Labor Law

Golovina Svetlana Yu.
Head of the Department of Labor Law of the Ural State Law University
Honored Lawyer of the Russian Federation
LL.D., Professor

The article is devoted to the legal problems arising in the field of labor relations regulation during the coronavirus pandemic (COVID-19). The article deals with the issues of operation of the norms of the General part of labor law, including the principles of labor law, examines the problems of the conceptual apparatus of the industry, analyzes the normative legal acts of Executive authorities adopted in order to prevent the spread of coronavirus infection.

Keywords: coronavirus infection (COVID-19), wage retention, non-working days, remote work, principles of labor law, conceptual apparatus of labor law.

Эпидемия коронавирусной инфекции (COVID-19), стремительно распространившаяся по всему миру, была объявлена Всемирной организацией здравоохранения пандемией. За этим последовали жесткие меры, принимаемые государствами в целях профилактики распространения коронавирусной инфекции. В государствах Евразийского экономического союза (ЕАЭС) по-разному подошли к определению круга ограничений для бизнеса и граждан: в Республике Армения и Республике Казахстан введен режим чрезвычайного положения, в Кыргызской Республике — режим чрезвычайной ситуации. Россия пошла по другому пути — указами Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» с 30 марта по 30 апреля 2020 г. включительно были установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, Указом Президента РФ от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» установлены дополнительные не-

рабочие дни с сохранением за работниками заработной платы с 6 по 8 мая 2020 г. Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека рекомендовала работодателям осуществлять ряд организационных мероприятий по предотвращению распространения коронавирусной инфекции (COVID-19), в том числе следующие меры: временное отстранение от работы или перевод на дистанционную форму работы лиц из групп риска, к которым относятся лица старше 65 лет, а также имеющие хронические заболевания, сниженный иммунитет, беременные, с обеспечением режима самоизоляции в период подъема и высокого уровня заболеваемости новой коронавирусной инфекцией (COVID-19)¹.

Эти меры вызвали неоднозначную реакцию со стороны субъектов трудовых отношений по разным причинам, прежде всего экономическим: работодатели, чья деятельность была приостановлена, недоумевают, из каких средств они должны заплатить работникам заработную плату, а работники в свою очередь высказывают недо-

¹ Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 7 апреля 2020 г. № 02/6338-2020-15 «О рекомендациях по профилактике коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=349881&fld=134&dst=100000001,0&nd=0.3194837919660378#08993034398326394>

* Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект №19-18-00517).

вольство по поводу недополученной заработной платы, поскольку многие работодатели, несмотря на требование о сохранении полной заработной платы, платили ее как при простое — из расчета 2/3 тарифной ставки (должностного оклада).

В связи с новой правовой реальностью возникает масса вопросов не только практического, но и научного характера, и главный их них — насколько принимаемые государством меры по социальному дистанцированию «вписываются» в рамки действующего трудового законодательства?

Итак, какие же проблемы возникают в связи с введением в России режима нерабочих дней?

1. Проблема несоответствия терминологии издаваемых нормативных актов Трудовому кодексу РФ

В указах Президента и иных документах, сопровождающих реализацию мероприятий по предотвращению распространения коронавируса, фигурируют категории, не известные трудовому законодательству, а потому создающие почву для неправильного толкования и, как следствие, ошибочных действий работодателя. Во-первых, неясна правовая природа понятия «нерабочие дни». Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) под нерабочими днями понимает выходные дни и нерабочие праздничные дни, причем, как правило, они употребляются вместе, поскольку применительно к ним устанавливаются практически одинаковые правила (ст. 2, 21, 95, 112, 113, 121, 136, 148, 152, 153, 186, 227, 259, 264, 268, 290, 348.1, 348.8, 351). Принципиальное отличие нерабочих дней по указам Президента от нерабочих праздничных и выходных дней по ТК РФ заключается в том, что их нельзя отнести ко времени отдыха. Во-первых, ст. 107 ТК РФ содержит закрытый перечень видов времени отдыха, и, во-вторых, само определение понятия времени отдыха (ст. 106 ТК РФ) содержит важную характеристику — работник может его использовать по своему усмотрению, а с нерабочими днями ситуация несколько иная, поскольку их предоставление носит целевой характер (обеспечение социального дистанцирования), работникам предписано соблюдать требование изоляции на дому. Нерабочие дни установлены для минимизации контактов между людьми, а не для отдыха.

Минтруд России подтверждает, что нерабочие дни не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому работникам организаций, которые продолжают работать в период пандемии коронавируса, оплата производится в обычном, а не повышенном размере².

Справедливости ради надо сказать, что ТК РФ словосочетание «нерабочие дни» (без уточнения «праздничные») встречается в ст. 14, которая уточняет порядок исчисления сроков. В этой связи возникает вопрос о распространении правил ст. 14 ТК РФ на введенные указами президента нерабочие дни. Например, если работник еще до установления нерабочих дней, например 25 марта, подал заявление об увольнении по собственному

желанию и последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день в апреле, следует ли днем окончания срока считать ближайший следующий за ним рабочий день, а это будет 12 мая 2020 г.? Представляется, что ответ должен быть отрицательным, в противном случае будет нарушен принцип свободы труда (ст. 37 Конституции РФ, ст. 2 ТК РФ).

Во-вторых, Трудовой кодекс РФ не предусматривает такую правовую конструкцию, как «сохранение за работником заработной платы», для оплаты дней освобождения от работы используется термин «средний заработок». Очевидно, что «сохранение заработной платы» и «сохранение среднего заработка» нельзя считать идентичными понятиями, поэтому неясен способ начисления заработной платы за период объявленных нерабочих дней, однако ни в одном из указов Президента РФ, посвященных нерабочим дням, не установлен механизм реализации требования сохранения заработной платы. По сути, данную выплату нельзя назвать заработной платой, скорее, она имеет характер компенсации утраченного заработка, тем не менее, нам придется обратиться к дефиниции понятия «заработная плата», приведенной в ст. 129 ТК РФ, согласно которой в заработную плату входит кроме собственно вознаграждения за труд также компенсационные и стимулирующие выплаты. Следовательно, «сохранение заработной платы» подразумевает выплату работнику суммы, в которую должны быть включены должностной оклад (тарифная ставка), компенсационные доплаты (за работу во вредных и опасных условиях труда, за совмещение профессий, должностей, за работу в ночное время и др.), стимулирующие выплаты (за профессиональное мастерство, за стаж работы, за высокую квалификацию, за выполнение особо важных работ и иные, установленные коллективными договорами, локальными нормативными актами об оплате труда и трудовыми договорами), одним словом — все выплаты, установленные действующей у работодателя системой оплаты труда. Что касается премиальной части заработной платы, то здесь все будет зависеть от показателей и условий премирования, установленных работодателем в локальных нормативных актах. Например, если в положении о премировании записано, что премия выплачивается при условии получения организацией прибыли в расчетном периоде, то при отсутствии такой прибыли в период нерабочих дней условия для выплаты премии не будут. Если выплата премии поставлена в зависимость от выполнения тех или иных производственных показателей (например, выполнение плана продаж, перевыполнение производственного плана, количества обслуженных клиентов), а отсутствие работника на работе не позволит ему их достигнуть, то оснований для начисления премии не имеется. В организациях, расположенных в районах с особыми климатическими условиями, в состав заработной платы также включаются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 148, 316, 317 ТК РФ).

Согласно позиции Минтруда России работникам, труд которых оплачивается сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое локальным нормативным актом работодателя. Суммы расходов на эти цели относятся к

² Рекомендации работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней», одобренные по итогам заседания оперативного штаба по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации 26 марта 2020 г. : направлены письмом Минтруда России от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696. URL: <https://rosmintrud.ru/labour/relationship/379>

расходам на оплату труда в полном размере. «Размер оплаты должен соответствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате). Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами конкретного работодателя и коллективными договорами (при их наличии)»³.

Таким образом, сохранение заработной платы за нерабочие дни осуществляется путем выплаты работникам такой суммы заработной платы, которую они получили бы, если бы фактически отработали это время. По сути, Минтруд предлагает относиться к объявленному указами нерабочему периоду как к фактически отработанному работником, что само по себе нонсенс!

В этой связи представляется, что в ситуации с массовым освобождением работников от работы можно было бы использовать более подходящую правовую конструкцию, предусмотренную ТК РФ, — простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, который оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ). Это было бы более экономически приемлемо для работодателей, которые несут серьезные финансовые потери из-за приостановки хозяйственной деятельности. И это было бы справедливо по отношению к работникам, которые продолжают трудовую деятельность и получают заработную плату так же, как и неработающие.

Свою лепту в расширение границ понятийного аппарата трудового права вносит и Минтруд России, разъясняя, что работники, осуществляющие удаленный режим работы, по согласованию с работодателем имеют право на его продолжение в период действия указа с обязательным соблюдением требований Минздрава России и Роспотребнадзора по профилактике новой коронавирусной инфекции. В период действия Указа изменения в части перехода на удаленный режим работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке⁴. В другом документе Минтруд рекомендует применять дистанционный формат исполнения должностных обязанностей гражданских и муниципальных служащих при подготовке документов в электронном виде при наличии соответствующих организационно-технических возможностей⁵. Роспотребнадзор также рекомендует перевод работников на дистанционную форму работы⁶. Такое разнообразие терминологии никак не

способствует правильному пониманию и правомерному поведению работодателей.

Если понятие дистанционной работы и особенности правового регулирования труда дистанционных работников получили закрепление в гл. 49.1 ТК РФ, то понятие удаленной работы на сегодняшний день в трудовом законодательстве отсутствует. Возникает вопрос: это идентичные правовые конструкции или все-таки разные способы организации труда? Минтруд России разъясняет, что удаленная, дистанционная, надомная работа — это различные формы работы на дому⁷. Это не совсем точное определение, ведь известно, что дистанционная работа может осуществляться и вне дома, например, в коворкинг-центрах или даже в парке возле дома.

Полагаем, что понятие «удаленная работа» шире, чем «дистанционная работа», и включает в себя различные варианты выполнения трудовой функции вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя, включая предусмотренные законодательством надомный труд и дистанционную работу. Дистанционная работа предполагает обязательное условие — использование для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет (ст. 312.1 ТК РФ). Удаленная работа не обязательно должна быть связана с использованием Интернета. Соответственно, применять к удаленной работе специальные нормы гл. 49.1 ТК РФ, если это не дистанционная работа, не представляется возможным (особенно с учетом того, что ст. 312.5 ТК РФ допускает вопреки общим правилам возможность расторжения трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым договором).

И еще одно замечание. На мой взгляд, к понятию «удаленная работа» никак не подходит слово «режим», поскольку режим используется законодателем применительно к рабочему времени, а удаленная работа — это один из вариантов организации рабочего места вне места расположения работодателя.

Что касается нового для трудового терминологии понятия «электронный образ документа», его определение мы можем найти в ст. 93 Налогового кодекса РФ: это документы на бумажном носителе, преобразованные в электронную форму путем сканирования с сохранением их реквизитов. Отличие электронного образа документа от электронного документа состоит в том, что последний изначально создается в электронной форме без предварительного документирования на бумажном носителе и, как правило, требует электронной подписи. Однако единицы работников сегодня имеют электронную подпись (тем более усиленную квалифицированную, как того требует ст. 312.1 ТК РФ), поэтому Минтруд делает исключение для документов, которые необходимо оформить удаленным способом, и допускает возможность подачи заявления, уведомления, заключения соглашения (например, об из-

³ Там же.

⁴ Информация Минтруда России от 27 марта 2020 г. «Дополнение к Рекомендациям работникам и работодателям в связи с Указом Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней». URL: <https://rosmintrud.ru/labour/relationship/380>

⁵ Письмо Минтруда России от 16 марта 2020 г. № 19-0/10/П-2261 «О Методических рекомендациях по режиму труда органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций с участием государства». URL: <https://rosmintrud.ru/docs/1367>

⁶ Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 7 апреля 2020 г. № 02/6338-2020-15 «О рекомендациях по профилактике коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников».

⁷ Информация Министерство труда и социальной защиты РФ «Вопросы-ответы по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочих дней» (по состоянию на 27 апреля 2020 г.). URL: <https://rosmintrud.ru/employment/54>

менении условий трудового договора) путем пересылки по Интернету сканированного образа документа.

2. Проблема установления новых правил, регулирующих трудовые отношения, за пределами Трудового кодекса РФ

В связи с новой правовой реальностью возникает закономерный вопрос о возможности посредством указов президента и актов региональных органов исполнительной власти существенным образом менять механизм правового регулирования труда. Напомним, что согласно ч. 7 ст. 5 ТК РФ указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти. В иерархии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, указы президента и нормативные акты региональных органов исполнительной власти являются лишь подзаконными актами. Их назначение, скорее всего, уточнять трудовое законодательство, но не изменять его, пусть даже временно.

Проанализируем, как меняются правила институтов рабочего времени, времени отдыха и заработной платы в период пандемии коронавируса. Указами Президента РФ установлена дополнительная гарантия для неработающих работников в виде сохранения заработной платы — вопреки Трудовому кодексу РФ, который не предусматривает оплату нерабочих дней. Такая новая обязанность, установленная для работодателей, создает для них дополнительное финансовое бремя, которое в отдельных случаях может привести к разорению, банкротству и закрытию бизнеса.

Еще интереснее проанализировать протворческую деятельность органов исполнительной власти субъектов РФ с учетом того, что ст. 6 ТК РФ определяет их полномочия по остаточному принципу. Так, к ведению федеральных органов государственной власти относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (включая определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности). В период действия указов президента в регионах принимались нормативные правовые акты, вводящие так называемый «режим повышенной готовности», уточняющие правила поведения в период самоизоляции на основании постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 18 марта 2020 г. № 7 «Об обеспечении режима изоляции в целях предотвращения распространения COVID-2019»⁸ и рекомендаций Роспотребнадзора⁹.

Указом Президента РФ от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по

обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» полномочия определять необходимость приостановления или ограничения деятельности находящихся на соответствующей территории отдельных организаций и индивидуальных предпринимателей возложены на высших должностных лиц субъектов Российской Федерации исходя из санитарно-эпидемиологической обстановки и особенностей распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) в регионе. В силу данных им полномочий многие руководители регионов пошли на продление режима повышенной готовности, предусматривающего приостановление деятельности организаций и ограничение передвижений людей, в том числе к месту работы. Так, в Москве ограничения были продлены до 31 мая 2020 г.¹⁰, в Свердловской области — до 18 мая¹¹. Следовательно, теперь уже не президент, а губернаторы и мэры должны решать судьбу трудовых отношений сотен тысяч работников, находящихся на изоляции. Примечательно, что правило о сохранении заработной платы за неработающими работниками по-прежнему зафиксировано в Указе Президента от 11 мая 2020 г. № 316.

Что касается рекомендаций и писем Минтруда и Роспотребнадзора, активно издаваемых в период карантина, то они вообще не являются источниками трудового права, поскольку не носят нормативный характер. Следует заметить, что Минтруд неоднократно менял свою позицию по тем или иным вопросам (как это случилось с разъяснением по поводу включения нерабочих дней в число дней отпуска), тем самым вводя работодателей и работников в заблуждение. Поэтому уполномоченным субъектам следовало бы непосредственно в издаваемых ими нормативных правовых актах уточнять понятия и правовые механизмы, используемые при регламентации трудовых отношений.

Вызывает недоумение тот факт, что Федеральный закон от 1 апреля 2020 г. № 98-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций», оперативно отреагировавший на быстро меняющуюся социально-экономическую обстановку в стране в связи с приостановкой деятельности организаций почти во всех секторах экономики, ни словом не обмолвился об уточнении механизма правового регулирования трудовых отношений. Изменения и дополнения внесены в 15 федеральных законов, кроме Трудового кодекса РФ, хотя, казалось бы, потребность в его корректировке в условиях распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, очевидна. Зато проект Федерального закона № 953580-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной

¹⁰ Указ мэра Москвы от 7 мая 2020 г. № 55-УМ «О внесении изменений в Указ мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ».

¹¹ Указ губернатора Свердловской области от 13 мая 2020 г. № 234-УГ «О внесении изменения в Указ губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)».

⁸ URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348022/

⁹ Письмо Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 7 апреля 2020 г. № 02/6338-2020-15 «О рекомендациях по профилактике коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников».

инфекции»¹², внесенный Правительством Российской Федерации, делает попытку устранить пробел в части определения субъектов, уполномоченных на установление особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в период борьбы с новой коронавирусной инфекцией. Предполагается, что это будет делать в 2020 году Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Представляется, что это не в полной мере будет соответствовать ст. 5 ТК РФ, в которой, по сути, установлен приоритет ТК РФ в системе иных федеральных законов, не говоря уже о подзаконных нормативных правовых актах. Роль и место ТК РФ в иерархии законодательных актов определены несколькими требованиями: нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ; в случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ; если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ. На наш взгляд, правильнее было бы внести непосредственно в кодифицированный акт правило, устанавливающее особые нормотворческие полномочия органов исполнительной власти при угрозе возникновения или возникновении чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности на всей территории Российской Федерации либо в отдельном регионе.

3. Действие принципов трудового права в связи с введением нерабочих дней

Гарантия, установленная указами президента для работников, в отношении которых объявлены нерабочие дни, состоит в сохранении за ними заработной платы в полном объеме, как если бы они в этот период работали. Соответственно, возникает вопрос: а какие преференции предполагаются для тех работников, которые продолжают работать в нерабочие дни, — имеют ли они право на повышенную оплату? Минтруд неоднократно в своих письмах заявлял, что «оплата производится в обычном, а не повышенном размере, так как нерабочий день не относится к выходным или нерабочим праздничным дням». Разъяснение, вполне соответствующее нормам институтов рабочего времени и времени отдыха в Российской Федерации.

Однако закономерно встает вопрос о соблюдении целого ряда принципов трудового права, провозглашенных в ст. 2 ТК РФ: равенство прав и возможностей работников, обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, запрещение дискриминации в сфере труда. Одни работают непосредственно на рабочих местах или удаленно и получают заработную плату в обычном размере (что справедливо с точки зрения ТК РФ), а другие не работают целый месяц, но также получают полную заработную плату, что нельзя назвать справедливым по отношению к работающим. Если один из работников, занимающих одинаковые должности и выполняющих одинаковую работу, продолжает работать в нерабочие дни, а другой освобожден от работы, но при этом они получают заработную плату в одинаковом раз-

мере, это явно противоречит обязанности работодателя обеспечить равную оплату за труд равной ценности (ч. 1 ст. 22 ТК РФ). Поэтому вновь возвращаемся к мысли, что в ситуации освобождения работника от работы с целью его изоляции логичнее было использовать правовую конструкцию простоя с соответствующей частичной оплатой этого периода по нормам ст. 157 ТК РФ.

В заключение приведем опыт оперативного правового реагирования на ситуацию коронавируса наших ближайших соседей по ЕАЭС. В Республике Беларусь Указом Президента от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики»¹³ нанимателям предоставлено право:

— изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, в связи с обоснованными причинами, неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя. Указом установлен невероятно короткий срок предупреждения работника об изменении существенных условий труда — всего один день;

— производить временный перевод, в том числе в другое структурное подразделение, к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, а также для замещения отсутствующего работника без согласия работника на срок до трех месяцев. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Думается, что такие временные ограничения договорной свободы работника объективно обусловлены ситуацией, при которой работодателю приходится оперативно решать кадровые вопросы и принимать непопулярные решения. Но право на такие управленческие действия должно быть предусмотрено законом.

Итак, пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) спровоцировала глобальные перемены на рынке труда, которые, в свою очередь, продемонстрировали необходимость трансформации традиционных институтов трудового права. По большому счету, пандемия коронавируса сформировала общественный запрос на поиск новых правовых механизмов регулирования социально-трудовых отношений в чрезвычайных условиях существования социума. А поскольку ученые не исключают опасности периодического возобновления вирусной инфекции и прогнозируют, что вспышки заболеваемости будут происходить и в будущем¹⁴, представляется целесообразным сформировать в разделе XII Трудового кодекса РФ специальную главу, в которой можно сосредоточить все «особые» правила, которые будут заменять общие нормы в периоды чрезвычайных, в том числе эпидемиологических, ситуаций. По логике такая глава должна носить название «Особенности регулирования труда в условиях чрезвычайных обстоятельств» и устанавливать особый правовой режим на время действия форс-мажорных обстоятельств: включать правила о временном переходе на удаленную работу, о временном отстранении от работы (недопущении к работе) по причинам санитарно-эпидемиологического характера с полным или частичным сохранением заработной платы либо выплатой пособия по

¹² URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/953580-7>

¹³ URL: http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/ukaz-143-ot-24-aprelja-2020-g-23485/

¹⁴ URL: <https://regnum.ru/news/society/2908757.html>

социальному страхованию (как сейчас это предусмотрено в отношении работников старше 65 лет)¹⁵, о временном изменении условий трудового договора, включая переводы на другую работу, без согласия работника и с коротким сроком предупреждения, о возможности использования при

отсутствии у работника электронной подписи электронных образов документов в период работы вне места нахождения работодателя и другие особые правила, наличие которых диктуется необходимостью предотвращения или устранения опасных последствий чрезвычайных ситуаций, ставящих под угрозу жизнь, здоровье или нормальные жизненные условия населения. Как показала практика борьбы с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19), существующих сегодня правовых средств реагирования на подобные ситуации в трудовом праве недостаточно.

¹⁵ Постановление Правительства РФ от 1 апреля 2020 г. № 402 «Об утверждении Временных правил оформления листов нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше».

Удаленная работа в условиях распространения COVID-19

Еремина Светлана Николаевна,
доцент кафедры гражданского процессуального и трудового права
юридического факультета Южного федерального университета,
кандидат юридических наук, доцент
sneremina@bk.ru

Распространение коронавирусной инфекции (COVID-19) в нашей стране привело к серьезным нарушениям трудовых прав работников при осуществлении замены работодателями их стационарных рабочих мест на удаленные. Автор анализирует действующее законодательство, выявляет ошибки работодателей в применении действующих норм Трудового кодекса РФ и квалифицирует временную удаленную работу как перемещение на другое рабочее место в порядке части 3 статьи 72.1 Трудового кодекса РФ.

Ключевые слова: Трудовой кодекс Российской Федерации, коронавирус (COVID-19), удаленная (дистанционная работа), перевод на другую работу, режим рабочего времени, перемещение.

Remote Work in Conditions of COVID-19 Spread

Eremina Svetlana N.
Senior Lecturer of the Department of Civil Procedure and Labor Law
of the Law Faculty of the Southern Federal University
PhD (Law), Associate Professor

The propagation of coronavirus infection (COVID-19) in our country has led to serious violations of the labor rights of workers when employers replace their fixed jobs with remote ones. The author analyzes the current legislation, reveals the mistakes of employers in applying the current norms of the Labor Code of the Russian Federation and qualifies temporary remote work as moving to another workplace in accordance with Part 3 of Art. 72.1 Labor Code of the Russian Federation.

Keywords: Labor Code of the Russian Federation, COVID-19, remote work, transfer to another job, working hours, moving to another workplace.

В начале 2020 г. весь мир был потрясен эпидемиологической ситуацией, которая берет свое начало в Китае, в связи со вспышкой опасной коронавирусной инфекции¹. Впоследствии вирус, названный Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) как COVID-19², распространился по Европе и в конечном итоге «перекинулся» на территорию России. В настоящее время эпидемией охвачены практически все страны мира.

¹ ВОЗ: вспышку пневмонии в Китае вызвал новый коронавирус. URL: <http://antibiotic.ru/index.php?article=2914> (дата обращения: 14.04.2020).

² См.: Официальный сайт ВОЗ. URL: <https://www.who.int/ru> (дата обращения: 14.04.2020).

В таких условиях наше государство — с учетом сложившейся ситуации — адекватно отреагировало на возникшую для здоровья россиян угрозу, и им были приняты соответствующие действующему законодательству Российской Федерации меры³.

³ См.: Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СПС «КонсультантПлюс»; Постановление Правительства РФ от 31 марта 2020 г. № 373 «Об утверждении Временных правил учета информации в целях предотвращения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СПС «КонсультантПлюс»; План первоочередных мероприятий (действий) по обеспечению

В числе таких мер стала удаленная работа. В связи с этим (в целях предупреждения стремительного распространения инфекции) большинство работников, которые могут продолжать выполнять свои трудовые обязанности с использованием современных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей, включая сеть Интернет, стали работать удаленно (образовательная сфера, наука, культура, искусство, сфера пенсионного обеспечения и социального страхования, органы судебной власти, финансов и др.).

Таким образом, перед работодателями встала проблема грамотного оформления сложившихся отношений с такими работниками. Особенно в тех секторах экономики, где в такой сложной ситуации можно продуктивно трудиться удаленно. В связи с этим не остался в стороне от оказания соответствующей консультационной помощи сторонам трудового договора и Минтруд России⁴. Кроме того, незамедлительно на необходимость принять ограничительные меры, связанные с безопасным дистанцированием работников, отреагировали и иные федеральные ведомства. Например, в приказах Минобрнауки РФ в ответ на сложившуюся проблему было рекомендовано вузам организовать обучение студентов с использованием цифровых образовательных технологий вне места нахождения организаций и при необходимости перевести работников на удаленный режим работы⁵.

Поэтому, как нам кажется, имеется настоятельная необходимость определиться: что из себя представляет удаленная работа в условиях предупреждения распространения коронавирусной инфекции (COVID-19)? И действительно это означает, что работники приобретают статус дистанционных, в связи с чем на них распространяются нормы гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников»? При всей простоте на первый взгляд этого вопроса возникающая проблема представляется нам не такой однозначной.

О дистанционной работе в специальной литературе, включая юридическую, написано немало⁶. Попробуем

устойчивого развития экономики в условиях ухудшения ситуации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции : утв. Правительством РФ 17 марта 2020 г. // СПС «КонсультантПлюс»; и др.

⁴ См.: Письмо Минтруда России от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696 // СПС «КонсультантПлюс»; Письмо Минтруда России от 27 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2741 // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ См.: Приказ Минобрнауки России от 14 марта 2020 г. № 397 «Об организации образовательной деятельности в организациях, реализующих образовательные программы высшего образования и соответствующие дополнительные профессиональные программы, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ» и Приказ Минобрнауки России от 14 марта 2020 г. № 398 «О деятельности организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ». Документы официально не опубликованы. См.: СПС «КонсультантПлюс».

⁶ См.: Трегубова В.М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 2 (048). С. 117–120; Алексеев К.В. Правовое положение надомников и дистанционных работников: некоторые сходства и различия // Юридическая наука. 2014. № 3. С. 86–90; Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения // Вестник Пермского университета. 2016. Вып. 32. С. 216–225; Егорова Ю.В. Проблемы

рассмотреть удаленную (дистанционную) работу, когда ситуация связана с какими-то экстраординарными событиями (аналогичными современной пандемии) и в перспективе предполагает возврат к апокатастасису⁷. При этом обращает внимание на себя то, что в этом случае используются разные терминологические словосочетания: «удаленный режим работы»⁸, «перевод сотрудников на работу в удаленном доступе»⁹, «режим работы — из дома», «удаленная работа на дому»¹⁰ и т.д.

Если мы обратимся к семантическому значению понятийной категории «режим», то увидим, что под данным термином в необходимом нам контексте понимается установленный порядок жизни (работы, питания, отдыха, сна)¹¹. Более того, в Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) словосочетание «режим работы» используется законодателем исключительно при установлении правил режима рабочего времени и времени отдыха (см., напр.: ч. 2 ст. 57, ч. 2 ст. 92, ч. 2 ст. 100, ст. 101, ч. 3 ст. 139, ч. 4 ст. 189, ст. 305, ч. 1 ст. 312.4, ч. 2 ст. 329 ТК РФ). Становится очевидным, что удаленная (дистанционная) работа — это не режим, а способ выполнения трудовой функции работника не на территории работодателя, а удаленно, но в интересах работодателя с использованием современных информационных технологий и прежде всего сети Интернет (см. ст. 312.1 ТК РФ). Особенно ясно это становится при анализе содержания ст. 312.4 ТК РФ, где указано, что режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе. Поэтому не может быть режима работы, который находится «внутри» другого режима.

Тем не менее на практике большинство работодателей в этих непростых условиях меняют традиционную занятость работников (непосредственно в пределах территории работодателя) на дистанционную работу. При этом используются следующие способы: по негласному, а иногда и прямому указанию работодателей работникам предписывается написать заявления о переходе на дистанционную работу. После этого сторонами подписывается дополнительное соглашение о том, что работник переводится¹²

дисциплинарной ответственности дистанционных работников // Проблемы современного законодательства России и зарубежных стран : материалы VIII Международной научно-практической конференции. 2019. С. 164–167; и др.

⁷ От греч. — возвращение к прежнему состоянию. См.: Новейший философский словарь. URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy/113/ [дата обращения: 10.04.2020].

⁸ Напр.: п. 2 приказа Минобрнауки России от 14 марта 2020 г. № 398 «О деятельности организаций, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации». См.: СПС «КонсультантПлюс».

⁹ Информация Правительства РФ «О мерах по защите здоровья населения от новой коронавирусной инфекции». URL: <http://government.ru/>; Указ мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ (ред. от 04.04.2020) «О введении режима повышенной готовности» // Официальный портал мэра и Правительства Москвы. П. 9. URL: <http://www.mos.ru/> [дата обращения: 11.04.2020].

¹⁰ Вопросы-ответы по организации удаленной работы и оформлению больничных в период кампании по противодействию распространению коронавируса. URL: <https://rosmintrud.ru/> [дата обращения: 11.04.2020].

¹¹ См.: Энциклопедический словарь. URL: <http://tolsklovar.ru/r4766.html>

¹² Здесь и далее по тексту курсивом выделено автором — С.Е.

на дистанционный режим работы. Более того, некоторые работодатели «умудряются» в данной ситуации не указывать срок заключенного соглашения, что безусловно делает данную двустороннюю договоренность постоянной. Тем самым, используя сложившуюся ситуацию, работодатели пытаются разрешить свои последующие материальные проблемы, связанные с экономическими потерями, вызванными коронавирусной пандемией (снижение расходов на содержание помещений, возмещение транспортных расходов работников там, где это установлено индивидуальными или коллективными договорами и т.п.). Работники в свою очередь пишут предложенные тексты заявлений и подписывают направленные им по электронной почте соглашения. Поскольку Минтруд России разъяснил работодателям возможность оформления перехода работников на удаленный режим работы в период объявленных в России нерабочих дней¹³ путем обмена электронными образами документов при необходимости с последующим их оформлением в установленном порядке¹⁴.

Нельзя не обратить внимание и на то, что речь в указанных выше документах, включая рекомендации соответствующих органов исполнительной власти, идет о переводе на удаленную (дистанционную) работу, с чем также трудно согласиться по следующим основаниям:

— перевод по действующему трудовому законодательству возможен только на другую работу, под которой подразумеваются исключительно изменения трудовой функции, структурного подразделения, того и другого одновременно, а также в случае перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). Ни один из этих случаев в данной ситуации не подходит, не могут здесь применяться и положения статей 72.2 и 73 ТК РФ). Поэтому о каком-либо переводе говорить не приходится;

— фактически в данном случае можно говорить исключительно о смене рабочего места. А что касается рабочего места, то у работников оно в тексте трудового договора, как правило, не указывается. В соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ рабочее место в трудовом договоре не является обязательным его условием. Согласно ст. 209 ТК РФ под рабочим местом работника понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. В данной ситуации под дистанционным контролем работодателя становится рабочее место, расположенное в доме (квартире) работника: там, где расположен его компьютер. Причем если это не стационарный компьютер, то рабочее место может перемещаться в пределах домашней территории работника. Более того, если обратиться к ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ дистанционной работой признается выполнение

определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места при условии ее выполнения посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, включая сети Интернет. Поэтому и в данном случае изменения, связанные с преобразованием взаимодействия работника (в рамках его неизменной трудовой функции) и работодателя, нельзя признать переводом на другую работу. Поэтому процедура, предусмотренная для изменения трудового договора по правилам ст. 72 ТК РФ, не может иметь место.

Отдельные работодатели в указанной ситуации проявляют инициативу посредством направления на электронную почту работников уведомлений, в которых информируют их о переходе на дистанционный «режим» работы. В подобных уведомлениях они информируют о том, что работник переводится на удаленный «режим» работы. И такой «перевод» трактуется как осуществляемый в порядке ст. 72.2 ТК РФ¹⁵. Подобные уведомления также нельзя признать законными в связи с тем, что данная статья устанавливает правила временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу в условиях экстраординарной ситуации (перевод по производственной необходимости). Несмотря на то что распространение коронавирусной инфекции безусловно ситуация, которая носит чрезвычайный и временный характер, удаленная работа при сохранении трудовой функции работника не является переводом на другую работу.

В отдельных информационных источниках практикующими юристами предлагается еще один способ разрешения проблемы, связанной с исполнением работниками своей трудовой функции удаленно в течение периода ограничения возможностей работать на стационарных рабочих местах в связи с предупреждением распространения COVID-19. Например, Р. Качкаев, руководитель юридической компании «Качкаев и партнеры» рекомендует работодателям воспользоваться процедурой перевода работников на дистанционный режим по правилам ст. 74 ТК РФ (в связи с изменениями организационных или технологических условий труда). Однако и данный совет нельзя признать верным, так как изменения трудового договора в одностороннем порядке осуществляются по правилам ст. 74 ТК РФ при особой процедуре, когда эти организационные или технологические условия труда изменились навсегда и возврата быть не может. Это подтверждается и тем, что, согласно ч. 3 ст. 74 ТК РФ, «если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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». Да и на основании ч. 2 ст. 74 ТК РФ работник предупреждается об этом за два месяца до изменений. Поэтому возможность применения ст. 74 ТК РФ не может быть отнесена к временной ситуации с эпидемиологической обстановкой в стране (несмотря на ее длительность).

¹³ Обращает на себя внимание и то обстоятельство, что период пандемии коронавируса в ходе временных ограничительных мер объявлен «нерабочими днями», предоставление которых не регулируется трудовым законодательством в отличие от выходных дней (ст. 111 ТК РФ) и нерабочих праздничных дней (ст. 112 ТК РФ). Минтруд РФ разъяснил в связи с этим, что наличие в календарном месяце нерабочих дней не является основанием для снижения работникам заработной платы. См.: Письмо Минтруда России от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696.

¹⁴ См. п. 3 Письма Минтруда России от 27 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2741.

¹⁵ См.: URL: <https://pravovoi.center/covid-19/perevod-na-distantsionnyu-rabotu.html> (дата обращения: 12.04.2020).

Отдельные работодатели, воспользовавшись ситуацией, уведомляют работников о простое на период их самоизоляции со всеми вытекающими последствиями, предусмотренными ч. 2 ст. 157 ТК РФ. В результате временная самоизоляция работников, которые не могут продолжать выполнение своих трудовых функций удаленно, приводит к снижению их заработной платы до уровня двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Такие случаи необходимо признавать прямым нарушением трудового законодательства, за которые может последовать административная ответственность в порядке ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Это обусловлено тем, что *нерабочие дни* в России, объявленные Президентом РФ с 30 марта 2020 г. и продленные им же до конца апреля 2020 года, предоставляются работникам с сохранением заработной платы¹⁶.

В итоге, возвращаясь к правилам оформления продолжения работниками своих трудовых функций удаленно (дистанционно), следует признать эту ситуацию — *перемещение* работников на другое рабочее место (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ). В таких случаях не требуется получать их письменное согласие и достаточно принятия соответствующего

распорядительного документа — приказа (распоряжения), в котором отразить категорию работников, которые могут выполнять свои трудовые обязанности находясь на расстоянии от работодателя.

Исключениями, требующими заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам, будут случаи, когда потребуется обеспечить работника соответствующим оборудованием, позволяющим выполнять ему свои трудовые функции удаленно (компьютер, соответствующее программное обеспечение, принтер, мобильный телефон и т.д.), а также условиями и размерами выплаты денежных компенсаций, когда работники используют свое оборудование для осуществления трудовых функций (см. ст. 188 ТК РФ).

Литература

1. Алексеев К.В. Правовое положение надомников и дистанционных работников: некоторые сходства и различия / К.В. Алексеев // Юридическая наука. 2014. № 3. С. 86–90.
2. Васильева Ю.В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения / Ю.В. Васильева, С.В. Шуралева // Вестник Пермского университета. 2016. № 32. С. 216–225.
3. Егорова Ю.В. Проблемы дисциплинарной ответственности дистанционных работников / Ю.В. Егорова // Проблемы современного законодательства России и зарубежных стран: материалы VIII Международной научно-практической конференции (г. Иркутск, 27 сентября 2019 г.) / ответственные редакторы: Э.И. Девицкий, С.И. Сулова. Иркутск: Иркутский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2019. С. 164–167.
4. Трегубова В.М. Компьютерные технологии и дистанционная занятость работников / В.М. Трегубова // Социально-экономические явления и процессы. 2013. № 2 (048). С. 117–120.

¹⁶ Указ Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 и Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.04.2020).

Редакционная политика Объединенной редакции «Издательская группа «Юрист»» запрещает:

1. Самоплагиат. В случае, если элементы научной статьи ранее были опубликованы, в том числе и в журналах Издательской группы «Юрист», автор обязан сослаться на ранее опубликованную работу. Дословное копирование собственных работ и их перефразирование не допускается, они могут быть использованы только в качестве основы для новых выводов.

2. Дословное копирование более 10 процентов работы другого лица без указания его авторства, ссылки на источник и использования кавычек.

3. Некорректное перефразирование произведения другого лица, при котором было изменено более одного предложения в рамках одного параграфа или раздела текста, либо предложения были расположены в ином порядке без соответствующей ссылки на источник. Существенное некорректное перефразирование (более 10 процентов оригинальной работы) без ссылки на источник приравнивается к дословному копированию.

4. Использование составных частей произведения другого лица без указания авторства, например, абзаца, рисунка или таблицы без указания ссылки на источник или использования кавычек.

Актуальные проблемы перевода работников на труд в дистанционном режиме

Кораблина Ольга Викторовна,
заведующая кафедрой корпоративного права
Астраханского государственного университета (АГУ),
кандидат юридических наук, доцент
 korablina1975@mail.ru

Актуальность статьи заключается в том, что в период распространения коронавирусной инфекции работников переводят на дистанционный режим. Правовая регламентация дистанционного труда работников начинает входить в активную фазу. В рамках данной статьи выделены аспекты, требующие особого внимания законодателя. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Особенности перевода работников на дистанционный труд в условиях эпидемии требуют введения новых специальных норм в указанную главу.

Ключевые слова: дистанционный труд, дистанционный работник, электронная подпись, электронный документ, трудовой договор, трудовое правоотношение, работодатель.

Current Problems of the Transfer of Employees to Remote Work

Korablina Olga V.
Head of the Department of Corporate Law
of the Astrakhan State University (ASU)
PhD (Law), Associate Professor

The relevance of the article lies in the fact that, during the spread of coronavirus infection, workers are transferred to the remote mode. The legal regulation of the remote work of workers begins to enter the active phase. In the framework of this article, aspects are highlighted that require special attention of the legislator. Remote workers are subject to labor laws and other acts containing labor law standards, taking into account the specifics established by Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation 'Features of the Regulation of the Work of Remote Workers'. Features of the transfer of workers to remote work in an epidemic require the introduction of new special standards in this chapter.

Keywords: distance work, distance worker, electronic signature, electronic document, employment contract, employment relationship, employer.

Применение труда работников в дистанционном режиме стало осуществляться в России в 2013 г. с принятием Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹. В Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) была введена новая гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников»². В данной главе регламентируются правовые особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора о дистанционной работе, правовые механизмы организации и охраны труда дистанционных работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников.

«Взрывной рост технологий и массового использования телекоммуникаций приводит к тому, что все большее количество работы выполняется вне месторасположения работодателя, чаще всего на дому у работника»³.

Дистанционная работа представляет собой исполнение трудовых обязанностей за пределами нахождения работодателя, его представительства, филиала и иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места работника, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, необходимо наличие сети Интернет и информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования. О дистанционной работе работники заключают трудовой договор.

Можно выделить основной признак, характерный для дистанционной работы. Такая работа должна выполняться вне места нахождения работодателя и не должна находиться прямо или косвенно под его контролем. Стоит отметить, что этот признак отличает данную категорию работников не только от работников, работающих непосредственно у работодателя, но и от надомников, так как, по мнению ряда исследователей, дом работника — место, косвенно находящееся под контролем работодателя. Однако в судебной практике существует другая позиция. «Суды указывают, что нельзя считать место жительства работника подконтрольным работодателю, так как это

¹ Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 14. Ст. 1668.

² Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ РФ от 16.12.2019 № 439-ФЗ) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

³ Лютюв Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10 (143). С. 30–39.

нарушает закрепленный в ст. 2 Конституции РФ принцип неприкосновенности жилища⁴. Из определения дистанционного труда, закрепленного в ст. 312.1 ТК РФ, вытекает невозможность при заключении договора о дистанционном труде сочетать работу непосредственно в месте нахождения работодателя и вне такового.

Как верно отмечает Э.А. Ашурова, «неоспоримым достоинством дистанционного труда является расширение области привлечения новых работников к трудовой функции. С появлением данного вида осуществления трудовых функций появилась возможность привлечения специалистов, проживающих в отдаленных местностях, а также лиц, ограниченные возможности здоровья которых не позволяют выполнять трудовые функции по месту нахождения работодателя. Однако создание подобного вида трудовых отношений на практике вызвало значительное количество коллизий⁵.

Во время эпидемии коронавирусной инфекции многие зарубежные страны, включая Россию, пытаются применить меры предупредительного характера. «Федеральные и региональные органы власти, переведенные в режим повышенной опасности, все чаще призывают работодателей к переводу их работников на дистанционный труд. Но, к сожалению, возникают некоторые проблемы с этим переводом⁶. Прежде всего такие проблемы возникают из-за отсутствия нормативно-правового регулирования процесса оформления перевода уже работающего по трудовому договору сотрудника. В действующей гл. 49.1 Трудового кодекса РФ нет специальных статей, регламентирующих такой перевод на дистанционную работу в период эпидемии.

Обратимся к гл. 12 «Изменение трудового договора» Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ внесение изменений в определенные работником и работодателем условия трудового договора, включая перевод на другую работу, возможно лишь по соглашению сторон трудового договора, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается соглашение в письменном виде.

При переходе на дистанционную работу в соглашении необходимо указать условия и период ее выполнения. Кроме того, работодателю целесообразно закрепить в дополнительном соглашении такие положения, как:

- 1) место выполнения дистанционной работы;
- 2) режим рабочего времени и времени отдыха;
- 3) размер заработной платы за дистанционную работу, при условии ее изменения;
- 4) правила обмена служебной документацией;

5) размер денежной компенсации за использование работником личного имущества в интересах работодателя (оплата электроэнергии, эксплуатация компьютерной техники, оплата услуг за подключение Интернета и др.);

6) создание для работника безопасных условий труда;

7) механизмы контроля в период дистанционной работы.

Согласно ст. 74 Трудового кодекса РФ, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация производства, изменения в технике и технологии производства и др.), допускается их изменение по инициативе работодателя, кроме изменения трудовой функции работника.

Не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель должен предупредить работника в письменном виде, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

Возникает проблемная ситуация для работодателя в случае соблюдения указанного срока в период чрезвычайной ситуации, действия непреодолимой силы, эпидемии. Работодатель может быть привлечен к административной ответственности в случае его несоблюдения.

Пункт 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) за несоблюдение трудового законодательства и иных нормативно-правовых документов, содержащих нормы трудового права, предусматривает предупреждение или наложение административного штрафа на юридических лиц — от 30 тыс. до 50 тыс. руб.; на должностных лиц в размере от 1 тыс. до 5 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 тыс. до 5 тыс. руб.⁷.

Необходимо на законодательном уровне разрешить данную ситуацию и предоставить работодателю возможность без конкретного срока вносить изменения в определенные сторонами условия трудового договора при чрезвычайных ситуациях.

При условии, если работник не согласен трудиться в новых условиях, работодатель должен в письменном виде предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, так и работу, соответствующую квалификации работника), которую с учетом состояния здоровья работник может выполнять. Работодателю необходимо предложить работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Вакансии в других местностях работодатель обязан предлагать при условии, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если у работодателя отсутствует указанная работа или работник отказывается от предложенной ему работы,

⁴ Чиранова И.П., Потапова С.М. Дистанционный труд как новая форма трудовых отношений // Дневник науки. 2019. № 10 (34). С. 30.

⁵ Ашурова Э.А. Дистанционный труд: особенности и проблемы его применения в российском законодательстве // Аллея науки. 2018. Т. 1. № 6 (22). С. 865–869.

⁶ Вышеслава Т.Ф., Новомлинов В.А. Проблема перевода работающего по трудовому договору сотрудника на дистанционный труд в условиях пандемии // Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Юриспруденция и политика: теория и практика». Пенза: Наука и Просвещение, 2020. С. 145–147.

⁷ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. ФЗ РФ от 18.03.2020 № 68-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 1.

трудовой договор может быть прекращен в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

В период эпидемии при переводе на дистанционную работу всех сотрудников у работодателя может возникнуть проблема с предоставлением работнику другой работы, если работнику противопоказана работа за компьютером (например, беременные женщины, работники с дефектами зрения и др.). Работодатель, переводя работников с медицинскими противопоказаниями, может быть привлечен к административной ответственности.

Так, за несоблюдение государственных нормативных требований охраны труда, предусмотренных федеральными законами и иными нормативно-правовыми документами РФ, ст. 5.27.1 КоАП РФ предусматривает предупреждение или наложение административного штрафа на юридических лиц — от 50 тыс. до 80 тыс. руб.; на должностных лиц в размере от 2 тыс. до 5 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 2 тыс. до 5 тыс. руб.⁸.

Еще одна проблема при выполнении работы в дистанционном режиме заслуживает особого внимания. Трудовой кодекс РФ предусматривает применение электронной подписи, так как дистанционная работа требует обмена сторонами трудовых правоотношений документами в электронном виде. К сожалению, ряд затруднений с получением и эксплуатацией электронной подписи на практике может возникнуть. Приобрести электронную цифровую подпись определенного вида (усиленная квалифицированная электронная подпись) необходимо в специализированном центре, имеющем аккредитацию. Реестр аккредитованных удостоверяющих центров постоянно меняется, поскольку аккредитация либо прекращается, либо приостанавливается. Это обстоятельство может привести к признанию такой подписи недействительной. Поэтому, для того чтобы документ, удостоверенный такой подписью, был действителен, необходимо в постоянном режиме отслеживать

⁸ Там же.

данную ситуацию. Недействительная электронная подпись означает, что соответствующее условие трудового договора не согласовано, если трудовым договором установлено дополнительное условие.

При переводе на дистанционную работу может возникнуть еще одна проблема: что делать, если работодатель заключил с работником трудовой договор, по которому работа выполняется дистанционно, однако работник является «прогульщиком». В этом случае работодатель несет большой риск проиграть в суде в связи с вероятным отсутствием у него доказательств. Представляется обоснованным предусмотреть положение о возможности уволить работника, занятого дистанционно, в связи с «невыходом его на связь». В соответствии с п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ увольнение возможно при отсутствии работника на рабочем месте более четырех часов подряд.

В заключение необходимо отметить, что законодатель следует ввести нормы в гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса РФ, которые напрямую бы регулировали перевод работника по трудовому договору на дистанционный труд, в том числе в условиях эпидемии.

Литература

1. Ашурова Э.А. Дистанционный труд: особенности и проблемы его применения в российском законодательстве / Э.А. Ашурова // Аллея науки. 2018. Т. 1. № 6 (22). С. 865–869.
2. Вышеславова Т.Ф., Новомлинов В.А. Проблема перевода работающего по трудовому договору сотрудника на дистанционный труд в условиях пандемии / Т.Ф. Вышеславова, В.А. Новомлинов // Юриспруденция и политология: теория и практика : материалы международной научно-практической конференции (г. Пенза, 25 марта 2020 г.) / ответственный редактор Г.Ю. Гуляев. Пенза : Наука и Просвещение, 2020. С. 145–147.
3. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России / Н.Л. Лютов // Lex Russica (Русский закон). 2018. № 10 (143). С. 30–39.
4. Чиранова И.П. Дистанционный труд как новая форма трудовых отношений / И.П. Чиранова, С.М. Потапова // Дневник науки. 2019. № 10 (34). С. 30.

Для оформления заказа на приобретение одного и/или нескольких печатных экземпляров журнала с опубликованной статьей просим вас при получении уведомления о включении вашей статьи в содержание журнала обратиться в авторский отдел по телефону: 8 (495) 953-91-08, или по электронной почте: avtor@lawinfo.ru

Трудовое право и конституционное правосудие: как обеспечить связь закона и судебной практики

Абалдуев Владимир Александрович,
профессор кафедры трудового права
Саратовской государственной юридической академии,
кандидат юридических наук, доцент
vabalduev@ssla.ru

Осуществляемая конституционным правосудием функция нормоконтроля не только ведет к признанию правовых актов и норм недействующими, но и формирует новые правила, меняет опыт правоприменения. Постановления Конституционного Суда РФ в сфере отношений, регулируемых трудовым правом, в последние годы активно влияют на практику. Речь идет о случаях, когда такая практика должна строиться на материалах суда, не имеющих нормативного характера. Это нивелирует значение норм трудового права, которые не были отменены или пересмотрены с учетом решений Конституционного Суда РФ, а также не обеспечивает должного воздействия таких позиций на трудовые отношения, поскольку степень информированности работодателей о нормах закона и об актах правосудия различна. Цель настоящего исследования — оценить существующую связь конституционного правосудия и норм трудового права. Такой анализ позволяет предложить основания и порядок обязательной корректировки норм законодательства с учетом позиций конституционного правосудия, которые, по сути, носят регулятивный характер. Сделанные на этот счет выводы актуальны для иных отраслей российского права.

Ключевые слова: конституционное правосудие, судебная практика, трудовое законодательство, работники, правоприменение.

Labor Law and Constitutional Justice: How to Provide Connection between Law and Judicial Practice

Abalduev Vladimir A.
Professor of the Department of Labor Law
of the Saratov State Law Academy
PhD (Law), Associate Professor

The normative control function carried out by constitutional justice not only leads to the recognition of legal acts and norms as invalid, but also forms new rules and changes the experience of law enforcement. Decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation in the field of relations governed by labor law have actively influenced practice in recent years. We are talking about cases where such practice should be based on court materials that are not normative in nature. This eliminates the importance of labor law norms that have not been repealed or revised taking into account the decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation, and also does not provide the proper impact of such positions on labor relations, since the degree of awareness of employers about the norms of the law and justice acts is different. The purpose of this study is to assess the existing relationship between constitutional justice and labor law. Such an analysis allows us to propose the basis and procedure for the mandatory adjustment of legislative norms taking into account the positions of constitutional justice, which, in fact, are regulatory in nature. The conclusions made in this regard are relevant for other branches of Russian law.

Keywords: constitutional justice, judicial practice, labor legislation, workers, law enforcement.

Структура российской государственной власти не предполагает наделение органов правосудия правотворческими полномочиями. Общая теория права также не признает акты судов непосредственными регуляторами общественных отношений, но вместе с тем не отрицает роли правосудия в таком регулировании.

Анализу понятия и места судебной практики в правовой системе России, включая участие в процессе формирования законодательства и (или) опыта правоприменения, посвящена обширная научная и иная специальная литература¹, в том числе относящаяся к отрасли трудового права².

Полагаем, что наиболее близки к статусу правового регулятора материалы Пленума Верховного Суда РФ, а также акты Верховного Суда РФ, Конституционного Суда РФ, реализующие функцию судебного нормоконтроля. Данное направление деятельности российского правосудия является предметом дискуссий³. При этом в рамках данной темы особого внимания, полагаем, заслуживает правотворческая роль актов Конституционного Суда России⁴.

Ленина, 2004. 274 с.; Лебедев В.М. Судебная практика и развитие законодательства // Законодательство России в XXI веке: по материалам научно-практической конференции. М.: Проспект, 2002. С. 42; и др.

¹ См.: Судебная практика в современной правовой системе России: монография / Т.Я. Хабриева, В.В. Лазарев, А.В. Габов [и др.]; под ред. Т.Я. Хабриевой, В.В. Лазарева. М.: ИЗиСП, Норма, ИНФРА-М, 2017. 432 с.; Марченко М.Н. Судебное правотворчество и судебное право. М., 2011. 512 с.

³ См., например: Тарибо Е.В. Судебный конституционный нормоконтроль: осмысление российского опыта: монография. М.: Норма, 2018. 256 с.

² См.: Безина А.К. Судебная практика по трудовым делам: учебное пособие для магистров права. Казань: КГУ им. В.И. Ульянова-

⁴ Зорькин В.Д. Прецедентный характер решений КС РФ // Журнал российского права. 2004. № 12; Маврин С.П. Правовые позиции

Эта роль объективно обусловлена особыми полномочиями Конституционного Суда России (далее также — КС РФ), предусмотренными п. 5 и 6 ст. 125 основного закона России, а также ст. 74, 75, 79, 80 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ (ред. от 29.07.2018) «О Конституционном Суде Российской Федерации» (далее — ФКЗ о Конституционном Суде РФ)⁵.

Постановлениями КС РФ определяется судьба закона, иного правового акта или отдельных правовых норм. Акты или нормы, признанные неконституционными, утрачивают силу; международные договоры не подлежат введению в действие и применению. Конституционным Судом РФ также может устанавливаться порядок правоприменения. В этих целях КС РФ дает толкование Конституции Российской Федерации. При этом он оценивает буквальный смысл правового акта, смысл, придаваемый ему официальным и иным толкованием или сложившейся правоприменительной практикой, а также определяет место этого акта, нормы в системе правового регулирования.

Правотворческое и правоприменительное значение актов КС РФ в том, что ими устанавливается единственно возможный в определенной ситуации вариант поведения, который может быть изменен или уточнен только пересмотром соответствующих норм закона, иного нормативного правового акта Российской Федерации, позиция самого КС РФ на этот счет не пересматривается. Выводы КС РФ, устанавливающие правовой смысл закона, содержание и границы правомочий сторон, в нашем случае трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, не могут быть оспорены в иных судебных органах и подлежат обязательному применению.

Постановления КС РФ окончательны и не обжалуются; решение о признании акта неконституционным не может быть преодолено повторным принятием этого же акта⁶.

Влияние на пересмотр норм трудового права оказывают постановления КС РФ, которыми нормативный акт признан неконституционным полностью (частично); отмечена необходимость устранения пробела в правовом регулировании; нормативный акт признан конституционным в определенном истолковании.

Казалось бы, что механизм устранения отмеченных КС РФ недостатков оцениваемого правового акта доста-

точно ясно определен ФКЗ о Конституционном Суде РФ (ч. 4 ст. 79, ст. 80). В этих случаях государственный орган или должностное лицо, принявшие этот акт, рассматривают вопрос о принятии нормативного акта, отменяющего неконституционный акт либо вносящего в него изменения и (или) дополнения.

Любопытно, что согласно норме ст. 79 ФКЗ о Конституционном Суде РФ до принятия нового нормативного акта **непосредственно применяется Конституция России**. Полагаем, что данное указание не носит универсального характера, поскольку абсолютное большинство возникающих в практике применения труда работников вопросов не может быть решено, опираясь исключительно на общие положения основного закона.

Оценивая состояние дел с реализацией в нормах трудового права постановлений КС РФ, приходится признать, что пока связь конституционного правосудия и законодательной деятельности не обеспечивает оперативного отражения в нормах права позиций КС РФ.

В последние годы КС РФ рассмотрено несколько дел, связанных с оценкой конституционности норм Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ). В 2018 году КС РФ вынесено 6 постановлений по таким делам. В апреле 2019 г. КС РФ рассмотрен вопрос, обеспечивающий право работников на минимальный размер оплаты труда (ст. 129 и 133 ТК РФ). Анализ этой практики позволяет заметить, что все чаще позиции КС РФ выступают непосредственными регуляторами труда работников⁷. При этом работодатели, внимательно не отслеживающие практику КС РФ, либо не знают новых установок КС РФ, либо узнают о них спустя месяцы или годы. Так было, например, с толкованием КС РФ нормы ст. 153 ТК РФ в 2018 г., аналогично развивается ситуация и в части толкования в 2019 г. правил о составе минимального размера оплаты труда.

Изучение актов КС РФ по трудовым делам 2017–2019 гг. позволяет выделить четыре вида постановлений, имеющих значение для законодательного закрепления или, напротив, не требующих корректировки закона.

1. Постановления КС РФ, признающие акты или нормы трудового права неконституционными, на обязательность отмены или изменения которых прямо указано в их резолютивной части. К сожалению, такие указания содержатся лишь в отдельных актах КС РФ.

Постановлением КС РФ от 19 декабря 2018 г. № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой» признана неконституционной ч. 1 ст. 178 ТК РФ. По этому делу КС РФ прямо предписал **внести в закон изменения, обеспечивающие права граждан**⁸. Правительство РФ в установленный срок внесло в ГД ФС РФ проект федерального закона об изменении взаимосвязанных ст. 178, 318, 327.1 и 349.3 ТК РФ. До принятия указанного проекта права граждан должны защищаться способами, указан-

Конституционного Суда Российской Федерации: природа и место в национальной правовой системе // Журнал конституционного правосудия. 2010. № 6. С. 26–28; Хохрякова О.С. Правовые позиции КС РФ и их значение для применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении // Вопросы трудового права. 2006. № 9; Ершова Е.А. «Правовые позиции» Конституционного Суда РФ — источник трудового права в России? // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 2. С. 49–63; Григорьев К.Е. Решения Конституционного Суда РФ как источник российского права // Конституционное и муниципальное право. 2019. № 1. С. 56–61.

⁵ См.: СЗ РФ. 1994. № 13. Ст. 1447; 2018. № 31. Ст. 4811.

⁶ Роль таких решений в корректировке нормативных актов раскрывается в постановлении Конституционного Суда РФ от 8 ноября 2012 г. № 25-П «По делу о проверке конституционности положения части первой статьи 79 Федерального конституционного закона “О Конституционном Суде Российской Федерации” в связи с жалобой открытого акционерного общества “Акционерная компания трубопроводного транспорта нефтепродуктов “Транснефтепродукт”» // СЗ РФ. 2012. № 48. Ст. 6743.

⁷ Такие акты КС РФ в теории даже стали именовать «судебно-нормативной материей». См.: Петрунина А.А. Судебная практика — важнейший регулятор общественных отношений // Администратор суда. 2015. № 2. С. 47. Это понимание не является корректным, поскольку российская правовая система не знает источников судебно-правового происхождения.

⁸ См.: СЗ РФ. 2018. № 53 (часть II). Ст. 8794.

ными в Постановлении № 45-П. Уже понятно, что для реализации позиции КС РФ по данному вопросу потребуются более года. Проекты о новом порядке выплат работникам при ликвидации организации, прекращении деятельности работодателя 25 сентября 2019 г. были одобрены ГД РФ в первом чтении⁹.

Аналогичный пример из более ранней практики. 18 июля 2013 г. обязывающее к пересмотру закона постановление № 19-П было вынесено КС РФ по делу о проверке конституционности п. 13 ч. 1 ст. 83, абз. 3 ч. 2 ст. 331 и ст. 351.1 ТК РФ¹⁰. Изменения на этот счет были внесены в ТК РФ и вступили в силу 1 января 2015 г.¹¹. В течение полутора лет данные отношения определялись постановлением № 19-П, которое содержало очень объемный и сложный вариант регулирования. Думаем, что до закрепления этих положений в ТК РФ постановление КС РФ вряд ли имело полноценное применение.

2. Постановления КС РФ, признающие акты и (или) нормы трудового права неконституционными, но не обязывающие к их пересмотру, при этом запрещающие применение этих норм в том смысле, в котором они уже использовались. Пожалуй, **это самый неоднозначный в правовом смысле вариант постановления.** Этими актами КС РФ определяет порядок практического применения нормы... признанной им же неконституционной.

Примером такого решения служит Постановление КС РФ от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки И.В. Серegiной»¹². В нем дана негативная оценка увольнениям работников в связи с введением профессиональных стандартов. КС РФ следовало бы обязать законодателя дополнить нормы закона запретом на увольнение работников, фактически соответствующих выполняемой работе. Этого сделано не было. Как показывает жизнь, вопросы на этот счет в образовательных и других организациях столь же актуальны. Их, без сомнения, будет неизмеримо больше в связи с повсеместным переходом работодателей на профессиональные стандарты в 2020 г.

3. Постановления КС РФ, признающие акты трудового права конституционными, но дающие столкновение этих актов или норм, резолютивная часть которых не предписывает и не рекомендует изменять закон. В этом случае КС РФ устанавливает свое правопонимание, которое обычно кардинально меняет правовые оценки рассмотренных КС РФ отношений. Практика начинает строиться на основании толкования, данного КС РФ. Актуальный опыт КС России знает примеры таких решений.

В их числе постановления КС РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации»¹³; от 28 июня 2018 г. № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации...»¹⁴ и от 11 апреля 2019 г. № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой — четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации...»¹⁵.

Указанными постановлениями были установлены, по сути, новые правила оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни и определен состав выплат, начисляемых сверх минимального размера оплаты труда (северные выплаты, доплаты за работу в ночное время, за сверхурочную работу). При этом КС РФ не указывает на необходимость уточнения в законе норм, определяющих эти отношения. Следует ожидать, что все последующие годы регулирование этих вопросов будет осуществляться актами КС РФ № 38-П, 26-П и 17-П.

С таким положением дел вряд ли можно согласиться с точки зрения построения системы российского трудового законодательства (ст. 5 ТК РФ), а также имея в виду перспективы осуществления надзорной деятельности за исполнением работодателями воли КС РФ. Нельзя не задать вопрос: является ли установленная постановлениями КС РФ практика оплаты труда работников объектом надзорной деятельности органов прокуратуры и государственной инспекции труда, поскольку речь идет не о соблюдении закона, а выводов органа правосудия?

Следуя букве закона (гл. 57 ТК РФ), надзорные органы формально не должны выяснять, соответствуют ли действия работодателя при начислении заработной платы правилам, предусмотренным постановлениями КС РФ № 38-П, 26-П, 17-П. Это обстоятельство также указывает на необходимость легализации выводов, содержащихся в этих постановлениях, в трудовом праве России.

4. Решения КС РФ, признающие акты или нормы трудового права конституционными, разъясняющие смысл оспариваемого акта или отдельных норм. В этой группе постановления КС РФ от 25 октября 2018 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации...»¹⁶; от 16 октября 2018 г. № 37-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации...»¹⁷.

⁹ См.: Проекты федеральных законов № 736450-7 (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/736450-7>) и № 736458-7 (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/736458-7>).

¹⁰ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 18 июля 2013 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы» // СЗ РФ. 2013. № 30 (часть II). Ст. 4189.

¹¹ См.: Федеральный закон от 31 декабря 2014 г. № 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2015. № 1 (часть I). Ст. 42.

¹² См.: СЗ РФ. 2018. № 48. Ст. 7490.

¹³ См.: СЗ РФ. 2017. № 51. Ст. 7913.

¹⁴ См.: СЗ РФ. 2018. № 28. Ст. 4286. Этим постановлением КС РФ был решен давний вопрос о невключении северных доплат в МРОТ.

¹⁵ См.: СЗ РФ. 2019. № 16. Ст. 2026.

¹⁶ См.: СЗ РФ. 2018. № 45. Ст. 6978. Нормы ст. 127 и 392 ТК РФ признаны соответствующими Конституции России, поскольку содержащиеся в них положения не ограничивают право работника на получение при увольнении компенсации за все неиспользованные отпуска.

¹⁷ См.: СЗ РФ. 2018. № 44. Ст. 6822. Часть 1 ст. 281 ТК РФ признана соответствующей Конституции РФ, так как не предполагает возможности увольнения по основаниям, адресованным

Строго говоря, разграничение актов КС РФ, дающих истолкование закона и разъясняющих его, не всегда возможно, поскольку в обоих случаях выявляется конституционный смысл правового акта, нормы, группы норм. Критерием в данном случае, думаем, является степень влияния такого толкования на содержание норм ТК РФ и общественная значимость вопроса, рассмотренного КС РФ. Так, состав минимальной заработной платы и порядок применения ст. 153 ТК РФ носят всеобщий характер и принципиально меняют правоприменение. Выводы КС РФ насчет ст. 278 ТК РФ указывают на частный случай ошибочного правоприменения и не меняют правил исполнения закона.

Проведенный анализ позволяет выявить две группы актов КС РФ в зависимости от того, какую роль они играют в реформировании закона и правоприменении. **Первая группа** — это постановления, признающие нормативные акты и (или) нормы неконституционными или неправильно истолкованными в судебной и иной правоприменительной практике. Такие позиции объективно требуют пересмотра закона, в том содержании и истолковании, которые установлены Конституционным Судом РФ.

Считаем, что в таких постановлениях обязательно должно содержаться прямое указание об отмене или изменении актов, норм, не согласующихся с позицией КС РФ или допускающих иное (возможно, ошибочное) их понимание.

Вторая группа — это постановления, которые признают правовые акты и (или) нормы конституционными и подлежащими применению в существующем виде, а также не содержат их особого толкования, требующего уточнения текста закона. Эти акты (постановления) КС РФ могут предусматривать или не содержать указаний (рекомендаций) по корректировке закона, поскольку они не меняют практики применения труда работников.

Рассмотренная нами проблема нормативного закрепления позиций конституционного правосудия выходит за рамки правового регулирования труда работников и не может быть разрешена актами трудового права и исключительно для отрасли трудового права. Аналогичные сложности объективно присутствуют в системе российского права в целом. Поэтому единственно верным ее решением считаем конкретизацию законодательства о конституционном правосудии.

В этих целях предлагаем уточнить редакцию ч. 1 ст. 80 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации», предусмотрев нормы следующего содержания: «Постановления Конституционного Суда Российской Федерации, признающие неконституционными норма-

руководителю организации, руководителей структурных подразделений.

тивно-правовые акты, нормы, группы актов и (или) норм или дающие истолкование нормативно-правовых актов и норм, определяющее правовой смысл существующих правил или иной порядок правоприменения, подлежат обязательному отражению в указанных нормативно-правовых актах, нормах.

В резолютивной части таких постановлений Конституционного Суда Российской Федерации должна быть установлена обязанность уполномоченного на то органа государственной власти отменить указанные нормативно-правовые акты или внести в них соответствующие изменения».

Также в ст. 80 ФКЗ о Конституционном Суде РФ целесообразно установить более короткие общие сроки исполнения Правительством России решения КС РФ, обязывающего орган исполнительной власти подготовить проект о пересмотре закона. Опыт показывает, что сейчас такие проекты ждут законодательного закрепления более полутора лет, что вряд ли является разумным сроком для исполнения требований органа конституционного контроля.

Литература

1. Безина А.К. Судебная практика по трудовым делам : учебное пособие для магистров права / А.К. Безина. Казань : КГУ им. В.И. Ульянова-Ленина, 2004. 274 с.
2. Григорьев К.Е. Решения Конституционного Суда РФ как источник российского права / К.Е. Григорьев // Конституционное и муниципальное право. 2019. № 1. С. 56–61.
3. Ершова Е.А. «Правовые позиции» Конституционного Суда РФ — источник трудового права в России? / Е.А. Ершова // Российский ежегодник трудового права. 2007. № 2. С. 49–63.
4. Зорькин В.Д. Прецедентный характер решений Конституционного Суда Российской Федерации / В.Д. Зорькин // Журнал российского права. 2004. № 12. С. 3–9.
5. Лебедев В.М. Судебная практика и развитие законодательства / В.М. Лебедев // Законодательство России в XXI веке : материалы научно-практической конференции (г. Москва, 17 октября 2000 г.) / ответственный редактор Ю.А. Тихомиров. Москва : Проспект, 2002. 317 с.
6. Маврин С.П. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации: природа и место в национальной правовой системе / С.П. Маврин // Журнал конституционного правосудия. 2010. № 6. С. 26–28.
7. Марченко М.Н. Судебное правотворчество и судебное право / М.Н. Марченко. Москва : Проспект, 2008. 512 с.
8. Петрунина А.А. Судебная практика — важнейший регулятор общественных отношений / А.А. Петрунина // Администратор суда. 2015. № 2. С. 45–48.
9. Судебная практика в современной правовой системе России : монография / Т.Я. Хабриева [и др.] ; под редакцией Т.Я. Хабриевой, В.В. Лазарева. Москва : ИЗиСП, Норма, ИНФРА-М, 2017. 432 с.
10. Тарибо Е.В. Судебный конституционный нормоконтроль: осмысление российского опыта : монография / Е.В. Тарибо. Москва : Норма, 2018. 256 с.
11. Хохрякова О.С. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации и их значение для применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении / О.С. Хохрякова // Вопросы трудового права. 2006. № 9. С. 19.

Центр редакционной подписки:

тел. (495) 617-18-88 — многоканальный
8-800-333-28-04 (по России бесплатно)
адрес электронной почты: podpiska@lawinfo.ru

«Свободная игра неравных экономических и социальных сил»: к вопросу об истории трудового договора, трудоустройства

Новикова Маргарита Викторовна,
доцент кафедры гражданского процесса и социальных отраслей права
Российского государственного университета нефти и газа
(Национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина,
доцент кафедры гражданского процесса и социальных отраслей права
Московского гуманитарного университета,
кандидат юридических наук
Info.7804383@gmail.com

В статье рассматривается вклад Л.С. Таля и Н.Г. Александрова в развитие отрасли трудового права, исследуется предложенное ими понятие трудового договора, трудового правоотношения, а также рассматривается вопрос о динамике трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовое право, трудовой договор, трудовые отношения, трудовое правоотношение, динамика трудовых отношений.

A Free Game of Unequal Economic and Social Forces: On the History of Labor Contract, Labor Legal Relations

Novikova Margarita V.
Senior Lecturer of the Department of Civil Procedure and Social Branches
of Law of the Gubkin Russian State University of Oil and Gas (National Research University)
Associate Professor of the Department of Civil Procedure and Social Branches
of Law of the Moscow University for the Humanities
PhD (Law)

The article considers the contribution of L.S. Tal and N.G. Alexandrov to the development of the branch of labor law and explores the concept of an employment contract, labor relationship, as well as the dynamics of labor relations.

Keywords: labor law, labor contract, labor relations, labor law relationship, dynamics of labor relations.

*Светлой памяти Льва Семеновича Таля,
Николая Григорьевича Александрова*

Трудовой договор как форма привлечения к трудовой деятельности имеет свою историю. Реализовывать свои способности к труду можно вступая как в трудовые отношения, так и гражданско-правовые отношения, административные и другие отношения. Вопрос о разграничении данных видов отношений актуален и сегодня. В России Лев Семенович Таль¹ одним из первых обратил внимание на разную природу отношений в сфере найма и именно он считается основоположником отрасли трудового права. Вместе с тем Л.С. Таль был цивилистом, специализировался в области гражданского права, и его первая диссер-

тация была посвящена теме «Ипотечная отметка». Ученый прекрасно разбирался в вопросах гражданского права и, наверно бы, удивился, что ему присваивают создание отрасли трудового права, поскольку ставил перед собой задачу — осветить проблему правовой организации хозяйственного предприятия. Однако исследуя данную тематику, он первым в России обратил внимание на феномен трудовых отношений и привлек внимание юристов к этой проблематике.

Владея в совершенстве немецким языком и посещая лекции зарубежных коллег в Европе, в частности, профессора В. Эндеманна² и Ф. Лотмара³, Л.С. Таль проникся

¹ Лев Семенович Таль (1867–1933) родился в г. Митаве Курляндской губернии, в купеческой семье. После окончания гимназии поступил на юридический факультет Московского университета, который окончил с дипломом первой степени. Л.С. Таль любил путешествовать, часто посещал научные зарубежные мероприятия. Новые знания, полученные в Европе, пытался применять для совершенствования российского законодательства. Л.С. Таль обладал широким кругозором, фундаментальными знаниями.

² Вильгельм Эндеманн (1825–1899) — немецкий юрист, профессор в Йене и Бонне, автор фундаментальных статей по юриспруденции, в частности, выделил «сделки о труде» в отдельную группу сделок.

³ Филипп Лотмар (1850–1922) — профессор университетов в Берне и Фрейбурге. В своих исследованиях опирался на работы В. Эндеманна, обосновал необходимость единого понимания труда. Классифицировал договор о труде на 18 видов, подчеркивал их двусторонний, возмездный характер. Сторонами трудового договора выделял работодателя и работополучателя.

идеи, что человеческая личность не должна становиться предметом сделок. Человек не может быть поставлен на один уровень с имущественными благами. Данная информация послужила импульсом Л.С. Талю для дальнейших научных исследований, основным предметом его научных изысканий стал договор о труде. Ученому удалось обосновать необходимость выделения договоров о труде в самостоятельную категорию. Л.С. Таль отмечал, что в действительной жизни обещание работы и обещание предоставления вещи в пользование порождают совершенно неодинаковые правоотношения, имеющие между собой весьма мало общего. При таких обстоятельствах подведение их под одну категорию и одно юридическое понятие практически бесплодно и представляет лишь исторический пережиток и ничем не оправдываемое доктринерство⁴.

Несмотря на то что годы жизни Льва Семеновича Талья пришлось на революционный период и он был задействован в событиях общественно-политической жизни того периода, ученому удалось написать фундаментальные научные труды о регулировании трудовых отношений. В частности, его труды «Трудовой договор», «Очерки промышленного права» и другие важные исследования посвящены реформам законодательства о найме труда, трудовому договору⁵ и другим актуальным вопросам. На работы Л.С. Талья опирались в дальнейшем многие ученые, его научное наследие исследуется и в настоящее время. Вклад Л.С. Талья в развитие института трудового договора и соответственно науку трудового права велик. Он впервые в России стал читать спецкурс «Договоры о труде», написал монографии по данной тематике, первым издал учебник по промышленному (трудовому) праву. Научные взгляды Л.С. Талья не теряют своей актуальности. Изучив историю найма труда и зная специфику регулирования отрасли гражданского права, ученый справедливо отмечал, что до последнего времени гражданское право относилось безразлично к вопросу, как и чем фактически определяется содержание трудового договора. Он отмечал, что безразличие имеет свои исторические корни в условиях античного хозяйства, в Средние века личное подчинение нанявшегося в услужение свободного человека вытекало непосредственно из социального расслоения общества на господ и слуг. Ученый подчеркивал, что наем труда обнимает (охватывает. — Прим. автора) весьма различные по своей природе отношения, сознательно или бессознательно обходя наиболее жгучие и существенные вопросы, выдвигаемые жизнью, предоставляя их решение либо сингулярным нормам специального законодательства, либо свободной игре неравных экономических и социальных сил⁶.

В связи с чем Л.С. Таль делал вывод о том, что трудовой договор превратился в самостоятельный правовой институт, который не может быть втиснут в рамки личного найма или обойден гражданскими законами. Своей задачей Таль считал выяснить, насколько трудовой договор и в особенности устанавливаемое им отношение власти и

подчинения укладываются в господствующее представление об обязательственном договоре, а также определить и сформулировать соответствующие его природе юридические принципы и правовые нормы⁷.

Таким образом, Л.С. Таль впервые в отечественном праве в 1913 г. обозначил специфические черты трудового договора, обусловленные неравенством субъектов. Таль отметил договорный характер данных отношений. Таль считал, что трудовой договор нуждается в нормативном регулировании и должны появиться новые нормы в рамках гражданского законодательства, которые бы регулировали трудовой договор. В тот период трудового законодательства не существовало и ему виделся обоснованный путь регулирования отношений в сфере личного найма через создание новых норм гражданского законодательства. Продолжая исследовать тематику личного найма, ученый в 1918 г. издал вторую часть монографии о трудовом договоре, в которой сформулировал понятие и особенности трудового договора.

В своей работе Л.С. Таль отметил, что «трудовым договором мы называем всякую сделку (независимо от отрасли хозяйства и социального положения работника), в которой одно лицо обещает другому приложение своей рабочей силы, на определенный или неопределенный срок, к его предприятию или иному хозяйству, в качестве несамостоятельного работника, подчиняясь в пределах, определяемых договором, законом или обычаем, хозяйской власти работодателя и внутреннему порядку его предприятия или хозяйства...»⁸. Ученый обратил внимание, что «характерные особенности трудового договора, по сравнению с другими договорами о труде, мы усматриваем в том, что устанавливаемое им отношение рассчитано на длительное существование, что по общему правилу рабочая сила лица, обязавшегося к работе, в значительной мере поглощается и направляется на чуждые ему задачи и что, помимо конкретных обязательств, устанавливаемых договором, между сторонами возникает особое отношение власти и подчинения, черпающее свое содержание не из договора сторон и дополняющих его положений закона, а из других источников...»⁹.

Обобщая, можно отметить, что именно Л.С. Таль обозначил основные аспекты юридической природы трудового договора в России, обратил внимание на особое отношение власти и подчинения между сторонами, необходимость соблюдения внутреннего порядка предприятия, длительный характер данных отношений. Уже в тот период времени Таль понял, что трудовой договор имеет специфику и регулирует особый вид отношений. Сегодня данный вид отношений называется трудовыми отношениями. Согласно действующему законодательству трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ (ТК РФ) (ч. 1 ст. 16 ТК РФ). Данные категории взаимосвязаны, находятся в единстве. В тот период времени осознания данного факта еще не было. Анализ трудового договора как явления подвел ученых к необходимости исследования

⁴ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Общезначущее учение. Ярославль: Типография губернского правления, 1913.

⁵ Там же.

⁶ Там же.

⁷ Там же.

⁸ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 2. Ярославль: Типография губернского правления, 1918.

⁹ Там же.

другого понятия — трудового правоотношения. В этой связи необходимо отметить вклад Н.Г. Александрова в развитие отрасли трудового права. Он считал, что трудовое правоотношение мало исследовано, поскольку в буржуазном праве была тенденция ставить вопрос не о трудовом правоотношении, а только о трудовом договоре¹⁰. Л.С. Таль при изучении феномена трудового договора делал акцент прежде всего на правовом статусе сторон, их взаимных правах и обязанностях. Им не использовался термин «трудовое правоотношение», но фактически исследовались его основные элементы. Ученый отмечал, что даже если общественное отношение урегулировано нормой права, то власть и подчинение не исчезают, а ставятся в правовые рамки¹¹. Поэтому в полной мере можно согласиться с мнением, что исключительная роль в создании не только теории трудового договора, но и опосредованно и теории трудового правоотношения принадлежит именно Талю¹². Опираясь на работы Л.С. Таля, Николай Григорьевич Александров¹³ сформулировал главные черты трудового правоотношения. Под трудовым правоотношением он понимал «товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей, в котором одна сторона обязана применять свою рабочую силу, включившись в личный состав предприятия (учреждения, хозяйства), подчиняясь внутреннему трудовому распорядку последнего, а другая сторона обязана платить вознаграждение за труд и обеспечивать условия выполнения работы, безопасные для здоровья трудящегося и благоприятные для производительности труда»¹⁴.

Н.Г. Александров впервые системно рассмотрел проблемы трудового правоотношения. Он выделял как трудовое правоотношение, так и производные от него отношения. В 1948 году вышла его монография «Трудовое правоотношение», которая заложила фундамент для современной науки трудового права. Ученый обосновал концепцию трудовых отношений и продолжил исследовать специфику труда вслед за своим учителем Л.С. Талем. При этом он различал капиталистические и социалистические трудовые правоотношения. За это идеологические цензоры подвергли критике Н.Г. Александрова. Н.Г. Александров не изменил своей позиции, хотя впоследствии писал преимущественно о социалистическом трудовом

правоотношении¹⁵. Ученый определял *трудовое правоотношение* как «юридическое отношение, выражающее товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей, в которых одна сторона (трудящийся) обязана выполнять известного рода работу по определенной должности (профессии, специальности, квалификации), входя в коллектив определенного социалистического предприятия (учреждения, хозяйства), а другая сторона (предприятие, учреждение, хозяйство) обязана оплачивать его труд по количеству и качеству, обеспечивать условия труда, безопасные для здоровья трудящегося и благоприятные для высокой производительности его труда, заботиться о материально-бытовых и культурных нуждах работника»¹⁶. В этом определении много идеологических составляющих. Это логично, так как убеждения того времени накладывали отпечаток на все сферы жизни, в том числе право. Вместе с тем понятием «трудовое правоотношение», сформулированным Н.Г. Александровым, мы пользуемся и по сей день, его немного трансформировав. На сегодняшний день в науке трудового права высказано справедливое мнение о том, что категория «*трудовое правоотношение*» применима исключительно к отношениям между работником и работодателем, в которых реализованы нормы трудового права. В связи с этим о трудовых отношениях можно говорить в широком и узком смыслах. В широком смысле понятие «трудовые отношения» охватывает весь спектр отношений, входящих в предмет трудового права. В узком смысле понятие «трудовые отношения» обозначает конкретные отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора и фактического допуска к работе¹⁷. Поэтому в узком контексте логично использовать термин «трудовое правоотношение» и его синоним «трудовое отношение». Останавливаясь на данном вопросе, следует обратить внимание на ст. 1 ТК РФ, содержащую предмет отрасли трудового права — регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Вместе с тем следует отметить, что перечень всех непосредственно связанных отношений в ст. 1 ТК РФ законодателем не раскрыт, хотя предмет регулирования зафиксирован. Особое внимание следует уделить и нормам Конституции, где закреплены основополагающие принципы, в том числе и в сфере труда. В настоящий момент подготовлена редакция данного документа с изменениями. В частности, проектом предлагается внести в ст. 114 Конституции Российской Федерации норму об обеспечении реализации принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. В рамках социального партнерства можно регулировать широкий перечень социально-трудовых вопросов, поэтому можно сделать вывод о том, что Конституция с учетом данной поправки будет содержать предмет трудового права¹⁸.

¹⁰ Лушников А.М. Курс трудового права. URL: <http://be5.biz/pravo/t030/14.html> (дата обращения: 16.06.2020).

¹¹ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 2.

¹² Лушников А.М. Указ. соч.

¹³ Николай Григорьевич Александров (1908–1974) родился в Москве, в интеллигентной семье, его отец был музыкантом, работал в Большом театре. Сын унаследовал от него музыкальные способности, дирижировал в театре оперетты. Основная сфера профессиональной деятельности Н.Г. Александрова была музыка и юриспруденция. В дальнейшем ему пришлось сделать выбор в пользу юриспруденции. Хотя музыка сопровождала его на протяжении всей жизни, Н.Г. Александров имел юридическое образование, окончил факультет советского права МГУ, с 1959 по 1974 г. был заведующим кафедрой трудового права юридического факультета МГУ. Николай Григорьевич был яркой, талантливой личностью, брался за дело с энтузиазмом, любовью, вкладывал душу во все свои научные труды, которые в дальнейшем составили фундамент науки трудового права. За свою научную деятельность Александров был награжден орденами и медалями, получил звание заслуженного деятеля науки РСФСР.

¹⁴ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение : монография. М. : Проспект, 2009. С. 163.

¹⁵ Лушников А.М. Указ. соч.

¹⁶ Александров Н.Г. Указ. соч.

¹⁷ Миронов В.И. Трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2020. С. 155.

¹⁸ Проект закона Российской Федерации № 885214-7 о поправке к Конституции Российской Федерации «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации публичной власти».

Таким образом, трудовые отношения имеют договорный характер и свою специфику, обусловленную неравенством субъектов трудовых отношений. На данные особенности в науке трудового права обращали внимание разные ученые. Особый вклад в регламентацию трудовых отношений внесли Л.С. Таль и Н.Г. Александров. Л.С. Таль, размышляя о юридической природе трудового договора, обращал внимание, что по трудовому договору одно лицо обещает за вознаграждение приложить своей рабочей силы на определенный или неопределенный срок к предприятию или хозяйству другого в качестве несамостоятельного работника (рабочего, служащего или ученика), обязуясь подчиняться хозяйской власти работодателя. Н.Г. Александров сформулировал главные черты трудового правоотношения; интерпретируя его, можно отметить в качестве важных следующие признаки трудовых отношений: 1) товарищеское сотрудничество свободных от эксплуатации людей; 2) применение одной стороной своей рабочей силы; 3) включение в личный состав предприятия (учреждения, хозяйства); 4) подчинение внутреннему трудовому распорядку; 5) обязанность платить вознаграждение за труд; 6) обязанность обеспечивать условия выполнения работы, безопасные для здоровья трудящегося и благоприятные для производительности труда¹⁹. Данные понятия тесно связаны. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора и фактического допуска к работе (ст. 16 ТК РФ). Конструкции трудового договора и трудового отношения, сформулированные Талем и Александровым, не утратили своей значимости. Вместе с тем научно-технический прогресс влияет на все сферы общественной жизни. Не являются исключением и трудовые отношения. Цифровые технологии активно входят в повседневную жизнь, во многом меняя сложившиеся формы взаимодействия между работниками и работодателями. Понятие «трудовые отношения», представленное в ст. 15 ТК РФ, является «классическим» и содержит в себе единство трех начал: *личностного, имущественного, организационного*. Сегодня трудовые отношения могут и не сохранять данные признаки. В трудовых отношениях обычно присутствуют личностные и имущественные начала, организационная составляющая. Но данные отношения могут на практике значительно видоизменяться. Такое видоизменение произошло, в частности, с надомным

трудом, дистанционным трудом. При надомном труде работники не только лично выполняют трудовую функцию и вправе привлекать к работе членов своей семьи, которыми трудовые договоры не заключаются. Надомникам предоставлено право самостоятельно приобретать инструменты и механизмы для выполнения работы, если иное не оговорено в трудовом договоре. При дистанционной работе работодатель может уже не выступать организатором рабочего места, не устанавливать режимы рабочего времени и времени отдыха, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе. При этом работодатель может не проверять, выполняет ли трудовую функцию его дистанционный работник лично. К примеру, допустима ситуация на практике, когда работник на свой страх и риск передоверяет выполнение трудовой функции другим лицам, работая через интернет-платформы. В этой связи возрастает роль трудового договора, в рамках которого стороны не только решают сохранять или не сохранять «единство трех начал» в трудовом договоре. На практике такое решение принимает именно работодатель, соискатель лишь соглашается или не соглашается с условиями труда у данного работодателя. Л.С. Таль был прав, говоря об игре неравных экономических и социальных сил...

Литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение : монография / Н.Г. Александров. Москва : Проспект, 2008. 336 с.
2. Костян И.А. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? / И.А. Костян, А.М. Куренной, Г.В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10–12.
3. Лушников А.М. Курс трудового права : учебник для студентов вузов. В 2 томах / А.М. Лушников. 3-е изд., испр. и доп. Москва : Статут, 2009.
4. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы / Н.Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6. С. 98–107.
5. Миронов В.И. Трудовое право : учебник / В.И. Миронов. Москва : Проспект, 2020. 992 с.
6. Новикова М.В. Социальная справедливость как основа стабильности трудовых отношений / М.В. Новикова // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве : материалы международной научно-практической конференции (г. Москва, 20 февраля 2018 г.) / ответственные редакторы Т.А. Сошникова, Е.Е. Пирогова. Москва : Изд-во МосГУ, 2018. С. 170–175.
7. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. В 2 частях. Ч. 1. Общие учения / Л.С. Таль. Ярославль : Тип. губернского правления, 1913. 422 с.
8. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. В 2 частях. Ч. 2. Внутренний порядок хозяйственных предприятий / Л.С. Таль. Ярославль : Тип. губернского правления, 1918. 188 с.

¹⁹ Новикова М.В. Социальная справедливость как основа стабильности трудовых отношений // Социальная справедливость и гуманизм в современном государстве и праве : материалы международной научно-практической конференции / отв. ред. Т.А. Сошникова. М. : Изд-во МосГУ, 2018. С. 170–171.

Уважаемые авторы!

Просим вас тщательно проверять перед отправлением в редакцию общую орфографию статей, а также правильность написания соответствующих юридических терминов, соблюдение правил научного цитирования и наличие необходимой информации. Обращаем ваше внимание на то, что автор несет личную ответственность за оригинальность текста, а также за достоверность приведенных данных и точность цитируемых текстов.

Вопросы установления эпизодичности в ходе судебных споров о введении режима ненормированного рабочего дня

Францифоров Андрей Юрьевич,
адвокат Саратовской коллегии адвокатов «Паллада»,
кандидат юридических наук
franciforov80@mail.ru

В статье изучаются проблемы установления факта эпизодичности в ходе рассмотрения судебных споров о введении режима ненормированного рабочего дня. Обосновывается необходимость их исследования. Рассматриваются обстоятельства, могущие служить критериями для установления факта эпизодичности при введении данного режима работы. Обосновывается собственное определение режима ненормированного рабочего дня. По результатам исследования выдвинуты предложения по совершенствованию трудового законодательства с целью обеспечения оптимального баланса интересов работника и работодателя при введении указанного режима работы.

Ключевые слова: работник, работодатель, ненормированный рабочий день, эпизодичный, систематический, переработка, компенсация, отпуск, баланс интересов.

Issues of the Establishment of the Episodic Nature in the Course of Court Disputes on the Introduction of Irregular Working Hours

Frantsiforov Andrey Yu.
Attorney of the Pallada Saratov Bar Association
PhD (Law)

The article examines the problems of establishing the fact of episodicity during the consideration of judicial disputes on the setting up of an irregular working day regime. The necessity of their research is substantiated. We consider circumstances that can serve as criteria for establishing the fact of episodicity in the setting up of this regime of working. It substantiates its own definition of the regime of irregular working hours. Based on the results of the study, proposals were put forward to improve labor legislation in order to ensure the optimal balance of interests of the employee and the employer when setting up the specified work regime.

Keywords: employee, employer, irregular working hours, episodic, systematic, excess of working time, compensation, vacation, balance of interests.

В России согласно ч. 5 ст. 37 Конституции, ст. 2 Трудового кодекса¹ (далее — ТК РФ) каждому человеку гарантировано право на отдых.

Законом к видам времени отдыха отнесены: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

Нельзя не учитывать, что деятельность многих работодателей имеет определенную специфику, при которой требуется ее осуществление за пределами времени трудового распорядка, что предполагает необходимость привлечения работников к труду в периоды, обычно предусмотренные для их отдыха.

С целью обеспечения баланса интересов работников и работодателей законом установлены условия применения данных режимов труда, их процедуры, а также соответствующие гарантии и компенсации.

Среди указанных особых режимов — ненормированный рабочий день. Согласно ст. 101 ТК РФ он является нерегулярным (эпизодическим) и нечастым трудом за пределами нормального графика рабочего времени. По-

добное может быть в работе организаций, для которых отсутствует необходимость в постоянной деятельности в ночное время, в выходные и праздничные дни.

Привлечение работников к труду в условиях ненормированного рабочего дня может быть связано с превышением продолжительности их работы по сравнению с обычной. При этом предоставлять дополнительную оплату за указанное время переработки работодатель не обязан.

Для обеспечения права на отдых указанной категории работников законом предусмотрен обязательный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Вместе с тем на практике нередки ситуации, когда данный режим работы вводится достаточно часто, что вызывает споры с работодателем, снижает мотивацию к труду². В отдельных случаях работники считают его введение неправомерным, требуют предоставления ком-

¹ СЗ РФ. 2002. № 1 (часть II). Ст. 3.

² По мнению К.С. Раманкулова, отсутствие необходимых механизмов мотивации субъектов рынка труда способствует развитию скрытой безработицы, которая, в свою очередь, выступает показателем неэкономической мотивации действий как работников, так и работодателей. См.: Раманкулов К.С. Трудовая мотивация как психологическая система сферы правового регулирования труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 14–17.

пенсационных выплат за работу за пределами обычного рабочего графика.

Как правило, при рассмотрении подобных споров наиболее трудным вопросом становится установление факта эпизодичности введения ненормированного рабочего дня. Во многом осложняет процесс доказывания отсутствие в законе критериев данного понятия.

В письмах Роструда от 7 июня 2008 г. № 1316-6-1 «О работе в режиме ненормированного рабочего дня», от 18 февраля 2014 г. № ПГ/1204-6-1 «О ненормированном рабочем дне» отмечено, что привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях.

Указанные разъяснения не дают достаточной ясности в указанном вопросе, что требует дополнительного толкования содержащейся в ст. 101 ТК РФ нормы в совокупности с позицией, высказанной контрольно-надзорным органом.

На основании достижений лингвистики можно сделать вывод о том, что систематичный, систематический — это постоянно повторяющийся, не прекращающийся, склонный к порядку и последовательности³.

Эпизодичный — случайный, бывающий не постоянно⁴. То есть систематичность определяется теми или иными равными периодами, через которые повторяется соответствующее событие. Эпизодичность, как антипод систематичности, означает, что события повторяются через неравные промежутки времени.

Вместе с тем представляется, что применения термина «эпизодичность» только в качестве антипода термина «систематичность» недостаточно для правильной правовой оценки законности действий работодателя по введению режима ненормированного рабочего дня.

Так, для обеспечения права на отдых указанной категории работников предусмотрено предоставление им дополнительного отпуска в количестве не менее трех календарных дней.

Вместе с тем на практике нерегулярное привлечение к труду может быть связано со значительными периодами увеличения отработанного времени, многократно превышающими продолжительность дополнительного отпуска.

В подобных ситуациях происходит злоупотребление работодателями своим правом, которые в нарушение ст. 10 Гражданского кодекса Российской Федерации⁵ выходят за пределы его осуществления при формальном соблюдении нормативных требований⁶, за счет ущемления интересов работников.

В результате не достигается предусмотренная ст. 1 ТК РФ цель оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, которое возможно лишь при обеспечении их баланса.

Баланс интересов работника и работодателя обеспечивается лишь в случае соответствия их взаимных прав и

обязанностей⁷. Для работника с ненормированным рабочим днем — путем предоставления ему должной компенсации за неудобства, связанные с данным режимом работы.

При наличии переработки такой компенсацией может являться предоставление дополнительного времени адекватного по своей продолжительности отдыха либо денежной выплаты. Правовыми основаниями в указанном случае являются нормы, содержащиеся в ст. 2, 21 ТК РФ, согласно которым работнику должно быть обеспечено право на отдых и на оплату труда в соответствии с качеством и количеством выполненной работы.

Порядок предоставления и размеры такой компенсации детально регламентированы в отношении режима переработки при отсутствии в трудовом договоре условия о ненормированном рабочем дне.

В последнем же случае единственное, что регламентировано в законе, — это минимально возможная продолжительность времени дополнительного отпуска. Таким образом, работник, заключающий трудовой договор с условием об установлении режима ненормированного рабочего дня, становится в заведомо более уязвимое положение по сравнению с другими лицами, что нарушает принцип обеспечения сочетания единства и дифференциации в трудовом праве⁸. Вместе с тем реализация принципа свободы труда возможна лишь в совокупности с принципом равенства прав и свобод человека и гражданина⁹.

К сожалению, судами не всегда исследуется вопрос злоупотребления своим правом стороной трудового договора. Так, Пермский краевой суд, несмотря на доводы истца о выполнении сверхурочной работы продолжительностью, в разы превышающей время дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, признал его предоставление достаточной компенсацией неудобств, причиненных работнику указанной переработкой¹⁰.

⁷ Сагандыков М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2016. Т. 16. № 3. С. 88. На необходимость обеспечения частного и публичного интересов, а также баланса интересов сторон соглашения как одной из целей материального процессуального права ориентирует и Конституционный Суд Российской Федерации. См., например: Постановление Конституционного суда РФ от 24 марта 2017 г. № 9-П «По делу о проверке конституционности отдельных положений Налогового кодекса Российской Федерации и Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Е.Н. Беспутина, А.В. Кульбацкого и В.А. Чапанова»; Определение Конституционного суда РФ от 28 марта 2017 г. № 464-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Гордиенко Сергея Владимировича на нарушение его конституционных прав рядом положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «О защите прав потребителей» и Федерального закона «О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации»».

⁸ Снигирева И.О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 5.

⁹ Скачкова Г.С. Роль современного трудового права в реализации социально-трудовых прав граждан // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 16–18.

¹⁰ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 15 ноября 2017 г. по делу № 33-12623. См.: URL: https://obsud--perm.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srvc_num=1&name_op=doc&number=3703064&delo_id=5&new=5&text_number=1. Напротив, Калининградский областной суд в Апелляционном определении от 16 января 2013 г. по делу № 33-88/2013 отме-

³ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 2011. С. 681.

⁴ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М., 2006. С. 911.

⁵ СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

⁶ Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав. М., 1991. С. 34.

На подобную практику отчасти ориентирует данное в письме Федеральной службы по труду и занятости от 7 июня 2008 г. № 1316-6-1 «О работе в режиме ненормированного рабочего дня» разъяснение о том, что переработка при режиме ненормированного рабочего дня не признается сверхурочной работой, при которой должны соблюдаться определенные гарантии (например, ограничение часов переработки, дополнительная оплата).

Изложенное также не отвечает установленной в ст. 2 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации¹¹ задаче правильного рассмотрения и разрешения гражданских дел в целях защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов граждан, являющихся субъектами трудовых правоотношений, укреплению законности и правопорядка, формированию уважительного отношения к закону и суду.

По этой причине при рассмотрении подобных споров судам в рамках требований об осуществлении правосудия на основе состязательности и равноправия сторон следует принимать все меры по проверке реальности факта эпизодичности введения режима ненормированного рабочего дня. Создавая условия для всестороннего и полного исследования доказательств, установления фактических обстоятельств и их оценки, суд должен руководствоваться нормами закона, в том числе требующими обеспечить баланс интересов сторон трудового соглашения.

Поскольку законодатель, гарантируя баланс интересов сторон трудового договора, предусмотрел дополнительный отпуск, то при рассмотрении данной категории споров необходимо установить следующие факты: имела ли место переработка, ее длительность, а также продолжительность дополнительного отпуска, его фактическое предоставление.

Если допущено превышение длительности переработки по сравнению со временем дополнительного отпуска, то введение данного режима нельзя признать эпизодичными случаями, поскольку отсутствует один из признаков эпизодичности — редкость.

Указанное превышение должно рассматриваться не в качестве эпизодичных случаев переработки при ненормированном рабочем дне, а признаваться сверхурочной работой с предоставлением соответствующих гарантий в виде дополнительной оплаты и (или) дополнительного времени отдыха, помимо предусмотренного для режима ненормированного рабочего дня.

Таким образом, можно дать следующее определение ненормированного рабочего дня — это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по устному либо письменному распоряжению работодателя при необходимости эпизодически

привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, при котором возможна переработка, не превышающая длительность предоставляемого в качестве компенсации дополнительного времени отпуска.

Следует отметить, что ущемлению прав работников и созданию трудностей для доказывания по делу в случае возникновения судебных споров способствует возможность неприменения учета периодов ненормированного рабочего дня. Такую возможность предоставляют установленные в Постановлении Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях»¹² нормы о том, что ненормированный рабочий день устанавливается для работников, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету. Применение указанной нормы по аналогии дает возможность работодателям толковать положения ТК РФ в пользу освобождения себя от необходимости учета времени переработок в режиме ненормированного рабочего дня, в том числе в отношении работников, по должностям которых это фактически возможно сделать. Подобные факты суды зачастую не устанавливают и не исследуют. Так, Новосибирский областной суд в своем Апелляционном определении от 22 ноября 2016 г. по делу № 33-11629/2016 отметил, что работодатели не обязаны вести учет времени переработки в режиме ненормированного рабочего дня¹³.

Напротив, в письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2018 г. № 14-2/ООГ-8616 «О порядке привлечения работника к работе в режиме ненормированного рабочего времени в выходной и нерабочий праздничный день» отмечено, что введение ненормированного рабочего дня для работников не означает, что на них не распространяются правила, определяющие время начала и окончания работы, порядок учета рабочего времени и т.д. Эти работники на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни. Вместе с тем указанное мнение, как отмечает сам Минтруд России, не является разъяснением и нормативным правовым актом, что позволяет работодателям его игнорировать.

Таким образом, отсутствие в законе критериев эпизодичности при введении ненормированного рабочего дня порождает отсутствие единообразия в правоприменительной практике, что способствует ущемлению прав и законных интересов работников.

В связи с изложенным с целью защиты интересов сторон трудовых отношений в ТК РФ следует внести следующие нормы:

— о том, что суммарная переработка в режиме ненормированного рабочего дня не может превышать продолжительность дополнительных дней отпуска, исходя из 8 часов работы за 1 день отпуска;

тил, что истец, имея ненормированный рабочий день, постоянно привлекался к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени — 40 часов в неделю (к сверхурочной работе), в то время как в силу ст. 101 Трудового кодекса РФ ненормированный рабочий день предполагает эпизодическое привлечение работника к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени. См.: URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/104867337/>

¹¹ СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

¹² СЗ РФ. 2002 № 51. Ст. 5081.

¹³ URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/144717906/paragraph/32:8>

— о том, что в случае указанного превышения на данные периоды распространяются нормы о сверхурочной работе;

— об обязательности учета работодателем временных периодов работы в режиме ненормированного рабочего дня;

— о том, что категории работников, рабочее время которых не поддается точному учету, определяются постановлением Правительства России либо приказом Роструда, установив для них увеличенную продолжительность дополнительных дней отпуска по сравнению с другими лицами, работающими в режиме ненормированного рабочего дня (например, не менее 28 дней).

Изложенное позволит обеспечить реальность баланса интересов сторон трудовых отношений, пресечь злоупотребление своими правами со стороны работодателей.

Литература

1. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В.П. Грибанов. Москва: Российское право, 1991. 204 с.
2. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов ; под редакцией Н.Ю. Шведовой. 4-е изд., доп. Москва : А ТЕМП, 2006. 938 с.
3. Раманкулов К.С. Трудовая мотивация как психологическая система сферы правового регулирования труда / К.С. Раманкулов // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2. С. 14–18.
4. Сагандыков М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права / М.С. Сагандыков // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2016. Т. 16. № 3. С. 87–91.
5. Скачкова Г.С. Роль современного трудового права в реализации социально-трудовых прав граждан / Г.С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 16–18.
6. Снигирева И.О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса / И.О. Снигирева // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 3–5.

Ежегодный дополнительный отпуск медицинских работников: особенности и проблемы правового регулирования

Ерохина Татьяна Вячеславовна,
доцент кафедры трудового права
Саратовской государственной юридической академии,
кандидат юридических наук, доцент
 ErohinaTV@rambler.ru

Статья посвящена анализу особенностей правового регулирования отдельных видов ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска медицинских работников, в результате которого выявлены некоторые проблемные аспекты, обусловленные множественностью и противоречивостью нормативной документации, несоответствием ряда норм требованиям трудового законодательства, недостаточностью правового регулирования и другими несовершенствами права; формулируется авторское видение разрешения обозначенных проблем.

Ключевые слова: ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, медицинский работник, особенности трудовой деятельности, право на отдых, трудовое право.

Annual Additional Leave for Medical Workers: Specific Features and Problems of Legal Regulation

Erokhina Tatyana V.
Senior Lecturer of the Department of Labor Law
of the Saratov State Law Academy
PhD (Law), Associate Professor

The article is devoted to peculiarities of legal regulation of certain types of additional annual paid leave for health care workers, which revealed some problematic aspects due to the multiplicity and inconsistency of regulatory documents, the inconsistency of some norms with the requirements of labor legislation, lack of legal regulation and other imperfections of the law; formulates the author's solutions to the problems identified.

Keywords: annual additional paid leave, medical worker, peculiarities of labor activity, right to rest, labor law.

Право на отдых, включая предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска, является неотъемлемой гарантией каждого работающего гражданина нашего государства (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, ст. 2 Трудового кодекса РФ; далее — ТК РФ).

Некоторым медицинским работникам, как особой категории трудящихся, помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, полагается ежегодный дополнительный отпуск (ст. 116, 350 ТК РФ), который выступает своеобразным возмещением тех трудовых затрат, которые

медработники ежедневно направляют на сохранение и восстановление здоровья граждан.

Особенности труда медицинского персонала столь своеобразны, что все их трудно охватить нормативным регулированием в рамках Трудового кодекса РФ¹. Поэтому правовая регламентация специфики трудовой деятельности медиков ограничивается одной статьей кодекса (ст. 350), в которой, помимо прочего, закрепляется право на дополнительный отпуск для отдельных категорий таких работников. Подробное регулирование данного права, в том числе вопросы определения видов и продолжительности дополнительных отпусков, приводится в иных нормативных актах различного уровня. Полагаем, что множественность подзаконных нормативных правовых актов в исследуемой сфере лишь усиливает «эффект размытости» правового регулирования и приводит к разнообразному правоприменению.

Учитывая высшую силу и первостепенную значимость норм ТК РФ в регулировании трудовых отношений, в условиях отсутствия специального законодательного акта о статусе медицинских работников, указанная степень правовой регламентации дополнительного отпуска медиков представляется недостаточной и требует конкретики.

Дополнительный оплачиваемый отпуск медицинских работников характеризуется множественностью видов. В соответствии со ст. 116 ТК РФ, он может классифицироваться по различным основаниям, таким как: вредность и (или) опасность условий труда, особый характер работы, ненормированный рабочий день, работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также по иным основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

В судебной практике отмечается, что в основе права на дополнительный отпуск лежат специальность, профессия, должность, по которым осуществляется работа, работа в тяжелых и неблагоприятных условиях труда, повышенная нагрузка, ответственный характер работы, длительный стаж работы и другие обстоятельства².

В зависимости от специфики работы каждого медицинского работника, вида должности, присутствия вредных факторов на рабочем месте либо особенностей занятости, которые могут сопровождать трудовую деятельность, продолжительность отпуска будет различна.

Рассмотрим некоторые виды дополнительного оплачиваемого отпуска применительно к медицинским работникам (медицинского отпуска).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск медицинских работников, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотрен ст. 117 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482³. Последнее распространяет свое действие на

определенные категории медицинских работников, которые можно объединить в несколько групп.

Первую группу образуют медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи⁴, с продолжительностью дополнительного отпуска в зависимости от занимаемой должности (специальности, категории работников) в 14, 21, 28 или 35 календарных дней.

Вторая группа представлена медицинскими работниками, непосредственно участвующими в оказании противотуберкулезной помощи⁵. Дополнительный отпуск таких работников составляет 14 или 21 календарный день. Сюда же следует отнести участвующих в оказании противотуберкулезной помощи медицинских работников уголовно-исполнительной системы, у которых основной отпуск дополняется 12 календарными днями дополнительного отпуска⁶.

В третью группу входит медицинский персонал, к обязанностям которого относится диагностика и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работающие с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека. Дополнительный отпуск для всех работников этой категории составляет 14 календарных дней⁷.

Иные категории медиков, занятых на рабочих местах, отнесенных к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо к опасным, вправе получить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Следующий вид медицинского отпуска предусмотрен в качестве компенсации **для жителей районов Крайнего Севера, приравненных к ним местностей, остальных районов Севера, в которых применяется районный коэффициент и процентная надбавка к зарплате**. Он предоставляется наряду с установленными законодательством на

труда, предоставляемого отдельным категориям работников» // СЗ РФ. 2013. № 24. Ст. 3005.

¹ См.: Филипова И.А. Правовое регулирование труда медицинских работников: особенности правового статуса и проблемы, имеющие в законодательстве // Медицинское право. 2016. № 1. С. 17.

² См., напр.: Решение Кстовского городского суда от 14 сентября 2015 г. № 2-1797/2015-2-1797/2015-М-1108/2015 М-1108/2015 по делу № 2-1797/2015 // Судебные и нормативные акты РФ. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/7AwdfGvZSnxq/> (дата обращения: 09.06.2020).

³ См.: Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями

⁴ См.: Ст. 22 Закона РФ от 2 июля 1992 г. № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»; Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

⁵ См.: Ст. 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации»; Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»; Приказ Минздрава РФ № 225, министра обороны РФ № 194, МВД РФ № 363, Минюста РФ № 126, Минобрнауки РФ № 2330, Минсельхоза РФ № 777, ФПС РФ № 292 от 30 мая 2003 г. «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда».

⁶ См.: Письмо Минюста РФ от 22 октября 2002 г. № 18/7/5-320 «О порядке предоставления отпуска за вредные условия труда медицинским работникам уголовно-исполнительной системы» // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2002. № 8.

⁷ См.: Ст. 22 Федерального закона от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»; Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

общих основаниях дополнительными отпусками и длится 24, 16 и 8 календарных дней соответственно⁸.

Еще одна разновидность **дополнительного отпуска полагается работникам, которым, в соответствии с трудовым договором, установлен ненормированный рабочий день**. Таковыми признаются работники, которые по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 119 ТК РФ).

Правила, порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального, регионального или местного бюджетов, могут устанавливаться нормативными актами соответствующего уровня⁹.

Конкретные должности работников, которым может вводиться ненормированный рабочий день, устанавливаются в виде перечня правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением или иным нормативным актом локального уровня.

По общему правилу минимальная продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день составляет 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ) и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Локальными актами медицинской организации может быть предусмотрен дополнительный отпуск большей продолжительности. Например, в соответствии с коллективным договором краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 12, г. Барнаул», продолжительность дополнительного отпуска главного врача в связи с установлением ненормированного рабочего дня равна 14 календарным дням¹⁰. Дополнительный отпуск

аналогичной продолжительности установлен коллективным договором ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК для главного врача, его заместителей, главной медицинской сестры¹¹.

Отдельно следует выделить **ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы** предусмотренный ст. 118 ТК РФ. Применение рассматриваемого вида медицинского отпуска имеет ряд специфических особенностей. Прежде всего обращает на себя внимание факт, что ст. 118 ТК РФ, устанавливая права на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, вменяет в обязанность Правительству РФ определить перечень категорий работников, которым полагается такой отпуск, а также его минимальную продолжительность и условия предоставления (ч. 2 ст. 118 ТК РФ). Однако такой документ Правительством РФ до сих пор не принят, что является существенным пробелом в правовом регулировании времени отдыха медицинских работников. Зато действует множество нормативных актов советского времени, определяющих дополнительные отпуска для медиков, которые условно можно отнести к отпуску за особый характер работы. Именно в этих актах установлены категории медицинских работников, которым полагается такой отпуск, и указана его продолжительность.

Например, трехдневные оплачиваемые дополнительные отпуска за особый характер работы (за непрерывную работу в указанных ниже организациях и на территориях отдельных участков более трех лет) предусмотрены:

— врачам участковых больниц и амбулаторий, расположенных в сельской местности, участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков городских поликлиник, выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи¹²;

— старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи и заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник, а также участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков¹³;

— среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи¹⁴;

⁸ См.: Отраслевое соглашение в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Минздрава РФ на 2017–2019 годы» (утв. Минздравом России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ 19.05.2017) // Солидарность. 2017. № 45; Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ См., напр.: Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» // СЗ РФ. 2002. № 51. Ст. 5081; Постановление Правительства Саратовской области от 16 апреля 2003 г. № 35-П «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» // Саратов — столица Поволжья. 2003. 19 апреля.; Решение Саратовской городской Думы от 29 апреля 2008 г. № 27-282 «О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета города» // Саратовская панорама. Спецвыпуск. 2008. 8 мая.

¹⁰ Коллективный договор на 2019–2022 гг. краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 12, г. Барнаул». URL: <http://gp12brn.ru/wp-content/uploads/2019/11/%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0.2019-2022-%D0%B3.pdf> (дата обращения: 10.02.2020).

0%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0.2019-2022-%D0%B3.pdf (дата обращения: 10.02.2020).

¹¹ Коллективный договор государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Городская поликлиника № 27 города Краснодара» Министерства здравоохранения Краснодарского края (ГБУЗ «ГП № 27 г. Краснодара» МЗ КК) на 2019–2022 гг. URL: http://pol27-krd.ru/images/docs/kollektivnyDogovor/kollektiv_dogovor_20190327.pdf (дата обращения: 10.06.2020).

¹² См.: Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 22 сентября 1977 г. № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения». П. 32 // Свод законов СССР. 1990. Т. 3. С. 88.

¹³ См.: Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 16 октября 1986 г. № 1240 «О повышении заработной платы работников здравоохранения и социального обеспечения». П. 5 // Свод законов СССР. 1990. Т. 2. С. 282-4.

¹⁴ См.: Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 19 августа 1982 г. № 773 «О дополнительных мерах по улучшению охраны

— врачам и среднему медицинскому персоналу выездных медицинских бригад в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также фельдшерам, работающим на 1 января 1991 г. на врачебных должностях на территориальных терапевтических и педиатрических участках в поликлиниках (поликлинических отделениях), фельдшерам врачебных амбулаторий и фельдшерско-акушерских пунктов за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет¹⁵.

Позднее вступило в силу Постановление Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. № 1588, которым установлен трехдневный дополнительный медицинский отпуск врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей), осуществляющим непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет¹⁶.

Отсутствие четких критериев определения особого характера работы, продолжительности и условий предоставления дополнительного отпуска за выполнение таких работ, с одной стороны, не препятствует предоставлению дополнительного отпуска за особый характер работы¹⁷, с другой — является пробелом, способным повлечь противоречия в регулировании трудовых отношений, а следовательно, нарушения трудовых прав работников и связанные с этим споры.

В условиях отсутствия нормативно установленных критериев особого характера работ при разрешении споров судам приходится принимать во внимание, например, содержание трудового договора¹⁸, запись в трудовой книжке, архивные справки, расчетные листы о выплате заработной платы¹⁹, в которых могут быть указаны условия, позволяющие сделать вывод о соответствующем характере работ.

Как видно из вышесказанного, виды, продолжительность дополнительных медицинских отпусков и категории работников, которым они предоставляются, урегулированы достаточно большим количеством нормативных право-

вых актов различного уровня, немалая часть которых была принята более 30 лет назад. В итоге в отдельных случаях возникает ситуация двойного и противоречивого регулирования продолжительности медицинских отпусков одного и того же вида, что вводит в заблуждение всех субъектов трудовых отношений. Например, продолжительность медицинского отпуска работников, участвующих в оказании психиатрической помощи, устанавливается двумя нормативными актами: Постановлением Минтруда РФ от 8 июля 1993 г. № 133²⁰ и Постановлением Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482. В первом документе продолжительность медицинского отпуска составляет 30 рабочих дней, а во втором — от 14 до 35 календарных дней (в зависимости от занимаемой должности). При этом возникает вопрос: каким нормативным актом нужно руководствоваться при предоставлении дополнительного отпуска для данной категории медиков? При решении данного вопроса нужно учесть п. 1 Примечания к названному Постановлению № 482, из содержания которого следует, что медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической помощи, относятся к медикам, которым полагается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда. Следовательно, медицинский отпуск для них будет длиться от 14 до 35 календарных дней.

Другая проблема касается нормативного установления продолжительности отпуска в рабочих, а не в календарных днях, как того требует ст. 120 ТК РФ. Исчисление продолжительности дополнительного отпуска медицинских работников рабочими днями встречается, например, в приказе Минздравмедпрома РФ № 297, в Постановлении Минтруда РФ № 133. В решении Верховного Суда РФ от 30 января 2013 г. № АКПИ12-1305 сказано, что, в силу противоречия нормам ст. 120 ТК РФ, исчисляемая в рабочих днях продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска применяться не может и поэтому должна быть переведена в календарные дни по режиму шестидневной рабочей недели. Механизм исчисления продолжительности отпуска, предполагающий перевод рабочих дней в календарные, разработан Министерством труда РФ²¹, и с точки зрения правоприменения представляется неоправданно сложным и неудобным.

Обозначенные проблемные аспекты свидетельствуют о несовершенстве правовой регламентации ежегодных оплачиваемых отпусков медицинских работников, что обусловлено множественностью и противоречивостью нормативной документации, несоответствием ряда норм требованиям трудового законодательства, недостаточностью правового регулирования отдельных видов отпусков и другими дефектами права.

Для разрешения названных проблем представляется целесообразным провести мониторинг отечественной нормативной документации, содержащей нормы о видах

здоровья населения». П. 9 // Свод законов СССР. 1990. Т. 3. С. 94.

¹⁵ См.: Постановление Совмина РСФСР от 17 января 1991 г. № 27 «О мерах по реализации предложений комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения Российской Федерации». П. 1 // СП РСФСР. 1991. № 10. Ст. 131.

¹⁶ См.: Постановление Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. № 1588 «Об установлении врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) ежегодного дополнительного оплачиваемого 3-дневного отпуска за непрерывную работу в этих должностях» // СЗ РФ. 1999. № 2. Ст. 300.

¹⁷ Решение Верховного Суда РФ от 30 января 2013 г. № АКПИ12-1305 «О частичном удовлетворении заявления о признании недействующими Правил предоставления дополнительных отпусков работникам гражданской авиации за работу в особых условиях, утв. Приказом МГА СССР от 13.03.1986 № 50» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2013. № 10.

¹⁸ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 20 ноября 2017 г. № 33-45991/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24 июля 2018 г. № 33-14007/2018 по делу № 2-1739/2018. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=214110#08582519462899305> (дата обращения: 09.06.2020).

²⁰ См.: Постановление Минтруда РФ от 8 июля 1993 г. № 133 «О дополнительном отпуске за работу с вредными условиями труда медицинского и другого персонала, участвующего в оказании психиатрической помощи» // Бюллетень Минтруда РФ. 1993. № 6.

²¹ См.: Письмо Минтруда РФ от 1 февраля 2002 г. № 625-ВВ «Об исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска» // СПС «КонсультантПлюс».

и продолжительности ежегодных отпусков медицинских работников, на предмет соответствия действующему трудовому законодательству; при необходимости внести в них соответствующие изменения, а при отсутствии такой возможности провести полное обновление нормативно-правовой базы. Для упорядочения норм об отпусках медицинских работников считаем целесообразным систе-

матизировать их и закрепить в отдельной главе Трудового кодекса РФ.

Литература

1. Филипова И.А. Правовое регулирование труда медицинских работников: особенности правового статуса и проблемы, и ющиеся в законодательстве / И.А. Филипова // Медицина право. 2016. № 1. С. 17–21.

Способы правового регулирования минимальной заработной платы в зарубежных странах

Акатнова Мария Игоревна,
доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения
Московского государственного юридического университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук
 makatnova@yandex.ru

В статье проведен сравнительный анализ механизмов установления минимальной заработной платы в зарубежных странах. Цель статьи состоит в изучении подходов по регулированию минимального размера оплаты труда, используемых в законодательстве отдельных зарубежных стран. Минимальная заработная плата в настоящее время существует более чем в 90 процентах государств — членов Международной организации труда. Анализ зарубежного законодательства показал, что в последние годы наблюдается расширение законодательного регулирования данного вопроса. Для установления минимального размера оплаты труда преимущественно используется сочетание законодательного и договорного способов регулирования. В небольшом количестве стран с высоким охватом работников коллективными договорами и соглашениями минимальная заработная плата устанавливается только в договорном порядке. В зарубежных странах существуют как простые системы минимальной заработной платы, предусматривающие установление одного размера для всех работников, так и весьма сложные — дифференцированные по широкому кругу оснований. Применение той или иной системы зависит от национальных потребностей. Каждая из систем имеет свои достоинства и недостатки (простые системы не всегда позволяют учесть географические и отраслевые факторы, сложные — связаны с затруднениями при установлении, применении и контроле).

Ключевые слова: заработная плата, минимальный размер оплаты труда, способы правового регулирования, законодательное и договорное регулирование, единство и дифференциация, зарубежное законодательство.

Ways of the Legal Regulation of the Minimal Salary in Foreign Countries

Akatnova Maria I.
Senior Lecturer of the Department of Labor and Social Security Law
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
PhD (Law)

The article provides a comparative analysis of mechanisms for setting the minimum wage in foreign countries. The purpose of the article is to study approaches to regulating the minimum wage used in the legislation of certain foreign countries. The minimum wage currently exists in more than 90 per cent of the States members of the International Labour Organization. Analysis of foreign legislation has shown that in recent years there has been an expansion of legislative regulation of this issue. In order to establish a minimum wage, a combination of legislative and contractual methods of regulation is predominantly used. In a small number of countries with high coverage of workers by collective agreements and agreements, the minimum wage is set only by contract. In foreign countries, there are both simple minimum wage systems with a single wage for all workers and very complex — differentiated on a wide range of grounds. The application of a system depends on national needs. Each system has its own advantages and disadvantages (simple systems do not always allow to take into account geographical and sectoral factors, complex — related to difficulties in installation, application and control).

Keywords: wages, minimum wage, methods of legal regulation, legislative and contractual regulation, unity and differentiation foreign legislation.

В настоящее время размер заработной платы работника зависит от множества факторов: количества и качества труда, соотношения спроса и предложения на рабочую силу, стоимости воспроизводства рабочей силы и т.д.¹

¹ Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 258.

Однако в любом случае этот размер не может быть ниже уровня, позволяющего обеспечить нормальные потребности самого работника и его семьи. Целью установления минимального размера оплаты труда является защита от неоправданно низкой заработной платы, гарантированность выделения справедливой и равноправной

доли результатов труда и обеспечение минимального прожиточного минимума для всех работников.

Понятие заработной платы в российском законодательстве, его соответствие международным нормам и порядок определения минимального размера оплаты труда неоднократно рассматривались в научных работах². Поэтому обратимся к рассмотрению способов правового регулирования минимального размера оплаты труда на основе анализа законодательства отдельных зарубежных стран.

Конвенция МОТ № 26 «О механизмах установления минимальной заработной платы» (1928 г.) призвала страны устанавливать минимальную заработную плату в тех случаях, когда «отсутствуют механизмы эффективного регулирования заработной платы на основе коллективного договора или иным образом, а заработная плата является исключительно низкой»³. Позднее Конвенция МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» (1970 г.) призвала охватить «все группы наемных работников, условия труда которых таковы, что охват будет надлежащим»⁴. Принцип, предусматривающий всесторонние консультации и участие на основе равенства социальных партнеров в создании, функционировании и изменении механизма установления минимальной заработной платы, является одним из основных положений Конвенции № 131 и рекомендации № 135 «Об установлении минимальной заработной платы» (1970 г.).

Многие страны на законодательном и договорном уровнях устанавливают минимальную заработную плату, применяя одновременно законодательный и договорной способы регулирования. В более ограниченном числе стран (10 %) коллективные переговоры являются единственным средством установления минимальной заработной платы⁵.

В настоящее время 22 из 28 государств — членов Европейского союза (ЕС) устанавливают минимальную заработную плату на законодательном уровне, исключение составляют Дания, Италия, Кипр, Австрия, Финляндия и Швеция.

Некоторые из государств-членов, стоявших в основе создания ЕС, имеют давнюю традицию обеспечения национальной минимальной заработной платы тех, кто относится к более низкооплачиваемой категории рабочей силы. Напротив, ряд государств-членов, включая Германию, Ирландию, Соединенное Королевство (вышло из ЕС

31 января 2020 г.) и многие страны, присоединившиеся к ЕС в 2004 г. или позднее, только недавно приняли законодательство о минимальной заработной плате.

Термин «установленная законом минимальная заработная плата», как правило, используется для обозначения всех механизмов установления минимальной заработной платы, за исключением коллективных соглашений. Это может означать минимальную заработную плату, установленную решением компетентного органа, советов, промышленных или трудовых судов или трибуналов. В этом состоит отличие от более узкого юридического определения термина «законодательный», который относится непосредственно к законодательному процессу.

Базовая национальная минимальная заработная плата устанавливается на почасовой, еженедельной или ежемесячной основе и обеспечивается законом (правительством), часто после консультаций с социальными партнерами, или непосредственно национальным межсекторальным соглашением. Национальная минимальная заработная плата, как правило, применяется ко всем работникам или по крайней мере к подавляющему большинству работников в стране.

Коллективные переговоры могут обеспечить защиту минимальных трудовых стандартов, однако в большинстве стран охват коллективными переговорами недостаточен для обеспечения защиты минимальных стандартов по оплате труда для подавляющего большинства работников. Поэтому многие страны принимают установленную законом минимальную заработную плату в дополнение к минимумам, установленным в результате коллективных переговоров.

В Дании и Швеции коллективные соглашения являются обязательными только для тех сторон, которые их подписали. Эта система охватывает около 89% работников в Швеции и 84% в Дании. В Финляндии и в Исландии коллективные договоры распространяются примерно на 90% работников⁶. В Германии, где около 60% работников охвачены коллективными договорами, в 2015 г. была установлена минимальная заработная плата в национальном масштабе⁷. В Бразилии более 40 тыс. коллективных трудовых договоров покрывают около двух третей оплачиваемых работников и дополняются минимальной заработной платой на государственном уровне. Подобное положение наблюдается и в других странах.

В целом коллективные договоры могут устанавливать минимальную заработную плату при условии, что она не ниже установленного законом уровня. Это подразумевает, что, когда установленный законом минимум увеличивается выше минимального уровня коллективных договоров, применяется установленный законом минимальный размер заработной платы.

Во Франции, например, было отмечено, что при корректировке межпрофессиональной минимальной заработной платы в июле каждого года наблюдается частое превышение договорных минимумов, что приводит к их недействительности. Последовательные корректировки должны быть направлены на устранение долгосрочных

² См., например: Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова. 2-изд., доп. и перераб. М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 105–113; Международное трудовое право: учебное пособие / Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов; под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. С. 179–182; Хныкин Г.В. Основные понятия и определения заработной платы: потери и приобретения // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 28–32; Абузярова Н.А. Конституционные основы заработной платы и социального страхования в России // Журнал российского права. 2016. № 7 (235). С. 12–19; Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. С. 260–264; и др.

³ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. Женева: Международное Бюро Труда.

⁴ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева: Международное Бюро Труда.

⁵ Преимущественно Северной Европы. URL: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-machinery/WCMS_436112/lang-en/index.htm

⁶ Minimum wage policy guide — A summary. International Labour organization. P. 9.

⁷ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns.

диспропорций между повышением минимальной заработной платы и повышением общего уровня заработной платы. В Хорватии также установленная законом минимальная заработная плата часто превышает коллективно согласованные уровни оплаты труда, что создает прямое противоречие между двумя системами.

В странах, где минимальная заработная плата устанавливается законом, наиболее распространенным способом обеспечения консультаций и участия социальных партнеров и независимых экспертов являются такие учреждения, как трехсторонние или двусторонние комиссии по заработной плате, советы по заработной плате или другие органы, обладающие общей компетенцией в области экономических и социальных вопросов.

Однако возможны и другие формы консультаций, включая письменные сообщения или отдельные специальные двусторонние консультации. Хотя большинство комиссий по заработной плате являются консультативными, некоторые страны делегировали им полномочия по принятию решений, например в Республике Корея. Минимальный размер оплаты труда во Франции корректируется постановлением Совета министров по рекомендации Национальной комиссии по коллективным переговорам (НККН). В состав НККН входят 18 представителей трудящихся и 18 представителей работодателей.

В Конституции Перу указывается, что минимальная заработная плата должна регулироваться государством с участием представительных организаций трудящихся и работодателей (ст. 24)⁸. На практике минимальная заработная плата устанавливается правительством по предложению трехстороннего Национального совета по содействию труду и занятости (далее — НКТПП). С 2007 года НКТПП поддерживается «технической комиссией по производительности и минимальной заработной плате», которая определила статистические показатели и критерии для корректировки минимальной заработной платы. Эти критерии были приняты НКТПП и включают ожидаемую инфляцию, а также многофакторную производительность. Министерство готовит технические отчеты для содействия внедрению механизма корректировки.

Малайзия приняла систему минимальной заработной платы в 2013 г., которая распространяется на всех, за исключением домашних работников. Применяются два разных тарифа — один для полуостровной Малайзии, а другой для Сабаха, Саравака и федеральной территории — Лабуана⁹. Правительство принимает окончательное решение об уровне минимальной заработной платы в соответствии с рекомендациями Национального консультативного совета по заработной плате, а также после консультаций с соответствующими заинтересованными сторонами по всей стране. Правительство может либо согласиться с рекомендациями совета, либо поручить ему дать новые рекомендации. Совет предложил набор критериев и формулу для определения минимальной заработной платы.

Существуют как простые системы минимальной заработной платы, когда устанавливается единый размер для всей страны, так и очень сложные, предусматривающие

определение множества минимальных размеров в зависимости от различных факторов.

В зарубежных странах, где уровень жизни имеет значительные отличия в зависимости от региона, распространена практика установления дифференцированной минимального размера оплаты труда. Кроме того, в некоторых странах существует несколько ставок минимальной заработной платы в зависимости от региона, а внутри него — от отрасли, профессии. Например, каждый штат в Индии устанавливает минимальную заработную плату, которая иногда дифференцируется в дальнейшем по отраслям и классам квалификации. В Индонезии провинциальные регентства и города вправе устанавливать свои собственные минимальные ставки заработной платы.

Процедура установления минимальных ставок заработной платы различна в каждой из стран. В некоторых случаях системы минимальной заработной платы с несколькими ставками повышаются единой комиссией на национальном уровне. В тех случаях, когда система очень сложная, комиссии необходимо понять тонкости каждой отдельной профессии, региона и/или сектора, где установлена минимальная заработная плата.

Простые системы минимальной заработной платы более удобны для установления, корректировки, применения, но в меньшей степени учитывают территориальные и отраслевые особенности. При наличии слишком сложных систем, напротив, учитываются данные факторы, но, как правило, возникают проблемы корректировки размеров, применения и контроля за их выполнением.

В отдельных странах для отдельных категорий работников (инвалидов, трудящихся-мигрантов, молодых людей без опыта работы и т.д.) устанавливается более низкая минимальная заработная плата. Аналогичный подход наблюдается и в некоторых секторах экономики, в которых в основном используется труд женщин. Цель такого подхода с одной стороны, оправданна — облегчить выход на рынок труда для указанных категорий работников. С другой стороны, критики «субминимальных» зарплат отмечают возможную дискриминацию в отношении групп людей, производительность труда которых систематически не снижается¹⁰.

Значительное число стран в последнее время находят выход из данной ситуации, устанавливая пониженную минимальную заработную плату не всем молодым работникам, а только на период испытательного срока с учетом потенциально более низкой производительности труда новых работников.

С целью содействия трудоустройству работников с пониженной производительностью труда в некоторых странах для инвалидов устанавливаются более низкие размеры минимальной заработной платы. Тот факт, что работник имеет инвалидность, сам по себе не должен быть достаточным основанием для выплаты пониженной заработной платы, если его производительность не снижается. Например, в Новой Зеландии работодатели могут обратиться к инспектору по вопросам труда с просьбой о выдаче разрешения на выплату более низкой заработной платы только при условии, если и работник, и работодатель согласны с тем, что существует веская причина по которой работнику должна выплачиваться заработная

⁸ Принята 29 декабря 1993 г., ратифицирована 31 декабря 1993 г. URL: <https://worldconstitutions.ru/?p=534>

⁹ URL: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/setting-machinery/WCMS_460943/lang--en/index.htm

¹⁰ Minimum wage policy guide — A summary. International Labor Organization. P. 8.

плата ниже минимального размера. Инспекторы труда могут разрешить снизить минимальную заработную плату только в том случае, если сочтут это разумным и целесообразным, а инвалидность действительно не позволяет работнику получать минимальную заработную плату.

В целом следует отметить, что в последние десятилетия для разрешения проблемы неоправданно низкой заработной платы и сокращения неравенства в оплате труда во многих странах было введено законодательное регулирование минимальной заработной платы. Законодательное регулирование успешно сочетается с коллективно-договорным. Можно отметить примеры того, когда законом устанавливается минимальный размер оплаты труда после консультаций и согласований с социальными партнерами. И, конечно, следует обратить внимание на значительное количество оснований для дифференциации размера минимальной зарплаты, применяемых в зарубежном законо-

дательстве (региональные, отраслевые, профессиональные, субъективные и др.).

Литература

1. Абузярова Н.А. Конституционные основы заработной платы и социального страхования в России / Н.А. Абузярова // Журнал российского права. 2016. № 7 (235). С. 12–19.
2. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / ответственный редактор Н.Л. Лютов. Москва : Проспект, 2017. 688 с.
3. Международное трудовое право : учебное пособие / Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов ; под общей научной редакцией К.Н. Гусова. Москва : Проспект, 2011. 216 с.
4. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова. 2-е изд., доп. и перераб. Москва : Центр социально-трудовых прав, 2015. 190 с.
5. Хныкин Г.В. Основные понятия и определения заработной платы: потери и приобретения / Г.В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 28–32.

Становление отечественной теории и законодательства о дисциплине труда

Лукьянова Наталья Александровна,
доцент кафедры гражданского и предпринимательского права
Ульяновского государственного университета,
кандидат юридических наук
 sience_jurfak_ulsu@rambler.ru

Проблемы правового регулирования дисциплины труда и ответственность за ее нарушение всегда были объектом пристального внимания законодателя и юридической науки. Не случайно вопросы трудовой дисциплины часто исследуются специалистами различных областей знаний. Поэтому в статье рассматривается становление отечественной теории и законодательства важнейшего института трудового права — дисциплины труда.

Ключевые слова: дисциплина труда, правила внутреннего трудового распорядка, работник, работодатель, трудовой договор, дисциплинарная ответственность.

The Establishment of the Domestic Theory and Legislation on the Labor Discipline

Lukyanova Natalya A.
Senior Lecturer of the Department of Civil and Entrepreneurial Law
of the Ulyanovsk State University
PhD (Law)

Problems of legal regulation of labor discipline and responsibility for its violation have always been the object of close attention of the legislator and legal science. It is no accident that the issues of labor discipline are often studied by specialists in various fields of knowledge. Therefore, the article considers the formation of the national theory and legislation of the most important institution of labor law—the labor discipline.

Keywords: labor discipline, internal labor regulations, employee, employer, employment contract, disciplinary responsibility.

Возникновение понятия «дисциплина», вообще, можно отнести к Древнему Риму. Там организованность, порядок были чуть ли не культом. При этом в совокупности такого рода ценности являлись обычаями. Дисциплину поддерживали не так суровостью, как святостью ее воли.

В.И. Даль понятие «дисциплина» определял как суть воинского повиновения или порядок подчиненности¹. Поэтому делаем вывод о том, что в то время под дисциплиной понимали соблюдение воинской субординации.

¹ Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. URL: <http://slovardalja.net/>

В досоветский период в национальной доктрине трудовая дисциплина являлась предметом изучения Л.С. Талья. В данном случае автор понимал под дисциплиной труда перечень конкретных правил, которые должно выполнить лицо (трудящийся), что, в свою очередь, необходимо для поддержания правопорядка в сфере труда, который приводит к нормальному функционированию предприятия².

Надо сказать, что Л.С. Таль был первым, кто раскрыл и обосновал так называемую теорию дисциплинарного права. Указывая суть работодательской власти, Л.С. Таль сделал акцент на вытекающих из трудового договора обязанностях трудящегося, который должен согласовать свое поведение с нанимателем. В этом случае обязанность работника подчиняться своему нанимателю соответствовало праву хозяина применить принудительные меры для поддержания порядка в организации. Было отмечено, что государство обеспечивает пределы власти нанимателя, но не указывает ее содержание.

В советский период проблему трудовой дисциплины, как правило, изучали в рамках института дисциплинарной ответственности. Трудовую дисциплину понимали чаще всего как форму товарищеского сотрудничества, где один гражданин в качестве нанимателя привлекает другого в лице трудящегося к ответственности не от себя лично, а от имени всего трудового коллектива.

После Второй мировой войны институт дисциплины начал активно развиваться. Например, Н.Г. Александров, который был в правовой мысли соратником Л.С. Талья, рассматривал трудовую дисциплину как свойство, определяющее авторитарный характер трудовых отношений, который проявлялся таким образом, что работодатель наделялся правом наказывать работника, применяя меры дисциплинарной ответственности³.

В дальнейшем в советский период специалисты в области трудового права характеризовали трудовую дисциплину по-разному, в частности — как принцип отрасли трудового права или как один из элементов трудового правоотношения⁴.

В литературе неоднократно высказывались предложения о необходимости закрепления легального определения дисциплины и в рамках данного понятия рассматривать, например, государственную, трудовую или иную дисциплину⁵. В то же время ряд авторов трудовую дисциплину не выделяли в правовую категорию, а включали ее в состав государственной дисциплины. Есть мнение о том, что государственная дисциплина — это один из элементов трудовой дисциплины. Тогда же была установлена и договорная концепция трудовой дисциплины. Те, кто ее придерживался,

отмечали, что обязанность соблюдать дисциплину труда предполагает согласие сотрудника, работающего на условиях трудового договора, подчиняться распорядку, утвержденному работодателем.

Необходимо отметить, что возможностями выражения правил поведения сотрудников, помимо норм права, являлись обычаи и моральные нормы. В то же время еще до революции 1917 г. за обычаями и традициями считали свойство источников. Можно остановиться на учении об обычаях и обыкновениях. Например, Л.С. Таль указывал, что обычай как источник императивных для всех организаций норм не имеет абсолютного значения, поскольку разные отрасли хозяйствования имеют различные нормы и правила дисциплины. Такие неписанные нормы, чаще всего, называли обыкновениями. Они отличаются от обычая, в частности, тем, что их действие ограничивается той или иной областью и касается только внутренней жизни той или иной категории или организованной социальной группы. При этом имеет место мнение о том, что обыкновение является установленным порядком⁶. В целом же данные категории сопоставлять довольно-таки сложно. Поскольку заведенный порядок зачастую выступает лишь в качестве переходного периода при возникновении обычая. И все-таки обыкновениям отводили важнейшую роль при регулировании вопросов правопорядка в конкретной организации. Л.С. Таль указывал: чем меньше государственные органы вторгаются в жизнь хозяйствующего субъекта, тем выше простор остается у трудового договора для проявления хозяйственной власти и тем важнее значение обыкновения. С обыкновением считается как наниматель, трудящийся гражданин, так и судебные органы.

Изучая возникновение и эволюцию нормативных правовых актов по трудовой дисциплине, нужно руководствоваться тем, что данный процесс, безусловно, обусловлен возникновением наемного труда. На Руси Петром I проводились экономические реформы, которые и привели к возникновению фабричного производства. Именно в тот период начало использоваться понятие «договор».

30–50-е годы XIX в. характеризуются новым этапом развития капитализма. Появляются фабрики, которые пришли на смену мануфактурам. В это же время появляются новые классы. Но главным образом активно стал применяться наемный труд — обязательное условие капиталистического строя. Примечательным является то обстоятельство, что в основу правовой регламентации использования наемного труда были положены нормы гражданского законодательства. В данном случае показателен пример Свода законов Российской империи 1825 г.⁷ Этот документ содержал положения о взыскании с рабочего штрафа по воле собственника. Он также мог по своему усмотрению уволить трудящегося в любой момент. При этом договор найма тогда не предусматривал расчетные отношения, не содержал также и правил кон-

² Таль Л.С. Цит. по: Дементенко Ю.А. Дисциплина труда как оценка поведения работников организации // Экономика и социум. 2016. № 3 (22). С. 343.

³ Александров Н.Г. Цит. по: Драчук М.А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности и его соотношении с дисциплиной труда // Известия высших учебных заведений. Серия: Правоведение. 2008. № 1 (276). С. 101.

⁴ Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). М., 1969. С. 9.

⁵ Востриков П.П., Добровольский А.А., Сомов В.А. Развитие законодательства о дисциплине труда в советской России и СССР (1917–1945 гг.): историко-правовое исследование: монография. Нижний Новгород: НИУ РАНХиГС, 2019. С. 8–9.

⁶ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 2: Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. Ярославль, 1918. С. 60.

⁷ Свод законов Российской империи 1825 г. (документ утратил силу). URL: <http://civil.consultant.ru/code/>

троля за соблюдением рабочим и хозяином своих взаимных обязательств.

В дальнейшем было принято Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на них по найму от 24 мая 1835 г.⁸. В основе указанного нормативного правового акта лежат взаимоотношения между собственником и трудящимся, в частности, вопросы оплаты труда, заключения между указанными сторонами договора, прекращения трудовых отношений. Что касается увольнения рабочего, то здесь принималось во внимание его поведение, предусматривалась также процедура предупреждения о предстоящем увольнении.

В ведении собственников предприятий было издание «Правила о порядке» — прототипа Правил внутреннего трудового распорядка. При разрешении конфликтной ситуации должны были приниматься во внимание эти документы. В целом рассматриваемый документ являлся одним из первых, где содержались вопросы трудовой дисциплины⁹. Можно сказать, этот документ узаконил возможность организации дисциплины труда.

Долгий процесс формирования промышленности привел к тому, что нормативные основы трудовой деятельности развивались медленно. И только в 80-х гг. XIX в. им начинают уделять повышенное внимание.

В 1886 году был издан Закон «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции»¹⁰. В нем отражались нормы права, которыми регулировались разные аспекты фабрично-трудового законодательства. Важным явилось то обстоятельство, что в этом нормативном правовом акте запретили штрафы и использование штрафных денег в пользу собственника, а предусмотрели их направление на нужды рабочих.

Кроме того, появление правового института дисциплины труда также доказывают положения Дисциплинарного устава 1913 г.¹¹. В нем, например, содержалась обязанность утверждать правила внутреннего распорядка предприятия, которые должны были соблюдать все без исключения трудящиеся. Прекращение договора с рабочим было возможным без объяснения и без надлежащего уведомления. Такое было допустимо при совершении прогула работником. Причем имелась квалификация прогула — отсутствие на работе в течение трех дней подряд или в течение шести дней в течение одного месяца.

В качестве дисциплинарного проступка, за которым следовало увольнение, рассматривалось недопустимое

поведение рабочего на своем рабочем месте. Примером Устав 1913 г. называл курение на работе, неосторожное обращение с огнем и др. Интересными также представляются положения устава, в которых в качестве основания увольнения указывается дерзкое поведение трудящегося. В данном случае речь не идет о нарушении именно трудовой дисциплины, невыполнении норм труда и проч. Здесь имелись в виду угроза фабричным интересам, произнесение бранных слов.

Советский период характеризуется следующим. В 1918 году в Собрании узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства ввели в действие первый КЗоТ 1918 г.¹², который был предназначен для регулирования труда лиц, осуществляющих работу за вознаграждение. Все действующие правовые документы того периода признавались действующими исключительно в том случае, если они не противоречили КЗоТ 1918 г. Следует обратить внимание, что с принятием рассматриваемого документа дисциплина труда регулировалась исключительно на уровне работодателя, то есть было актуально локальное нормотворчество. В соответствии со ст. 124 КЗоТ 1918 г., правила внутреннего распорядка как локальный нормативный акт устанавливались профсоюзами. При этом они должны были пройти утверждение соответствующими отделами труда. Серьезное внимание уделялось их содержанию. Так, для работников должны быть предельно понятными данные правила. Было указано такое основание для применения мер дисциплинарной ответственности (вплоть до увольнения), как несоблюдение нормативов выполнения работы. Недобросовестность и грубая небрежность — это условия, при которых нормы труда не выполнялись, что приводило к прекращению трудовых правоотношений.

После окончания Первой мировой войны Совет народных комиссаров 14 ноября 1919 г. установил ввести в действие положение «О рабочих дисциплинарных товарищеских судах»¹³. В этом документе появились новые виды дисциплинарных взысканий, такие как: выговор с его объявлением по всему предприятию; лишение права принимать участие в выборах и избираться в профсоюз сроком до 6 месяцев; временный перевод на нижестоящую должность и др. Как видим, перечень взысканий был достаточно широким. Некоторые взыскания носили принудительный характер — не учитывалось желание (согласие) гражданина.

В начале 20-х гг. XX в. трудовое законодательство изменилось по содержанию. В частности, в 1922 г. принимается новый КЗоТ РСФСР 1922 г.¹⁴. На наш взгляд, он имел серьезный недостаток, заключающийся в отсутствии установленного перечня дисциплинарных взысканий, когда трудящийся нарушает нормы о трудовой дисциплине. Для того чтобы устранить этот пробел,

⁸ Герасимова Е. Развитие трудовых прав в контексте деятельности профсоюзного и рабочего движения. URL: <http://get.trudprava.ru/books/trudprava.ru/www/books/develop%20worker%20rights%202015/files/assets/common/downloads/publication.pdf>

⁹ Угрюмова Г.И. Правовое регулирование увольнения за нарушение трудовой дисциплины: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М.: Академия труда и социальных отношений, 2003. С. 30.

¹⁰ Закон «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции» (документ утратил силу). URL: <http://doc.histf.ru/19/zakon-ovzaimnykh-otnosheniyakh-fabrikantov-i-rabochikh/>

¹¹ Дисциплинарный устав 1913 г. (документ утратил силу) // Полное собрание законов Российской империи. Собрание третье. 1 марта 1881 г. — 1913 г. СПб., 1916.

¹² Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. (документ утратил силу). URL: <http://docs.cntd.ru/document/901889837>

¹³ Декрет от 14 ноября 1919 г. «О рабочих дисциплинарных товарищеских судах» (Положение) (документ утратил силу). URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/text17312.htm>

¹⁴ Постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 г. «О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР» (изд. 1922 г., принятое на IV сессии 9 ноября 1922 г.) (документ утратил силу). URL: <http://docs.cntd.ru/document/901857831>

в 1923 г. ВЦСПС разработал виды таких взысканий в виде табеля, который и явился базовым документом в вопросах трудовой дисциплины. Впоследствии данный документ расширили постановлением СНК СССР от 18 января 1941 г. № 120 «Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных кооперативных и общественных предприятий и учреждений»¹⁵, в соответствии с которым установили такие взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; перевод на нижеоплачиваемую работу. Некоторые нормы были посвящены порядку их наложения (последовательность, например).

С началом Второй мировой войны принимается ряд важнейших документов, например, Указ Президиума ВС СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений»¹⁶, Указ Президиума ВС СССР от 17 июля 1940 г. «О запрещении самовольного ухода с работы трактористов и комбайнеров, работающих в машинно-тракторных станциях»¹⁷ и проч. Их появление было, конечно, обусловлено сложным периодом для страны, необходимостью более жестко регулировать вопросы дисциплины на предприятиях, особенно оборонного значения.

По завершении войны были восстановлены очередные и внеочередные отпуска, прекратились ежедневные сверхурочные работы, были предусмотрены разнообразные поощрения для поддержки производительности труда. Таким образом, вновь появились поощрительные методы обеспечения дисциплины труда.

Следующий важный документ — КЗоТ 1971 г.¹⁸. В нем содержались те же виды взысканий. Чуть позднее в этом документе появились новые дисциплинарные положения,

¹⁵ Постановление СНК СССР от 18 января 1941 г. № 120 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений» (документ утратил силу) // СП СССР. 1941. № 4. Ст. 63.

¹⁶ Указ от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» (документ утратил силу). URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4252.htm

¹⁷ Указ Президиума ВС СССР от 17 июля 1940 г. «О запрещении самовольного ухода с работы трактористов и комбайнеров, работающих в машинно-тракторных станциях» (документ утратил силу). URL: <http://lawru.info/dok/1940/07/17/n1194646.htm>

¹⁸ Закон РСФСР от 9 декабря 1971 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (документ утратил силу). URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_7723.htm

меры дисциплинарного воздействия на сотрудника, совершившего трудовое правонарушение. К примеру, перевод сотрудника на другую работу за совершение прогула.

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации¹⁹ гл. 8 назвали «Трудовой распорядок. Дисциплина труда», в которой разместили 7 статей. В новой регламентации дисциплины труда присутствовали и частно-правовые, и публично-правовые начала. В ТК РФ содержится новый перечень дисциплинарных взысканий, порядок их применения. На работодателе лежит обязанность правильно применять меры дисциплинарного воздействия, учитывать сроки, обстоятельства совершения проступков.

Таким образом, основу современного понимания трудовой дисциплины составляют черты досоветской юридической мысли и мнения теоретиков еще советского периода развития российского государства. В то же время характер дисциплины труда и ее сущность на всех без исключения периодах эволюции законодательства России оставался спорным, что, на наш взгляд, становится причиной сохранения интереса к указанной проблематике специалистов в области трудового права.

Литература

1. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А.А. Абрамова. Москва : Юридическая литература, 1969. 176 с.
2. Востриков П.П. Развитие законодательства о дисциплине труда в советской России и СССР (1917–1945 гг.) : историко-правовое исследование : монография / П.П. Востриков, А.А. Добровольский, В.А. Сомов. Нижний Новгород : НИУ РАНХиГС, 2019. 128 с.
3. Герасимова Е. Развитие трудовых прав в контексте деятельности профсоюзного и рабочего движения / Е. Герасимова. URL: http://trudprava.ru/images/events/Konf%20otraslevie%20ob%20rab-ej/2015_Develop_worker_rights.pdf
4. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. В 4 томах / В.И. Даль. 5-е изд., стер. Москва : Дрофа : Русский язык Медиа, 2008.
5. Дементенко Ю.А. Дисциплина труда как оценка поведения работников организации в процессе труда / Ю.А. Дементенко // Экономика и социум. 2016. № 3 (22). С. 343–347.
6. Драчук М.А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности и его соотношении с дисциплиной труда / М.А. Драчук // Известия высших учебных заведений. Серия: Правоведение. 2008. № 1 (276). С. 101–116.
7. Урюмова Г.И. Правовое регулирование увольнения за нарушение трудовой дисциплины : автореферат диссертации кандидата юридических наук / Г.И. Урюмова. Москва, 2003. 30 с.
- ¹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть II). Ст. 3; Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (по сост. на 16.12.2019).

Сообщаем о возможности присвоения DOI ранее опубликованным или планируемым к публикации статьям в наших журналах!

По всем вопросам, связанным с присвоением DOI вашим статьям, просим обращаться по адресу электронной почты: ig@lawinfo.ru, с пометкой «DOI для статьи».

Внедрение системы цифровизированной безопасности — новый вектор в области охраны труда

Сергеенко Юлия Сергеевна,
доцент кафедры трудового права
Саратовской государственной юридической академии,
кандидат юридических наук
iulya.sergeenko@yandex.ru

В статье предложена и подробно рассмотрена авторская система цифровизированной безопасности на территории государства по нарушениям охраны труда, а также научно обосновано понимание механизма взаимодействия между четырьмя составляющими (субъектами) по безопасности труда, в целях глобального усовершенствования системы безопасности на предприятиях.

Ключевые слова: система, безопасность, охрана труда, работник.

The Implementation of Digitalized Security: The New Vector in Labor Protection

Sergeenko Yulia S.
Senior Lecturer of the Department of Labor Law
of the Saratov State Law Academy
PhD (Law)

The article offers and examines in detail the author's system of digitalized safety on the territory of the state for violations of labor protection, as well as scientifically based understanding of the mechanism of interaction between the four components (subjects) of labor safety, in order to improve the global safety system at enterprises.

Keywords: system, safety, labor protection, employee.

«Охрана труда как институт трудового права — это совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников. Как правовой институт охрана труда включает в себя нормы, устанавливающие права и обязанности работников и работодателей по вопросам безопасности и гигиены труда, а также конкретизирующие их с помощью правил и инструкций по охране труда; специальные нормы о компенсациях для лиц, работающих в тяжелых, вредных или опасных условиях; нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних работников, лиц с пониженной трудоспособностью; нормы, регулирующие организацию работы по охране труда; правила расследования и учета несчастных случаев на производстве»¹.

И международное и российское законодательство содержит нормы по сохранению жизни и здоровья людей, охране труда (Устав МОТ 1919 г.; ст. 7, п. 1 ст. 41 Конституции Российской Федерации), что является самым ценным на планете Земля.

Но, к сожалению, проверки органов государственной инспекции труда показывают, что безопасность предприятий находится под угрозой наступления катастрофы в мире, так как трудовое законодательство во многих организациях не всегда соблюдается.

Так, например, в результате проведенных проверок Государственной инспекцией труда по Саратовской области в органы следствия за 2019 г. направлено 8 материалов по вопросу о привлечении ответственных лиц к уголовной ответственности по ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ (УК РФ). Было возбуждено 2 уголовных дела по ст. 145.1 УК РФ. Государственной инспекцией труда на 1 декабря 2019 г. проведено 519 проверок и выявлено 1747 нарушений по оплате труда. К административной ответственности привлечены должностные и юридические лица на сумму 5029,2 тыс. руб.². Не трудно догадаться, какая ситуация и в других регионах страны. «Количество разного рода проверок формально вроде бы снижается, но в ходе встреч с бизнесом мы слышим, что коренных изменений пока не происходит. Нужно сделать так, чтобы появление контролеров на предприятиях стало исключением. Это оправданно только на объектах с повышенным риском. В остальных случаях должны использоваться дистанционные методы контроля. В течение двух лет необходимо перевести всю систему контроля и надзора на риск-ориентированный подход»³.

Безусловно, трудовая безопасность (безопасность предприятия) является составной частью механизма за-

¹ Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко. М.: Юстицинформ, 2018. С. 297.

² URL: https://git64.rostrud.ru/osnov/osnovnye_pokazateli_deyatelnosti_git/491835.html (дата обращения: 01.04.2020).

³ URL: <https://fishnews.ru/news/33278> (дата обращения: 01.04.2020).

щиты трудовых прав граждан, который реализует Федеральная инспекция труда.

Федеральная инспекция труда — государственная структура, обеспечивающая надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства с целью охраны и защиты трудовых прав работников, а также справедливые, безопасные, достойные условия труда в организациях (на предприятиях).

Инспекция труда находится под надзором и контролем центральной власти (государства). Государственные инспекторы наделены полномочиями для эффективного выявления нарушений, но, к сожалению, это не всегда дает результат. Поэтому необходимо введение механизма взаимодействия между четырьмя субъектами (Федеральная инспекция труда, инспектор труда, работник, работодатель) по безопасности труда в целях глобального усовершенствования системы безопасности на предприятиях.

Опыт разных стран дает возможность перенять его для результативного устранения возникающих нарушений в области трудовой безопасности предприятий. Так, например, «Министерство трудовых ресурсов Сингапура сформулировало новую концепцию охраны труда, призванную в конечном счете полностью исключить связанные с работой случаи гибели людей. В ближайшей перспективе оно рассчитывает сначала сократить число связанных с работой смертных случаев на треть в течение пяти лет, а затем — наполовину в течение десяти лет или раньше. Для достижения этой цели в Сингапуре был принят новый Закон об охране труда, который обязывает компании создавать у себя системы управления охраной труда, выявлять и ограничивать производственные риски, а также развивать культуру профилактики в области охраны труда. Для улучшения процессов саморегулирования в промышленности в дополнение к усилению инспекции труда в Сингапуре был создан консультативный комитет по охране труда, состоящий из руководящих работников важнейших промышленных секторов, профсоюзов и представителей научного сообщества»⁴.

В свою очередь, «представители Казахстана обратились за консультацией и советом по вопросу доработки и изменения своего закона об охране труда и развития системы инспекции труда. Новый закон об охране труда был принят парламентом страны в марте 2004 года. На основе выводов национального обзора по охране труда после трехсторонних консультаций была принята соответствующая национальная программа на 2005–2007 годы. Эта программа нацелена на внедрение на предприятиях системы управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001) в целях снижения к 2007 году числа несчастных случаев на производстве на 3%, а потерь рабочего времени — на 5%. В 2005 году представители МОТ были приглашены для проведения аудита инспекции труда. По результатам этого аудита были разработаны рекомендации, которые в настоящее время выполняются»⁵.

⁴ Международная организация труда. Безопасные и здоровые рабочие места: сделаем достойный труд реальностью: Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2007 г. Женева: Международное бюро труда, 2007. С. 7. URL: <https://docplayer.ru/59051215-Bezopasnye-i-zdorovyie-rabochie-mesta-sdelajem-dostoinyy-trud-realnostyu.html> (дата обращения: 30.03.2020).

⁵ Там же. С. 8.

Вопросу цифровизации экономики, внедрения цифровых технологий в производство посвящено значительное количество работ российских ученых, а в связи с отсутствием законодательно закрепленного понятия возникают различные точки зрения на понятие и содержание этого процесса.

Так, Ю.В. Иванчина, Е.А. Истомина считают, что «...внедрение в производство достижений информационных технологий уменьшает объем физического труда, тем самым создавая предпосылки для сохранения здоровья работника, предоставления ему возможности использовать высвобождающееся время для повышения культурного уровня, осуществления семейных обязанностей. Цифровизация в значительной степени соответствует интересам работодателей, поскольку повышаются производительность труда, количество и качество выпускаемой продукции»⁶.

С точки зрения А.Н. Шитова, «...наступление новых технологий способно переформатировать трудовое право: само это понятие, его содержание, механизм действия и т.д. Введение электронного делопроизводства — один из первых и необходимых шагов по решению задач, стоящих перед трудовым правом. Это не только объективная необходимость, но и составная часть целей и задач экономики, развитие которой невозможно без трудовых отношений. Выгоду от внедрения цифровых технологий должны получить все: и государственные органы, и работники, и работодатели»⁷.

По мнению И.А. Филиповой, «для адекватного реагирования на вызовы цифровизации важно системное решение возникающих проблем. Законодательные изменения должны учитывать и постепенное вытеснение работников с рабочих мест, и сужение “среднего класса”, и появление работников, использующих нейропротезы, и многие другие моменты. Технологический сдвиг все равно произойдет в ближайшие годы, а трудовое право либо будет его “сопровождать”, изменяясь, либо препятствовать его развитию, что в итоге делает этот переход еще более социально травматичным»⁸.

Как мы видим, указанная проблема активно исследуется в научной юридической литературе, однако до настоящего времени отсутствовало исследование о необходимости внедрения именно целостной системы цифровизированной безопасности в области охраны труда, что является необходимым в современных условиях.

Исходя из понимания в теории права безопасности в области охраны труда как состояния защищенности людей, трудовой безопасности предприятия в сфере охраны труда предприятий, а также принимая во внимание все методы и способы устранения нарушенного трудо-

⁶ См.: Иванчина Ю.В., Истомина Е.А. Цифровизация экономики и ее последствия для трудовых отношений и занятости населения // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2019. Т. 19. № 4. С. 37.

⁷ См.: Шитов А.Н. Влияние цифровых технологий на трудовое право // Образовательная система в вопросах совершенствования правовой культуры: сборник научных трудов. Казань: ООО «СитИвент». С. 173.

⁸ См.: Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право: научное издание / И.А. Филипова. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2019. С. 73.

вого законодательства, можно предложить следующее определение и содержание системы цифровизированной безопасности в области охраны труда (закрепление которой необходимо в ТК РФ). Система цифровизированной безопасности в области охраны труда — это совокупность взаимосвязанных организационных, правовых, экономических мер, способов и технических средств по достижению защищенности людей в сфере охраны труда.

Система цифровизированной безопасности в области охраны труда включает следующие организационно-правовые средства.

1. Создание цифровизированных площадок на территории Федеральной инспекции труда и на крупных государственных промышленных предприятиях.

На базе Федеральной инспекции труда создается отдельное управление по цифровизированной безопасности труда (система безопасности). Это взаимодействие государственной структуры — инспекции труда с государственными предприятиями (численность работающих от 500 человек и выше) по созданию цифровизированных площадок, на которые попеременно приезжают инспекторы по продолжительности 3 месяца, затем меняются с другим инспектором, по проверке, предупреждению и развитию направления безопасности людей, трудовой безопасности предприятия. Таким образом, происходит непрерывный контроль со стороны Федеральной инспекции труда за государственными предприятиями, что не дает возможности для работодателя нарушить нормы трудового законодательства по охране труда. Должность сотрудника данного управления называется «инспектор труда по цифровизированной безопасности предприятия».

Система позволит инспекторам своевременно передавать информацию о масштабах нарушений на предприятии (несчастный случай на производстве, взрыв, чрезвычайная ситуация, катастрофа, количество пострадавших, профессиональное заболевание).

2. Утверждение совокупности обязательных действий по отслеживанию, проверке, предупреждению и развитию направления безопасности людей, трудовой безопасности предприятия. Для инспекторов труда по цифровизированной безопасности разрабатываются инструкции с подробным содержанием их последовательных действий по охране труда на предприятии.

В случае выявления нарушений по трудовой безопасности предприятия инспектор труда незамедлительно вносит в федеральную базу данную информацию, которая носит открытый характер, и на государственном уровне предпринимает все усилия для их устранения. Таким образом, происходит мгновенное отслеживание, проверка, предупреждение и развитие направления безопасности людей, трудовой безопасности предприятия, которые в дальнейшем будут контролироваться на федеральном уровне, уровне субъектов РФ.

Информация, поступившая в федеральную базу, изучается, анализируется Управлением по цифровизиро-

ванной безопасности при Федеральной инспекции труда. Составляется план мероприятий по предоставлению помощи и дальнейшему предотвращению, предупреждению нарушений в области охраны труда на предприятии.

3. Установление взаимодействия между Федеральной инспекцией труда, инспектором труда (проверяющим организацию), работником и работодателем предприятия по вопросам безопасности предприятия.

Взаимодействие между Федеральной инспекцией труда, инспектором труда, работником и работодателем для быстрого реагирования должно проводиться в форме онлайн-диалогов, конференций, которые могут носить как совещательно-рекомендательный, так и приказной характер. Данное общение положительно повлияет на предупреждение нарушений трудового законодательства, на своевременное расследование несчастных случаев на производстве, их устранение. В ходе диалога между Федеральной инспекцией труда, инспектором труда (проверяющим организацию), работником и работодателем возникнет возможность услышать друг друга, а самое главное — вовремя оказать помощь при возникновении в организациях технических, экономических, юридических, организационных проблем, которые и могут повлечь определенные последствия.

В заключение подчеркнем, что предложенная цифровизированная система безопасности — это не только контроль за охраной труда на предприятиях, но и своевременно оказанная поддержка государства в сложившейся неблагоприятной ситуации на производстве. Данное нововведение поможет государству отслеживать крупные предприятия в сфере охраны труда, вовремя ликвидировать и предупреждать правонарушения.

При соблюдении всех норм и правил по охране труда при внедрении цифровизированной безопасности предприятия, при использовании научно обоснованного понимания механизма взаимодействия между четырьмя составляющими (субъектами) по безопасности труда мы сохраним жизнь и здоровье работников в процессе трудовой деятельности.

Литература

1. Иванчина Ю.В. Цифровизация экономики и ее последствия для трудовых отношений и занятости населения / Ю.В. Иванчина, Е.А. Истомина // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2019. Т. 19. № 4. С. 37–42.
2. Трансформация правового регулирования труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право: научное издание / И.А. Филипова. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2019. 89 с.
3. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеев. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юстицинформ, 2018. 403 с.
4. Шитов А.Н. Влияние цифровых технологий на трудовое право / А.Н. Шитов // Образовательная система в вопросах совершенствования правовой культуры: сборник научных трудов. Казань: СитИвент, 2019. С. 169–174.

Судебная защита права на надлежащее оформление трудовых отношений в Российской Федерации

Сошникова Тамара Аркадьевна,
заведующая кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права
Московского гуманитарного университета,
почетный работник высшего профессионального образования,
доктор юридических наук, профессор
socialpravo@mosgu.ru

Савченков Владимир Игоревич,
специалист I разряда отдела подготовки
и экспертизы правовых актов
Управления правового обеспечения и имущественных отношений
Федерального агентства воздушного транспорта
savchenkovlad@yandex.ru

Авторы статьи анализируют судебную практику по установлению факта наличия трудовых отношений за 10 лет и приходят к выводу, что для усиления судебной защиты прав работников и закрепления положительной динамики разрешения трудовых дел по данному вопросу необходимо новое постановление Пленума Верховного Суда РФ.

Ключевые слова: судебная защита, трудовые споры, установление факта наличия трудовых отношений, постановление Пленума Верховного Суда РФ.

The Court Protection of the Right to Due Registration of Labor Relations in the Russian Federation

Soshnikova Tamara A.
Head of the Department of Civil Procedure and Social Branches
of Law of the Moscow University for the Humanities
Honored Worker of Higher Professional Education
LL.D., Professor

Savchenkov Vladimir I.
Category 1 Specialist of the Department of Preparation and Expertise
of Legal Acts of the Administration of Legal Support and Property Relations
of the Federal Air Transport Agency

The authors of the article analyze the judicial practice on establishing the existence of labor relations for 10 years and come to the conclusion that a new resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation is necessary to consolidate the positive dynamics of resolving labor cases on this issue.

Keywords: judicial protection, labor disputes, establishing the existence of labor relations, Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation.

Конституция Российской Федерации гласит, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства.

Реализуя эту обязанность, Конституция РФ гарантирует государственную защиту, а в соответствии со ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, в том числе прав и свобод в сфере труда. В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 (ред. от 03.03.2015) «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской

Федерации при осуществлении правосудия»¹ указано, что суды обязаны обеспечить надлежащую защиту прав и свобод человека и гражданина путем своевременного и правильного рассмотрения дел.

Практика деятельности судов общей юрисдикции по защите трудовых прав свидетельствует о том, что большинство трудовых споров разрешается судами в

¹ См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 (ред. от 03.03.2015) «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // СПС «КонсультантПлюс».

пользу работников. По словам Председателя Верховного Суда РФ В.М. Лебедева, количество рассмотренных в судах трудовых споров в 2019 г. сократилось и составило 346 000 споров, большая часть которых — это споры о взыскании заработной платы. Такие дела в судах первой инстанции сразу решались в пользу работников, удовлетворено 97% исков².

По данным Судебного департамента при Верховном Суде РФ, в суды общей юрисдикции поступило дел, вытекающих из трудовых отношений, 199 265, вынесены решения с удовлетворением требований по 172 757 делам, т.е. удовлетворено 86,7% дел.

Если в прежние годы работники обращались в суд с исками о взыскании заработной платы и о восстановлении на работе, то в последние годы существенно увеличилось количество исков о признании гражданско-правового договора, заключенного работодателем с работником, трудовым, т.е. исков об установлении факта трудовых отношений. Из опубликованной статистики следует, что с 10 января 2018 г. по 20 декабря 2019 г. было рассмотрено 1482 дела из 5 082 дел, что составляет 29,1%. Таким образом, видно, что почти 30% дел об установлении факта трудовых отношений было рассмотрено судами общей юрисдикции за последние два года.

Как известно из норм трудового законодательства, трудовые отношения между работником и работодателем могут возникнуть в первую очередь на основании заключенного между сторонами трудового договора (ст. 16 Трудового кодекса РФ; ТК РФ).

Трудовой договор — это главный юридический факт, с которым закон связывает возникновение трудовых отношений, т.е. отношений, основанных на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Свобода труда, закрепленная в ст. 37 Конституции России, в трудовом праве трансформируется в свободу трудового договора. Человек сам выбирает себе вид трудовой деятельности с учетом своего образования, способностей, общественных потребностей либо добровольно соглашается на определенную работу.

Кроме того, трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, если предварительно трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Трудовые отношения могут возникнуть также на основании решения суда, когда последний признает отно-

шения, возникшие на основании гражданско-правового договора, трудовыми и обяжет работодателя заключить трудовой договор.

В России сложилась неоднозначная судебная практика при разрешении трудовых споров об установлении факта трудовых отношений и обязанности работодателя заключить с истцом трудовой договор. Так, в 2014 г. Московский городской суд³, отказывая в удовлетворении требования, отметил, что приказ о приеме на работу М.С. ответчиком не издавался, заявление о приеме на работу не подавалось, трудовая книжка ответчику не сдавалась, оплата производилась в соответствии с договором выполненных работ, поэтому вывод суда о том, что представленный суду договор возмездного оказания услуг соответствует положениям ст. 779 Гражданского кодекса РФ, является верным, законных оснований для признания договора и дополнительных соглашений к нему недействительными истцом суду представлено не было. При этом доказательств осуществления трудовой деятельности в организации ответчика истцом в соответствии со ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ также суду представлено не было.

В рамках другого дела⁴ суд также отметил, что из договоров подряда следует, что в них не указаны должность истца, размер заработной платы, время труда и отдыха, обязанность подчинения внутреннему распорядку, а также иные обязательные условия трудового договора.

Из материалов дела также усматривается, что вознаграждение истцу за выполненную работу выплачивалось в соответствии с заключенными договорами подряда на основании актов сдачи-приемки, при этом размер вознаграждения за выполненную работу менялся.

В еще одном, на наш взгляд интересном, деле⁵ суд отказал в установлении факта трудовых отношений, поскольку работником (истцом) не было представлено доказательств, что он ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка и подчинялся им, заработная плата истцу в спорный период не начислялась и не выплачивалась, выполненная работа оплачена в размере, определенном договором.

По аналогичному делу по апелляционной жалобе К.С. на решение Басманного районного суда города Москвы от 6 августа 2018 г., которым отозвано в удовлетворении исковых требований К.С. к обществу с ограниченной ответственностью «Центростройинвест-2000» об установлении факта наличия трудовых отношений, обязанности заключить трудовой договор, внести записи в трудовую книжку, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда вынесла решение в пользу истца.

Как представляется, причинами столь различных по смыслу и вытекающим последствиям решений частично являются разъяснения, данные в постановлении

³ Апелляционное определение Московского городского суда от 22 января 2014 г. по делу № 33-1480 // СПС «Консультант-Плюс».

⁴ Апелляционное определение Московского городского суда от 4 февраля 2014 г. по делу № 33-5932/14 // СПС «Консультант-Плюс».

⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 20 мая 2015 г. по делу № 33-14537/2015 // СПС «Консультант-Плюс».

² URL: <https://www.vsr.ru/documents/statistics/?year=2020.html> (дата обращения: 21.04.2020).

Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», где в п. 10 говорится, что работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. На наш взгляд, данное толкование Пленумом прав и обязанностей работодателя при приеме на работу лиц, пытающихся отстоять свои права как при необоснованном отказе в заключении трудового договора, так и при попытке установить наличие трудовых отношений при оформлении с работником гражданско-правового договора, не способствует эффективной защите прав работников.

Руководствуясь указанным разъяснением Пленума Верховного Суда РФ, суды отказывают в обязанности работодателя заключить трудовой договор, несмотря на обращение работодателя в органы занятости в связи с наличием вакансии и проведением собеседования с лицом, ищущим работу. Так, в Апелляционном определении Московского городского суда от 26 февраля 2014 г. установлено, что истцу, получившему от органов занятости направление о возможном трудоустройстве, работодателем оно было возвращено с запиской о том, что он не прошел проверку органов безопасности в связи с наличием судимости. В судебном заседании представитель ответчика в обоснование своего отказа истцу в приеме на работу указывал на отсутствие на момент собеседования с истцом вакантной должности, ссылаясь также на то, что указание в направлении на работу на наличие у истца судимости не является причиной, послужившей основанием для отказа в приеме на работу, а было ошибочно вписано в направление. Суд пришел к выводу, что отказ является правомерным в связи с отсутствием свободных вакансий⁶.

Трудно не согласиться с позицией по данному вопросу А.А. Бережнова о том, что такое явление, как необоснованный отказ в приеме на работу, встречается достаточно часто. В этой ситуации соискатель (физическое лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор с конкретным работодателем) изначально поставлен в менее защищенное положение. В силу ч. 1 ст. 64 ТК РФ необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен. Часть 6 указанной статьи гласит, что отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. Однако на практике реализовать положения этой нормы, обязать работодателя заключить трудовой договор представляется крайне непростой задачей, а судебная практика в данной области складывается отнюдь не в пользу соискателей⁷.

На эти же проблемы обращает внимание в своей статье Н.А. Деменева, которая понимает проблемы защиты

прав работников не понаслышке, поскольку является федеральным судьей в отставке⁸. Особенно трудно доказать необоснованный отказ в заключении трудового договора беременным женщинам, инвалидам I и II групп. С недавних пор появилась новая категория — лица предпенсионного возраста, которым юридически закон предоставил дополнительные гарантии, а на практике их доказать невозможно, на что указывается в юридической литературе⁹.

Вместе с тем заметим, что постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» намечена новая позиция органа судебной власти в отношении рассмотрения подобных дел судами общей юрисдикции.

Пленум Верховного суда подчеркивает, что судам необходимо учитывать, что обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) возлагается на работодателя. «Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьей 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 ТК РФ)» (п. 20)¹⁰.

И, пожалуй, самый главный вывод, сделанный Верховным Судом РФ, сформулирован в п. 21 рассматриваемого постановления: «При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным».

Несмотря на то что формально рассматриваемое постановление касается работодателей — физических лиц и работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, на наш взгляд, этой идеей должны руководствоваться все суды при рассмотрении дел об установлении факта трудовых отношений между работниками и любыми работодателями. Судя по статистике, которую авторы получили, проведя анализ рассмотрения трудовых споров по данному вопросу на рисунке, так и есть (см. рисунок).

⁸ См.: Деменева Н.А. Проблемы запрещения дискриминации в сфере наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 45–49.

⁹ См.: Габеев С.В. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, в свете пенсионной реформы России // Аллея науки. 2018. № 10. С. 714.

¹⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

⁶ См.: Бочарников Д.А. Проблемы доказывания лицом, ищущим работу, необоснованного отказа в заключении трудового договора в судебном порядке // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 12. С. 103–107.

⁷ См.: Бережнов А.А. Необоснованный отказ в приеме на работу: практические вопросы // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 39–42.

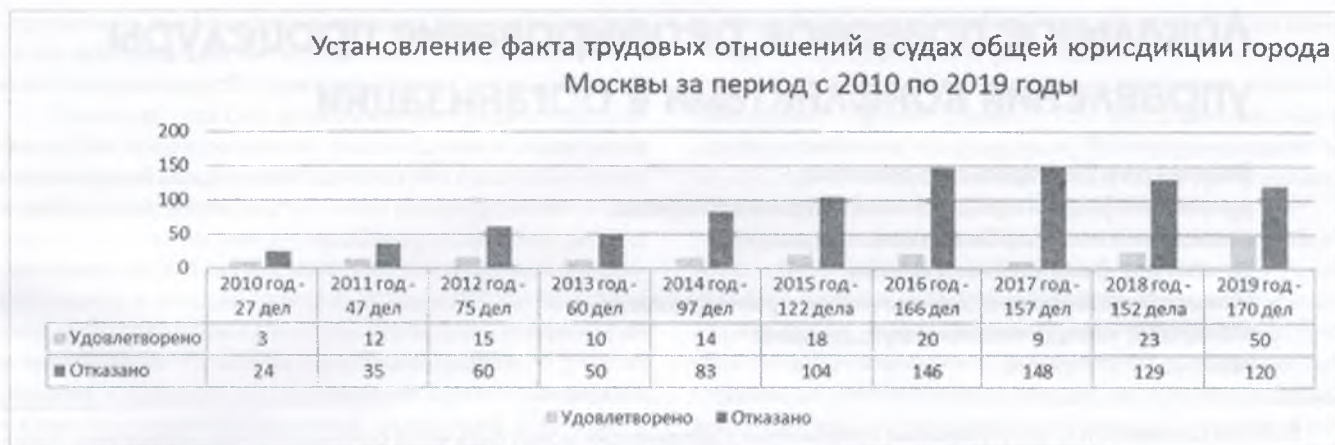


Рисунок. Установление факта трудовых отношений в судах общей юрисдикции города Москвы за период с 2010 по 2019 г.

Примечание: Исследование проводилось на основании данных СПС «КонсультантПлюс».

Как видно, по сравнению с 2010 г. количество таких дел постоянно увеличивалось, что свидетельствует о постепенном понимании работниками необходимости отстаивания своих прав и свобод, предоставленных законом. Количество судебных решений, когда суды отказывают в удовлетворении требований работников, значительно превышает количество решений, принимаемых в пользу работника. Между тем после принятия Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 количество решений, вынесенных в пользу работников, значительно увеличилось, в 2010 г. вынесено 3 положительных решения из 27 дел, а в 2019 г. уже 50 положительных решений из 170 дел.

В целях совершенствования судебной защиты прав работников на надлежащее оформление трудовых отношений, закрепления положительной динамики по установлению факта трудовых отношений в судах общей юрисдикции, особенно принимая во внимание последствия распространения коронавирусной инфекции, которые негативным образом отразятся на российской экономике,

на наш взгляд, было бы целесообразно принять новое постановление Пленума Верховного Суда РФ, в котором, в частности, дополнительно выявить на основе анализа судебной практики по названной категории дел, какие доказательства в подтверждение факта наличия трудовых отношений должны приниматься судом.

Литература

1. Бережнов А.А. Необоснованный отказ в приеме на работу: практические вопросы / А.А. Бережнов // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 39–42.
2. Бочарников Д.А. Проблемы доказывания лицом, ищущим работу, необоснованного отказа в заключении трудового договора в судебном порядке / Д.А. Бочарников // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 12. С. 103–107.
3. Габеев С.В. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, в свете пенсионной реформы России / С.В. Габеев // Аллея науки. 2018. Т. 3. № 10 (26). С. 707–714.
4. Деменева Н.А. Проблемы запрещения дискриминации в сфере наемного труда / Н.А. Деменева // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 45–49.

Уважаемые авторы!

Вы можете самостоятельно в режиме реального времени получать информацию о статусе статей, направленных для опубликования в ИГ «Юрист». Для этого необходимо отправить с вашего электронного адреса письмо на autor-rq@lawinfo.ru, в теме письма должна быть указана только фамилия, без имени, отчества и др. Обращаем ваше внимание, что адрес для запроса статуса статей отличается от контактного электронного адреса редакции.

Каждый автор может узнать статус только своих статей, направив запрос со своего электронного адреса.

В случае возникновения проблем с получением информации просим обращаться в редакцию по телефону: (495) 953-91-08 или по e-mail: avtor@lawinfo.ru

Локальное правовое регулирование процедуры управления конфликтами в организации

Воронкова Екатерина Родионова,
 доцент кафедры предпринимательского права,
 гражданского и арбитражного процесса
 Института философии и права
 Новосибирского государственного университета,
 кандидат юридических наук, доцент
 veselova1980@mail.ru

В статье доказывается, что управление конфликтами в организации может быть четко организованным, нормативно опосредованным и контролируемым работодателем процессом. Предлагается обязать работодателей разрабатывать и внедрять локальные нормативные правовые акты, опосредующие процедуры управления конфликтами в организации. Такие процедуры должны включать в себя следующие мероприятия: по прогнозированию и профилактике возникновения конфликтов, в том числе нарушений дисциплины труда; по привлечению работников к трудово-правовой ответственности; по обжалованию работниками действий работодателя, его представителей и других участников трудового процесса; по мониторингу реализации запланированных процедур. Особое внимание уделяется исследованию порядка обжалования действий работодателя, его представителей и иных работников, раскрывается содержание каждой стадии. Данные рекомендации основаны на анализе правового регулирования профилактики (предупреждения), рассмотрения и разрешения конфликтов в организациях в странах с развитой рыночной экономикой, в частности Великобритании.

Ключевые слова: управление конфликтами, трудово-правовая ответственность, обжалование действий работодателя, положение об управлении конфликтами.

The Local Legal Regulation of the Procedure of Conflict Management in the Organization

Voronkova Ekaterina R.
 Senior Lecturer of the Department of Entrepreneurial Law, Civil
 and Arbitration Procedure of the Institute of Philosophy and Law
 of the Novosibirsk State University
 PhD (Law), Associate Professor

The article proves that conflict management in an organization should be a process that clearly organized, normatively mediated and controlled by the employer. It is proposed to oblige employers to develop and implement local legal regulations that mediate conflict management procedures in an organization. Such procedures should include the following measures: forecasting and preventing of conflict procedure; discipline procedure; grievance procedure; monitoring the implementation of the procedures. Particular attention is paid to the grievance procedure, the stages are highlighted, their contents are disclosed. These recommendations are based on an analysis of the legal regulation of prevention and resolution of conflicts in organizations in countries with developed market economies, in particular the UK.

Keywords: conflict management, labor liability, grievance procedure, conflict management regulation.

По данным социологического исследования, проведенного в России, 89% опрошенных работников сталкиваются с конфликтными ситуациями на работе. При этом 16% респондентов участвуют в конфликтах ежедневно, 23% — еженедельно, 25% — ежемесячно, 13% — раз в полгода, 12% — реже чем один раз в полгода. В случае возникновения конфликта с коллегами большинство работников разрешают проблемы самостоятельно (79% опрошенных), 13% обращаются к непосредственному начальству, 7% прибегают к помощи других коллег, 2% жалуются вышестоящему должностному лицу, минуя непосредственного руководителя, 1% обращается к HR-менеджеру, 1% адресует жалобу специалисту по разрешению конфликтов¹.

¹ Опрос проводился Службой исследований HeadHunter 29 января — 5 февраля 2013 г. среди 5718 работников компаний. См.: URL: <https://novosibirsk.hh.ru/article/13307>

Проведенный опрос позволяет сделать вывод, что производственные конфликты достаточно широко распространены в организациях Российской Федерации. Однако работодатели обычно игнорируют возможности организационно-правового сопровождения возникновения и развития конфликтов между работниками, отстраняются от управления ими. Отказываясь от создания условий для эффективного преодоления или разрешения возникающих разногласий в организации, работодатель тем самым провоцирует возникновение дисфункциональных (деструктивных) последствий конфликтов². Поэтому

² Деструктивными последствиями конфликта признаются большие материальные, эмоциональные затраты на участие в конфликте; рост чувства неудовлетворенности у персонала, усиление текучести кадров, снижение производительности труда; чрезмерное увлечение процессом конфликтного взаимодействия в ущерб работе; меньшая степень сотрудничества в будущем; увеличение

управление конфликтами в организации должно стать четко организованным, нормативно опосредованным и контролируемым работодателем процессом.

Очевидно, что без правового опосредования профилактики (предупреждения), рассмотрения и разрешения противоречий между работодателем (его представителями) и работником, непосредственными руководителями и подчиненными, коллегами эту проблему разрешить весьма проблематично. В связи с этим работодателю следует разрабатывать и внедрять локальные нормативные правовые акты, опосредующие процедуры управления конфликтами в организации. Примеры подобного правового регулирования и практики его применения можно обнаружить в странах с развитой рыночной экономикой. Изучение и использование западного опыта разрешения трудовых конфликтов несомненно полезно. Поэтому уже сегодня в науке трудового права целесообразно с учетом мировой практики сосредоточиться на комплексном исследовании процедур управления конфликтами в организации, выявить стадии и исследовать их содержание, предложить правовое опосредование, которое успешно могло бы быть реализовано работодателями в локальном нормотворчестве.

Представляется, что процедуры управления конфликтами в организации могут включать следующие мероприятия: по прогнозированию и профилактике возникновения конфликтов, в том числе нарушений дисциплины труда; по привлечению работников к трудовому праву ответственности; по обжалованию работниками действий работодателя, его представителей и других участников трудового процесса; по мониторингу реализации запланированных процедур³.

Процедуры, направленные на прогнозирование и профилактику возникновения конфликтов, в том числе нарушений дисциплины труда, определяют: 1) детальную регламентацию бизнес-процессов с четким распределением функций между структурными подразделениями и трудовыми обязанностями между работниками, занимающими соответствующие должности; 2) утверждение системы локальных нормативных правовых актов, опосредующих управление конфликтами в организации⁴; 3) распре-

враждебности между сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения; сложное восстановление деловых отношений (См. подробнее: Общий менеджмент: учеб. пособие для студентов / С.С. Цукарев, С.П. Кретов, О.С. Краснов [и др.]. 2-е изд., испр. и доп. Новосибирск: Наука, 2006. С. 318–319; Общение. Конфликтология. Трудовые споры в Российской Федерации: моногр. / отв. ред. проф. В.И. Попов. Челябинск: Атоксо, 2006. С. 118).

³ Структура системы управления конфликтами определена с учетом того, что любой конфликт проходит определенные стадии (предконфликтная, конфликтная и постконфликтная) (См. подробнее: Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2013. С. 252).

⁴ Разработка и утверждение системы локальных нормативных правовых актов в сфере управления конфликтами уже сами по себе играют превентивную роль в возникновении конфликтов в организации. В западной литературе одним из направлений изучения права является «терапевтическая юриспруденция». Ее основатель Дэвид Векслер обратил внимание на то, что закон следует изучать с точки зрения его влияния на эмоциональную жизнь и психологическое благополучие человека (См.: Yamada, David C. Human Dignity and American Employment Law (November 10, 2008) // University of Richmond Law Review. 2009. Vol. 43. P. 547; Suffolk University Law School Research Paper No. 08-36 (quoting David Wexler, Therapeutic Jurisprudence: An Overview, 17 T.M. Cooley L. Rev. 125, 125 (2000)). URL: <https://ssrn.com/>

ление обязанностей в сфере управления конфликтами между представителями работодателя с использованием уровней управления; 4) порядок организации и проведения обучения должностных лиц, ответственных в сфере управления конфликтами; 5) информирование и консультирование работников по вопросам урегулирования и разрешения конфликтов в организации и др.

Процедуры, направленные на привлечение работника к дисциплинарной ответственности, состоят из следующего ряда стадий⁵: 1) возбуждение дисциплинарного производства, расследование работодателем обстоятельств дисциплинарного проступка; 2) проведение заседания дисциплинарной комиссии, по итогам которого работодатель (его представитель) выносит решение о необходимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности и выборе применяемой меры взыскания или о прекращении дисциплинарного производства⁶; 3) предварительное согласование избранной работодателем меры ответственности с компетентным профсоюзным органом в случаях, предусмотренных законодательством; 4) издание приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности; 5) обжалование работником привлечения к дисциплинарной ответственности в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Российский законодатель не регулирует процедурные вопросы обжалования работниками действий работодателя, его представителей и других участников трудового процесса. Анализ и обобщение практики применения трудового законодательства Великобритании⁷, а также теоретические и практические наработки российских и зарубежных экономистов, конфликтологов и психологов позволили сделать вывод, что процедуры, направленные на обжалование работниками действий работодателя (его представителей), могут быть представлены в виде

abstract=1299176]. Таким образом, придание нормативного характера отношениям по управлению конфликтами в организации вносит стабильность и устойчивость в организацию труда, позволяет работникам чувствовать себя уверенными и защищенными в конфликтных ситуациях. Это связано с тем, что они понимают, как действовать в случаях возникающих разногласий с работодателем, его представителями и иными работниками, знают свои права и возможности для их реализации.

⁵ В юридической литературе на необходимость закрепления на локальном уровне процедуры дисциплинарного производства указывал В.М. Лебедев (См. подробнее: Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов; под ред. В.М. Лебедева. М.: Норма: ИНФРА-М, 2019. С. 396–428).

⁶ Трудовой кодекс РФ не выделяет данную стадию в дисциплинарном производстве, однако это не лишает работодателя возможности предусмотреть ее в локальных нормативных правовых актах, в частности Правилах внутреннего трудового распорядка. Ее введение позволит работодателю объективно и всесторонне оценить результаты проведенного расследования, изучить доказательства, которые были собраны, выслушать работника, подлежащего дисциплинарному преследованию, а также свидетелей и в итоге принять справедливое решение по дисциплинарному проступку.

⁷ Процедурный кодекс Консультативной службы примирения и арбитража № 1 «Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и процедура обжалования действий работодателя», введенный в действие приказом Государственного секретаря от 11 марта 2015 г. (Acas Code of Practice 1 Disciplinary and grievance procedures). URL: http://www.acas.org.uk/media/pdf/p/f/11287_CoP1_Disciplinary_Procedures_v1_Accessible.pdf

следующих этапов: 1) неформальное рассмотрение жалобы работника непосредственным руководителем структурного подразделения; 2) проведение служебного расследования по заявлению работника для установления факта конфликта и обстоятельств его развития; 3) проведение заседания комиссии по рассмотрению жалобы работника на действия работодателя, его представителей и иных работников, а также принятие решения по жалобе работника с указанием конкретных мероприятий, направленных на урегулирование или разрешение конфликта; 4) апелляционное обжалование решения комиссии.

Политика управления конфликтами должна быть направлена на мотивирование работников к урегулированию разногласий в неофициальном порядке⁸. Обычно основаниями для подачи жалобы выступают: условия труда и занятости; введение новых методов организации труда и организационных изменений; неотлаженные бизнес-процессы; неправильно построенная система коммуникации в организации; нарушения работодателем, его представителем или иными работниками действующих норм морали и права; несоответствие взглядов, идей и мыслей в решении рабочих задач; межличностные и групповые конфликты; издевательства или домогательства на рабочем месте со стороны непосредственного руководителя или иных работников; дискриминация в сфере труда и др.

Если конфликт не удается урегулировать в неофициальном порядке, работнику должно быть предоставлено право подать заявление в письменной форме, изложить суть жалобы и направить его руководителю структурного подразделения, в котором произошел конфликт, или вышестоящему должностному лицу, если руководитель структурного подразделения выступает его стороной.

После получения заявления работодатель должен провести расследование для выявления факта и обстоятельств возникшего конфликта. Расследование может состоять из нескольких этапов:

1. Организационный этап. Работодатель издает приказ о проведении расследования, которым назначает ответственное должностное лицо, определяет содержание и сроки проведения расследования.

2. Подготовительный этап. Лицо, проводящее расследование, составляет его план, обозначает круг лиц, подлежащих опросу, и перечень доказательств, которые необходимо собрать и оценить для установления временного и пространственного течения конфликта, его субъектно-объектного содержания (предмета, сторон, их мотивов и позиций, причин и условий возникновения конфликта, конфликтных действий, желаемых результатов и т.д.)⁹.

⁸ Как подчеркивается в рекомендациях по применению Процедурного кодекса № 1, если «жалоба на коллегу подается неофициально, непосредственный руководитель после обсуждения проблемы с работником, подавшим жалобу, должен составить разговор в частном порядке с лицом, на которое подается жалоба. Это прояснит ситуацию и поможет найти взаимоприемлемое решение. Работодатели должны иметь в виду, что не только человек, который подал жалобу, может быть обеспокоен, но и человек, на которого жаловались. Следует позаботиться о том, чтобы любая неформальная дискуссия спорящих сторон не превращалась в дисциплинарное слушание» [Подробнее см.: Discipline and grievances at work: The Acas guide. February, 2019. URL: http://www.acas.org.uk/media/pdf/p/3/DG_Guide_Feb_2019.pdf].

⁹ Цели сбора и оценки доказательств определены с учетом структуры конфликта, разработанной учеными-конфликтологами [См.

3. Поисковый этап расследования для установления факта и обстоятельств конфликта.

4. Аналитический этап расследования, направленный на сбор, оценку и анализ доказательств по факту и обстоятельствам конфликта.

4. Заключительный этап. Лицо, проводящее расследование, составляет отчет по итогам расследования, в котором отражаются факты и обстоятельства, нашедшие подтверждение в ходе разбирательства, доказательства, ссылки на их источники, формулирование рекомендаций по дальнейшему урегулированию или разрешению конфликта. Работодатель обязан ознакомить работника с отчетом по итогам расследования, а также со всеми документами, полученными или составленными в его процессе¹⁰.

После завершения расследования работодатель должен провести заседание комиссии по рассмотрению жалобы работника без необоснованных задержек. Работнику предоставляется возможность объяснить суть их жалобы и варианты урегулирования или разрешения возникшего конфликта.

На данном этапе за работодателем должны быть закреплены следующие обязанности: организовать проведение заседания комиссии после завершения служебного расследования; обеспечить присутствие лиц, выступающих в качестве свидетелей и экспертов; предоставить работникам право на сопровождение представителем (коллегой, представителем профсоюза или должностным лицом, нанятым профсоюзом)¹¹; обеспечить разумные приспособления для лиц с ограниченными возможностями здоровья; гарантировать конфиденциальность заявлений и сведений, представляемых на заседании комиссии по обжалованию, а также принимаемых решений по итогам рассмотрения разногласий; предложить сторонам привлечь независимого посредника для урегулирования или разрешения конфликта; информировать работника о решении комиссии по обжалованию действий работодателя, его представителей и иных работников, а также о праве на подачу апелляционного заявления вышестоящему должностному лицу, уполномоченному в сфере управления конфликтами.

Опираясь на знания в области конфликтологии, при проведении заседания работодатель должен учитывать,

подробнее: Охременко И.В. Конфликтология : учебное пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2019. С. 48–52; Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2019. С. 21–27).

¹⁰ Подробнее см.: Conducting workplace investigations : The ACAS Guidance, February, 2019. URL: http://www.acas.org.uk/media/pdf/e/h/Conducting_Workplace_Investigations_Feb_191.pdf

¹¹ В Великобритании возможность участия представителя в заседании комиссии по рассмотрению жалобы должна быть реальной. Если представитель работника не может присутствовать на заседании, работодатель обязан его отслать, но не более чем на пять рабочих дней. Представитель имеет право излагать суть дела, обращаться к комиссии с ходатайствами, совещаться с работником во время слушания, отвечать от имени работника на любые вопросы, поставленные на заседании, давать оценку представленным доказательствам, подводить итоги от имени работника по окончании заседания комиссии (См. подробнее: Acas Code of Practice 1 Disciplinary and grievance procedures. URL: http://www.acas.org.uk/media/pdf/p/f/11287_CoP1_Disciplinary_Procedures_v1_Accessible.pdf).

что цель заседания комиссии — не выявить факт, установить обстоятельства и вину лиц, участвующих в конфликте, а обсудить различные варианты выхода из конфликтной ситуации, найти решения, приемлемые для всех заинтересованных сторон с целью урегулирования или разрешения разногласий¹².

По итогам заседания комиссии по обжалованию действий работодателя, его представителей или иных работников принимается решение, в котором определяются меры прения, необходимые для урегулирования или разрешения конфликта, устанавливаются лица, уполномоченные осуществить реализацию и контроль за их выполнением, указываются предполагаемые сроки исполнения решения комиссии. Решение должно быть доведено до сведения работника под роспись в течение трех рабочих дней с момента его вынесения. В случаях, когда жалоба касалась иных работников, они также должны быть проинформированы о заключении комиссии в письменной форме. При этом работнику, подавшему жалобу, сообщается о том, кому станет известно о решении комиссии и какие сведения будут предоставлены. Работник уведомляется о его праве подать апелляцию в случае несогласия с принятым комиссией решением.

Работник вправе обжаловать решение комиссии, если его требования не были удовлетворены. Он должен подать заявление в письменном виде должностному лицу, уполномоченному на рассмотрение апелляции. Заседание апелляционной комиссии проводится на основании анализа документов, изученных и (или) составленных на заседании комиссии по обжалованию действий работодателя, его представителей и иных работников (протокола заседания, решения комиссии и др.), с приглашением заявителя. Результаты апелляции должны быть сообщены работнику в письменной форме в течение трех рабочих дней после вынесения решения. В случаях, когда апелляционная жалоба касалась иного работника, он также должен быть письменно проинформирован о решении апелляционной комиссии. Как и в случае с первоначальным решением, работнику, подавшему апелляционную жалобу, следует сообщить о том, кто еще будет проин-

формирован о решении по апелляции и какая информация им будет предоставлена.

Таким образом, рассмотренные процедуры должны найти отражение в локальных нормативных актах организации, основным из которых является положение об управлении конфликтами. В данном положении, в разделе «Процедуры, направленные на достижение целей работодателя в области управления конфликтами», следует установить: 1) порядок организации и проведения обучения должностных лиц, ответственных в сфере управления конфликтами; 2) процедуру организации и проведения служебных расследований; 3) порядок организации и проведения заседаний дисциплинарных комиссий; 4) процедуру организации и проведения заседаний по рассмотрению жалоб работников на действия работодателя, его представителей и иных работников; 5) порядок организации и проведения наблюдения за состоянием дисциплины труда, выявления причин совершения дисциплинарных проступков и возникновения конфликтов в трудовом коллективе; 6) процедуру информирования работников о системе управления конфликтами в организации.

Литература

1. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / С.М. Емельянов. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Юрайт, 2019. 219 с.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : ИНФРА-М, 2013. 447 с.
3. Общение. Конфликтология. Трудовые споры в Российской Федерации : монография / ответственный редактор В.И. Попов. Челябинск : Атоксо, 2006. 358 с.
4. Общий менеджмент : учебное пособие для студентов / С.С. Цукарев [и др.]. 2-е изд., испр. и доп. Новосибирск : Наука, 2006. 444 с.
5. Охременко И.В. Конфликтология : учебное пособие для вузов / И.В. Охременко. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Юрайт, 2019. 154 с.
6. Пугачев В.П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для академического бакалавриата / В.П. Пугачев. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Юрайт, 2019. 402 с.
7. Семенов В.А. История зарубежной конфликтологии. В 2 томах. Т. 2 : учебник для бакалавриата и магистратуры / В.А. Семенов. 2-е изд., испр. и доп. Москва : Юрайт, 2019. 292 с.
8. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов ; под редакцией В.М. Лебедева. Москва : Норма : ИНФРА-М, 2019. 480 с.

¹² См. подробнее: Пугачев В.П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2019. С. 315; Семенов В.А. История зарубежной конфликтологии: учебник для бакалавриата и магистратуры : в 2 т. Т. 2. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2019. С. 211–223.

Уважаемые авторы!

При возникновении вопросов, связанных с оформлением материалов, можно обращаться в редакцию по телефону: 8 (495) 953-91-08 или по e-mail: avtor@lawinfo.ru

Расторжение трудового договора с беременными: упущения законодателя и перегибы правоприменителя

Степанов Святослав Вячеславович,
начальник отдела нормативной правовой деятельности
и правоприменительной практики
Юридического управления ГКУ города Москвы —
Центра организации дорожного движения
Правительства Москвы
 svstepanoff@bk.ru

Автор поднимает проблему избыточной протекции законодателя и правоприменителя в отношении беременных женщин при расторжении с ними трудового договора. Анализируется очевидная несоразмерность предоставленных беременным правовых гарантий целям регулирования, натянутость правовой позиции судов в спорах об увольнении по основаниям, не связанным с односторонней инициативой работодателя.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, беременная женщина, женщина репродуктивного возраста, работодатель, материнство, злоупотребление правом, дискриминация в сфере труда, законодатель, правоприменитель, аналогия закона, трудовое обязательство.

The Termination of a Labor Contract with the Pregnant: Legislator's Omissions and Law Enforcer's Excesses

Stepanov Svyatoslav V.
Head of the Department of Regulatory Legal Activity
and Law Enforcement Practice
of the Legal Administration of the State Public Institution
of Moscow Center of Organization
of Road Traffic Management Center of Moscow Government

The author raises the problem of excessive protection of the legislator and law enforcement officer in relation to pregnant women when their employment contract is terminated. The article analyzes the obvious disproportion of the legal guarantees provided to pregnant women to the goals of regulation, the strained legal position of the courts in disputes about dismissal on grounds not related to the unilateral initiative of the employer.

Keywords: termination of an employment contract, pregnant woman, woman of reproductive age, employer, motherhood, abuse of the right, discrimination in the field of labor, legislator, law enforcement officer, analogy of the statute, labor law obligation.

Запрещение увольнения по инициативе работодателя — одна из ключевых правовых гарантий для беременных женщин в сфере применения наемного труда. Как известно, эта гарантия в ряду с другими не только направлена на достижение фактического паритета интересов работодателя и беременных как социально уязвимой категории работников, но и выступает проводником государственного протекционизма над материнством и детством, провозглашенного в ч. 1 ст. 38 Конституции РФ.

Признавая высокую значимость социально-правовых преимуществ, необходимо учитывать, что они должны быть не только реальными, но и соразмерными, соответствующими целям регулирования. Однако анализ юридического оформления в Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) упомянутого запрета заставляет в этом усомниться.

Действительно, сам по себе запрет на расторжение с беременными трудового договора по инициативе работодателя — мера вполне оправданная. Вместе с тем ограничение ряда исключений из этого запрета лишь

одним основанием — ликвидацией организации и прекращением деятельности индивидуального предпринимателя — не служит целеполаганию законодателя в достижении оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (ч. 2 ст. 1 ТК РФ).

Хрестоматийным подтверждением этому выступает вытекающий из ч. 1 ст. 261 ТК РФ запрет на увольнение беременной, появившейся на работе в состоянии опьянения, идущий вразрез благородной цели охраны материнства и детства. Опьянение в любой форме — сомнительный спутник беременности. Находящаяся в опьянении беременная работница, всесторонне «охраняемая» законодателем, фактически выступает непосредственным причинителем вреда охраняемому законом интересу, в качестве которого по замыслу все того же законодателя выступает ее плод. Оставаясь в подобных случаях «на стороне» беременной, законодатель фактически дезавуирует те интересы, защите которых это законоположение и служит.

Как и в случае с прогулом беременной, не подлежащим оплате, подобную жесткую для работодателя меру можно бесконечно оправдывать принципом оплаты по труду. Отстраняя опьяненного работника, работодатель не обязан сохранять за ним заработок, в связи с чем, попросту говоря, его интересы не подвергаются якобы никакой угрозе. Акцентируя внимание только на имущественном аспекте, из виду упускаются другие, не менее серьезные угрозы. Опьяненный не только не способен решать задачи службы, но и представляет весьма существенную угрозу дисциплине и безопасности труда у отдельного работника (нередко в масштабе всего производства).

Следуя заданной логике регулирования, законодатель отодвигает на второй план основную цель введения этой меры — создание беременной благоприятных условий в социальной среде. Они сводятся не только (и даже не столько) к сохранению возможности получения заработка, что, безусловно, самоценно, сколько к созданию условий для сохранения здоровья потенциальной матери и ее потомства. При этом забота о будущем потомстве, безусловно, естественное бремя работницы, которое не может быть возложено на кого-то еще. Поэтому в мнимой попытке принудить работодателя к «социальной ответственности», в навязывании ему функций, не свойственных его социально-экономической роли, отечественный законодатель допустил очевидный просчет. Работа над ошибками пока не последовала.

Признавая острое противоречие в актуальной модели регулирования, мы сталкиваемся с рядом вопросов. Почему при безответственном поведении беременной работодатель остается связанным в возможности реализовать свои законные интересы? Почему бы возлагаемое на работодателя бремя заботы о беременной не разделить с государством, открыто провозглашающим демографию в числе приоритетов своей социальной политики?¹ Думается, для повышения своего участия в разрешении проблем материнства государству стоит присмотреться к инструментам системы обязательного социального страхования, расширению ее программы. Это в результате могло бы позволить работодателю сосредоточиться на более свойственных ему производственных задачах, успешное решение которых в конечном счете положительно отразится и на денежном наполнении фондов обязательного социального страхования.

Еще в античную эпоху законодатели убедились в тупиковости решений о наделении некой категории лиц эксклюзивным правовым статусом. Такой статус в конечном счете оказывал его обладателям «медвежью услугу», подрывая стабильность общественных отношений с их участием.

В республиканский период Древнего Рима подвластные домовладыке² дети могли совершать определенные имущественные сделки, но в силу своей ограниченной правосубъектности не располагали правом иметь в собственности имущество. Несмотря на то что эти сделки совершались именно детьми, а не *pater familias*, правовая

конструкция предусматривала фикцию в виде множественности лиц на одной стороне сделки. Управомоченным по сделке выступает глава семейства, а обязанным — подвластное ему лицо³. Такая «сегрегация» в правах и обязанностях на одной стороне договорного обязательства ставила противостоящих этой стороне кредиторов в крайне невыгодную ситуацию. Они столкнулись со сложностью приведения сделки в исполнение, необеспеченностью своих требований принудительным обращением на имущество «не имеющего ничего за душой» должника. Как следствие, юридически полноценные участники оборота всячески избегали завязывания отношений с такими лицами. В последующем древнеримский законодатель учел эти ошибки, перейдя в нормотворчестве к практике применения более инклюзивных конструкций.

Побочным эффектом привилегированного статуса беременной работницы выступает и дискриминация в сфере труда. Причем ее жертвой выступают не только беременные, но и женщины репродуктивного возраста вообще. Не секрет, осмотрительный работодатель, рассматривая претендентов на вакансию, в числе которых окажется такая женщина, при прочих равных условиях вряд ли окажет ей предпочтение.

Кроме того, практика показывает, что наличие у определенной категории лиц необоснованно широких юридических преференций неизбежно выступает благодатной почвой для злоупотребления правом. Работодатель, остающийся наедине с недобросовестной беременной работницей, почти лишен эффективных инструментов противодействия ее злоупотреблениям. Уязвимость работодателя доходит вплоть до того, что работнице, заявившей о беременности, ему выгоднее поверить на слово.

В этой связи актуальной для законодателя задачей сегодня является легализация механизмов противодействия злоупотреблениям беременными, в том числе при увольнении. Надо заметить, трудовое право, нормы которого красной нитью пронизаны асимметрией юридических возможностей работодателя и работника, на протяжении всей своей истории достаточно успешно воспроизводило компенсаторные правовые механизмы (например, ст. 193 ТК РФ)⁴. Именно они и позволяют работодателям преодолевать злоупотребления недобросовестных работников.

В числе наиболее предсказуемых инициатив по законодательному решению обозначенной проблемы потенциально можно отметить:

- 1) предоставление работодателю права истребовать у увольняемой медицинскую справку о состоянии беременности с закреплением порядка такого истребования и правовых последствий ее непредоставления;
- 2) дифференциацию правовых последствий в зависимости от того, обратилась ли беременная к работода-

³ См.: Новицкий И.Б. Римское право : учебник для вузов. М. : ИКД «Зерцало-М», 2009. С. 69.

⁴ В частности, речь идет о том, что: 1) непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 193); 2) из месячного срока на применение взыскания со дня обнаружения проступка исключаются периоды времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193).

¹ См., напр.: Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 15 января 2020 г. // Российская газета. 2020. 16 января.

² Глава древнеримской семьи (*pater familias*).

телю с заявлением о добровольном ее восстановлении, предусмотрев при этом обязанность суда отказать в удовлетворении требований о восстановлении на работе и (или) взыскании среднего заработка за вынужденный прогул, если такое обращение не состоялось;

3) дифференциацию правовых последствий в зависимости от того, состоялось увольнение до либо после того, как работница узнала о беременности, установив для первой ситуации право работодателя вместо восстановления на работе предоставить работнице выходное пособие, нижний предел размера которого определить в законе;

4) регламентацию общих оснований одностороннего отказа от трудовых обязательств⁵, позволяющую устранить неопределенность в отношениях, определив условия, при которых он допустим.

Анализ судебной практики последнего десятилетия свидетельствует, что правоприменитель существенно расширил предусмотренную в ч. 1 ст. 261 ТК РФ гарантию, *de facto* распространив ее на случаи расторжения трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника. Речь идет о ситуации, сложившейся в практике по делам о восстановлении на работе, возбужденным по искам беременных, трудовой договор с которыми расторгнут по соглашению сторон либо собственному желанию работницы, но осведомившихся о беременности уже после увольнения.

В этом массиве судебной практики можно обнаружить две противоположные тенденции.

По мнению одних судов⁶, в подобной ситуации иск работницы о восстановлении на работе не подлежит удовлетворению. Суды мотивируют это законностью основания увольнения, неприменимостью положения ч. 1 ст. 261 ТК РФ, поскольку речь идет об увольнении не по инициативе работодателя, а также неприданием значимости факту неосведомленности о беременности в момент увольнения. В случаях увольнения по соглашению сторон этот ряд аргументов дополняется недопустимостью одностороннего отказа от добровольно принятого обязательства и породившего его соглашения об увольнении, о которой говорится в п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2⁷. Согласно ему аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Вместе с тем с изданием в начале 2014 г. постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»⁸

доминирующей и фактически единственной в судебной практике становится противоположная тенденция⁹. В этом постановлении впервые разъяснено, что отсутствие у работодателя сведений о беременности не выступает основанием для отказа в удовлетворении иска бывшей работницы о восстановлении на работе (п. 25). Это разъяснение во многом привело к повсеместному тиражированию судами практики восстановления беременных женщин и признанию их увольнений незаконными даже при отсутствии реальной вины работодателя.

Теперь, если беременная работница попросила аннулировать соглашение о расторжении трудового договора, а работодатель отказал ей в удовлетворении этой просьбы, суды квалифицируют такое увольнение как произведенное по инициативе работодателя со всеми вытекающими из этого последствиями. Практика Верховного Суда РФ подтверждает такой подход¹⁰. К слову, аналогичный подход практикуется судами и при увольнении беременной по собственному желанию¹¹.

Несмотря на то что расторжение трудового договора по соглашению сторон или инициативе работника формально не относится к увольнению по односторонней инициативе работодателя, суды, тем не менее, последовательно настаивают на применении положения ч. 1 ст. 261 ТК РФ, руководствуясь при этом закрепленной в Гражданском процессуальном кодексе РФ материально-правовой аналогией закона (ч. 3 ст. 11). Пользуясь этой нормой Гражданского процессуального кодекса РФ, суды тактично обходят отсутствие в ТК РФ «прямого разрешения» на применение аналогии закона. Не останавливаясь на проблеме ее отсутствия в отечественном трудовом законодательстве, думается, что сама идея проведения аналогии между увольнением по инициативе работодателя, с одной стороны, и увольнением по обоюдной инициативе либо инициативе работника, с другой стороны, представляется весьма спорной даже с позиции общеправовых условий применения аналогии закона.

Парадогичность такой практики верифицируется не только отсылкой к здравому смыслу, но и к положениям трудового законодательства.

Во-первых, признание увольнения беременных незаконным производится судами даже при наличии законного основания для расторжения трудового договора и формально соблюденного работодателем порядка увольнения. Однако по закону увольнение признается неправомерным

регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февраля.

⁵ Подробнее об определении трудового обязательства см.: Степанов С.В. Запрещение заемного труда, или Новый вид трудового обязательства: юридическая конструкция // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 31.

⁶ См., напр.: Апелляционное определение Московского городского суда от 10 декабря 2013 г. по делу № 11-40456 // СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Самарского областного суда от 25 февраля 2013 г. по делу № 33-1885/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

⁸ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства,

⁹ См., напр.: Определение Верховного Суда Российской Федерации от 5 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4 // СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 12 мая 2015 г. по делу № 33-14983/2015 // СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 28 февраля 2017 г. по делу № 33-6369/2017 // СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Московского городского суда от 14 августа 2019 г. по делу № 33-36322/2019 // СПС «КонсультантПлюс»; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28 сентября 2009 г. № 12785 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ См., напр.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20 июня 2016 г. № 18-КГ16-45 // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ См., напр.: Апелляционное определение Московского городского суда от 28 марта 2018 г. № 33-13175/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

только при отсутствии законного основания к нему или нарушении его порядка (ч. 9 ст. 394 ТК РФ). Неосведомленность о беременности в ряду таких оснований в законе не заявлена. Кроме того, применительно к рассматриваемым спорам корректнее говорить об иске о применении последствий аннулирования законного акта увольнения, а не о признании увольнения незаконным. При этом последствия удовлетворения этих исков должны все-таки различаться.

Во-вторых, применение меры материальной ответственности в виде взыскания среднего заработка за период вынужденного прогула (абз. 2 ст. 234 ТК РФ) фактически производится в отсутствие в увольнении вины работодателя¹². Вместе с тем наличие вины — обязательное условие наступления материальной ответственности работодателя (ч. 1 ст. 233 ТК РФ). Единственное санкционированное законом исключение — не зависящая от вины задержка выплаты работнику заработной платы и других причитающихся выплат (ч. 2 ст. 236 ТК РФ).

В-третьих, трудовое законодательство пока не содержит каких-либо предписаний относительно оснований и условий одностороннего отказа от трудового обязательства или порождающего его договора. Несмотря на это, суды фактически «узаконили» аннулирование обязательств.

Обозначенная в судебной практике тенденция фактически лишает работодателя шанса на благоприятный исход. Так, увольняя беременную по ее инициативе, работодатель рискует попасть в цугцванг, при котором любой из вариантов его дальнейшего поведения повлечет ответственность.

С одной стороны, работодатель, увольняя беременную по ее заявлению, впоследствии рискует столкнуться

¹² Этот довод иногда приводят работодатели. См., напр.: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13 марта 2020 г. по делу № 33-4890/2020. URL: <http://oblsud.svd.sudrf.ru/>

с иском о восстановлении на работе, удовлетворение которого вместе с восстановлением повлечет сопутствующие обязательства по оплате вынужденного прогула, возмещению морального вреда и судебных издержек.

С другой стороны, работодатель не располагает даже гипотетической возможностью избежать предъявления такого иска по зависящим только от него обстоятельствам. Правомерная возможность отказать работнику в расторжении трудового договора, если заявление об увольнении подано с соблюдением установленных порядка и сроков, легально не предусмотрена. Иное противоречило бы положениям ч. 1, 2 ст. 37 Конституции РФ и ст. 2, 4 ТК РФ о свободе труда и запрете принудительного труда.

Таким образом, в рамках диктуемой правоприменителем практики работодатель фактически остается без поведенческой альтернативы, позволяющей ему избежать неблагоприятных юридических последствий.

В завершение отметим, задача по устранению несправедливого дисбаланса при расторжении трудовых договоров с беременными явно перезрела. Как уже наглядно проиллюстрировано, жертвой несправедливости в трудовых отношениях может оказаться не только «слабый» работник, но и «сильный» работодатель. Поэтому и государству — законодателю, и государству — правоприменителю следует направить усилия на увязывание исходящих от них решений с интересами всех причастных сторон, устранив перекос, сложившийся при увольнении беременных.

Литература

1. Новицкий И.Б. Римское право : учебник для вузов / И.Б. Новицкий. Москва : ИКД «Зерцало-М», 2009. 256 с.
2. Степанов С.В. Запрещение заемного труда, или Новый вид трудового обязательства: юридическая конструкция / С.В. Степанов // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 30–32.

Уважаемые коллеги!

Вышел в свет ежегодный сборник «Научные труды РАЮН», выпуск 20. В сборнике опубликованы доклады участников по итогам XX Международной научно-практической конференции «Права и обязанности гражданина и публичной власти: поиск баланса интересов», организованной Юридическим факультетом Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, Российской академией юридических наук, Московским государственным юридическим университетом имени О.Е. Кутафина, Московским отделением Ассоциации юристов России, при участии органов законодательной, исполнительной и судебной власти, общественных объединений юристов, юридических вузов и научных учреждений права, которая состоялась в Москве 26–29 ноября 2019 года.

Сборник содержит следующие разделы:

- Теория и история государства и права. История правовых и политических учений
- Конституционное и муниципальное право
- Административное право. Финансовое право
- Международное право
- Гражданское право. Семейное право
- Гражданский и арбитражный процесс
- Информационное право
- Право интеллектуальной собственности
- Предпринимательское право
- Трудовое право. право социального обеспечения
- Природноресурсное право. Экологическое право
- Уголовное право. Криминология. Уголовно-исполнительное право
- Уголовный процесс. Прокурорский надзор
- Судебная экспертиза. криминалистика. Оперативно- розыскная деятельность
- Адвокатская практика

Сборник предназначен для преподавателей, научных сотрудников, аспирантов, студентов юридических вузов.

С полной версией сборника можно ознакомиться на сайте Издательской группы «Юрист» в разделе «Книги» и в электронной библиотеке научных публикаций РИНЦ.

Развитие платформенной занятости на примере зарубежных стран

Глотова Ирина Александровна,
 доцент кафедры конституционного права и муниципального права
 Челябинского государственного университета,
 кандидат юридических наук, доцент
 glotova.i.a@mail.ru

Новой реальностью сферы занятости стали цифровые платформы, которые регулируют сегодня рынки товаров, услуг и информации. Сегодня в «невидимой» информационной среде преобладают предоставление множества услуг, в том числе перевозок, поиска недвижимости, консультационных и образовательных услуг, что уже сейчас рассматривается как глобальная тенденция размывания стандартной занятости и постепенного ее вытеснения различными формами занятости нестандартной. В статье предпринята попытка проанализировать практику применения платформенной занятости в зарубежных странах, названы причины и факторы, влияющие на ее формирование. Отмечается опыт зарубежных стран по минимизации негативного эффекта on-demand экономики на социальную сферу и урегулированию проблем прекариата. Сделан вывод о необходимости пересмотра устоявшихся конструкций трудовых отношений и принятия законодательных решений для адаптации к новым условиям, продиктованным цифровизацией экономик мира.

Ключевые слова: прекариат, цифровая платформа, занятость, работник, экономика, цифровизация.

The Development of Platform Employment on the Example of Foreign Countries

Glotova Irina A.
 Senior Lecturer of the Department of Constitutional and Municipal Law
 of the Chelyabinsk State University
 PhD (Law), Associate Professor

Digital platforms that today regulate the markets of goods, services and information have become a new reality of the employment area. Today in the hidden information environment many services are rendered, including transportation, real estate search, consulting and educational services, which is already regarded as a global trend of blurring standard employment and its gradual replacement by various forms of non-standard employment. The article tries to analyze the practice of using platform employment in foreign countries, reasons and factors influencing its formation are identified. The experience of foreign countries in minimising the negative effect of the on-demand economy on the social area and the settlement of issues of the precariat is noted. The conclusion is made on the need to review the established structures of labor relations and adopt legislative decisions for adaptation to the new conditions dictated by the digitalization of world economies.

Keywords: precariat, digital platform, employment, employee, economy, digitalization.

Сегодня на рынке труда, характеризующемся кризисом рабочих мест, многие находят возможности для работы и получения дохода в интернет-пространстве. Причем вовлеченность населения зарубежных стран в различные варианты нетрадиционной занятости неуклонно возрастает, в первую очередь это касается европейских стран и США. Несмотря на то что влияние экономики платформ продолжает усиливаться, оно существенно различается в разных странах, в том числе с точки зрения зависимости от общего уровня занятости и доходов.

На основе анализа данных можно сделать следующие промежуточные выводы.

Так, занятость на цифровых платформах в период с 2008 по 2018 г. характеризовалась как не основной, а дополнительный источник дохода.

Из доклада Еврокомиссии следует, что в европейских государствах процент лиц, которые имели «трудо-вой опыт» на интернет-платформах, составил 5–9%. При этом в некоторых странах доля лиц, для которых выполняемые платформенные работы являлись их основной трудовой деятельностью, остается незначительной

(1,4% трудоспособного населения). Среди опрошенных в государствах Евросоюза самая высокая доля работников, которые когда-либо предоставляли услуги через платформы, по сравнению с общим числом работников приходится на Испанию (18%), Нидерланды (14%) и Португалию (13%)¹.

Но, несмотря на то что платформенная занятость — это доступная альтернатива традиционной занятости, не стоит забывать, что она относится к числу прекаризационной, опасной для участников рынка труда в различных аспектах.

В докладе Еврофонда отмечено, что платформенная занятость включает в себя широкий спектр видов деятельности и разнообразные конфигурации отношений, подобных трудовым, что представляется серьезным вызовом рынку труда в целом².

¹ Impact of Digitalisation and the On-Demand Economy on Labour Markets and the Consequences for Employment and Industrial Relations. Brussels, 2017. P. 80.

² Employment and working conditions of selected types of platform work: Publications Office of the European Union. Eurofound.

Следующий вывод на основе исследований динамики и структуры рынка труда заключается в том, что платформенная занятость для работников — это вынужденная мера, что подтверждается данными опроса населения в Соединенных Штатах Америки и стран Европы.

Так, в США 60% лиц из числа водителей известного агрегатора транспортных услуг Uber прежде искали вакансии по трудовому договору, так называемую работу «традиционного типа». А во Франции 25% водителей обратились за работой такого «формата» после длительной безработицы. Как показывает опрос, в среднем половина лиц, участвовавших в данных отношениях в роли исполнителя, прекращали работу на платформе в течение одного года, а менее 30% работали не более трех лет³.

Причинами отказа от работы «на условиях» агрегаторов цифровой платформы послужили: сниженный уровень обязательств перед исполнителем, отсутствие необходимых условий работы, в том числе обеспечения безопасности труда, низкий уровень заработка, отсутствие механизмов защиты прав и интересов трудящихся лиц.

Очевиден факт неравенства сторон таких «трудоподобных» отношений и бессилия слабой стороны отношений в вопросах защиты своих прав и интересов.

Так, в апреле 2018 г. водители агрегатора транспортных услуг «Яндекс.Такси» объявили забастовку против повышения размера комиссии агрегатора. В течение нескольких дней агрегатор рассылал водителям, движущимся в сторону бастующих, сообщения с предупреждением о блокировке в случае присоединения к забастовке, а в последующем блокировал присоединившихся к забастовке водителей. Таким образом, агрегатор сохранил «свои правила игры», а работники не добились изменения несправедливых условий оплаты труда.

В зарубежной литературе выделены частные причины, объясняющие рост платформенной занятости: необходимость справляться с краткосрочными проблемами, колебания со стороны спроса, стремление сократить затраты на рабочую силу, срочность⁴.

В широком смысле причиной, фактически вынуждающей перестраивать отношения по использованию труда, следует признать экономический кризис.

Так, экономический кризис всегда становился спусковым механизмом негативных изменений в структуре и качественной характеристике занятости, снижающим долю формальной занятости, вызывающим безработицу.

Одним из последствий негативных экономических явлений стало изменение потребностей на рынке труда. На современном этапе развития техники и технологий альтернативу традиционной занятости по трудовому договору составила работа на «невидимых» цифровых платформах, основанная на запросе того или иного вида услуг. В силу особого характера взаимодействия сторон

отношений данная модель экономических отношений получила название on-demand economy.

Пандемия новой коронавирусной инфекции, вызвавшая экономический кризис в настоящее время, стала еще одним мощнейшим ударом по традиционной занятости. Последствия данной болезни мирового масштаба предстоит только оценить, но одно ясно, что занятость не вернется к своим прежним формам и числам. Изменится соотношение сил трудовой занятости и платформенной в пользу увеличения последней, и тогда будет жизненно необходимо мировому сообществу решать вопросы, порожденные таким типом малозатратной экономики, уже сегодня вынужденно формирующейся в условиях выживания.

В определенной степени экономику по требованию можно сравнить с традиционными трудовыми отношениями, где роль работодателя фактически принадлежит платформе, а трудовую функцию исполняет лицо, отозвавшееся на запрос платформы.

Несмотря на отмечаемые сходства, лица, находящиеся в аналогичном положении наемных работников, признаются самозанятыми, равными независимыми партнерами.

Страны, где развитие такой формы занятости набирает популярность, подтверждают эту практику. Так, в США до 93% работников платформы являются самозанятыми⁵.

Суть трансформаций свидетельствует, что отношения, где ранее в центре внимания был работник с набором социально-трудовых прав и гарантий, подчиняясь условиям времени и особенностям экономики по требованию, заменяются на отношения независимых партнеров.

Проникновение таких отношений в структуру занятости имеет неодинаковые последствия для государств в зависимости от их экономического уровня. Следовательно, такие отношения будут восприняты по-разному: например, для развитых стран — это шаг назад, поскольку предусмотренные законом стандарты обеспеченности прав работника (минимальная заработная плата, страхование, защита от дискриминации, от безработицы) не будут применяться для работников нового типа занятости.

Для развивающихся стран распространение платформенной занятости — это благоприятный сценарий, поскольку, во-первых, положение трудящихся не ухудшится и в некоторых аспектах даже улучшится. Цифровизация экономики должна способствовать тому, что в прошлое уйдет часть профессий с вредными и опасными условиями труда, что изменит характер занятости⁶. Во-вторых, этот процесс рассматривается как развитие потенциала экономики, внедрение бизнес-структур в эти страны по опыту прошедших этот путь развитых стран.

При этом не стоит забывать, что платформенная занятость — это нестандартная занятость, а лица, которые трудятся посредством платформ, относятся к числу прекариата.

На начальном этапе изучения прекариат характеризовался как класс людей, работающих неполный рабочий день или перебивающихся сезонными и случайными работками⁷.

Luxembourg. 2018. URL: <http://eurofound.link/ef18001> (дата обращения: 16.04.2020).

³ Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy: new forms of work in the digital economy. OECD, 2016. P. 25.

⁴ Dokko, J., Mumford, M., Schanzenbach, D.W. Workers and the online gig economy: A Hamilton Project framing paper. The Hamilton Project: Advancing Opportunity, Prosperity, and Growth. 2015. P. 44.

⁵ Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy: new forms of work in the digital economy. P. 22.

⁶ URL: <http://ploshadtruda.ru/2018/03/05/%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BE> (дата обращения: 10.03.2020).

⁷ Тощенко Ж.Т. От пролетариата к прекариату (о возникновении нового класса) // Журнал Белорусского государственного уни-

По мере увеличения числа факторов его формирования прекариат стал характеризоваться большим охватом участников, которые представляют собой совокупность социальных групп, состоящих из людей, занимающихся самостоятельным или несамостоятельным трудом и характеризующихся положением на рынке труда в связи с отсутствием ряда трудовправовых гарантий вследствие наступления социальных рисков (гарантии стабильной занятости, получения минимального размера оплаты труда, ограничения рабочего времени, возможности вступления в профсоюз и другие, характерные для стандартной занятости)⁸.

В последнее время в исследованиях все чаще существование этой категории в структуре общества связывают с распространением цифровых трудовых платформ.

Таким образом, в сфере наемного труда этот процесс выражается в специфических для отрасли трудовое право социально-трудовых рисках, которые приводят к дерегулированию трудовых отношений, влекущих за собой угрозу отсутствия гарантированной трудовой занятости и снижения социальных и правовых гарантий для указанных категорий лиц⁹.

Таким образом, в первую очередь происходит формирование кластера самозанятых, который характеризуется названными выше рисками.

В европейских странах в последние годы отмечается стабильный показатель самозанятости, в 2018 г. он составил 13,5%. Однако, несмотря на стабильность, структура самозанятости неуклонно смещается от традиционных видов деятельности в сторону нетрадиционных секторов — с 36% в 2008 г. до 45% в 2018 г.¹⁰. Среди нетрадиционных секторов экономики названа сфера различных услуг с применением цифровых платформ.

При этом темп роста самозанятости в европейских государствах не был одинаковым: более быстрый рост отмечен в развивающихся экономиках Греции, Италии, Румынии, в то время как он был более медленным в странах, где самозанятость в нетрадиционных секторах уже распространена достаточно давно (например, Дания, Люксембург, Германия, Швеция)¹¹.

Таким образом, смена трудовправовых отношений в независимые гражданско-правовые свидетельствует о том, что статус работника в классическом виде постепенно безвозвратно уходит в прошлое, на смену приходит статус самозанятого без каких-либо защитных функций и гарантий работникам, в том числе в вопросе оплаты труда.

Несмотря на то что новые условия привлечения рабочей силы очевидно выгодны бизнесу, видится, что общество не должно допускать подрыва тех ценностей, которые накоплены с большими усилиями в борьбе за права трудящихся.

Опыт многих стран показывает, что выбор в пользу интернет-платформ для многих — это крайняя мера, вызванная дефицитом предложения традиционной работы на рынке труда.

Рост экономики цифровых платформ может увеличить долю самозанятых среди общего числа самозанятых работников, причем системы социального обеспечения зачастую не адаптированы для учета новых тенденций¹².

Уже сейчас очевидным является усиление социальной напряженности вследствие смены парадигм, коренного изменения сложившегося уклада, и, пока не будет у государств единого мнения относительно достижения баланса взаимоотношений, прав и интересов сторон новых отношений занятости, ситуация будет обостряться.

Необходимо взаимоприемлемое решение, которое бы отвечало интересам и экономического субъекта — владельца такой бизнес-модели, и исполнителя, оказывающего услуги в первичном звене такого формата отношений.

Опыт пересмотра традиционного понимания категории «работник» имеется в практике органов Евросоюза, которые признают обоснованным отказ от узкого определения понятия «работник» как лица, участвующего в трудовом договоре¹³. В силу этого рекомендовано считать трудовые отношения возникшими тогда, когда в течение определенного периода времени лицо выполняет услугу для другого лица и под его руководством в обмен на вознаграждение. Видится, что для этого необходим анализ ключевых характеристик взаимоотношений субъектов отношений по использованию труда для признания такого лица работником со всеми правами и гарантиями, которые предусмотрены исходя из статуса «классического» работника.

В России такие трудовые отношения распространены не столь широко, как в США и в европейских странах, но, несмотря на это, имеющийся опыт урегулирования проблем прекариата и попытки смягчения последствий экономики платформ для работников нового типа и государства в целом должен быть воспринят в нашем законодательстве.

Литература

1. Котова С.И. Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости : автореферат диссертации кандидата юридических наук / С.И. Котова. Москва : 2019. 36 с.
2. Тощенко Ж.Т. От пролетариата к прекариату (о возникновении нового класса) / Ж.Т. Тощенко // Журнал Белорусского государственного университета. Серия: Социология. 2017. № 3. С. 95–101.
3. De Groen, W.P. Employment and working conditions of selected types of platform work / W.P. De Groen, Z. Kilhoffer, K. Lenaerts I. Mandl. Publications Office of the European Union. Eurofound, Luxembourg. 2018. URL: <http://eurofound.link/ef18001> (дата обращения: 16.04.2020).
4. De Stefano, V. European legal framework for 'digital labour platforms' / V. De Stefano, A. Aloisi. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. 70 p. DOI: 10.2760/78590
5. Dokko, J. Workers and the online gig economy / J. Dokko, M. Mumford, D.W. Schanzenbach // A Hamilton Project framing paper. The Hamilton Project: Advancing Opportunity, Prosperity, and Growth, 2015. 8 p.

верситета. Серия: Социология. 2017. № 3. С. 96.

⁸ Котова С.И. Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 10.

⁹ Там же. С. 10.

¹⁰ Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy: new forms of work in the digital economy. P. 23–24.

¹¹ Proposal for a Joint Employment Report 2020 from the Commission to the Council: the Joint Employment Report. European Union, 2019. P. 79.

¹² Proposal for a Joint Employment Report 2020 from the Commission to the Council: the Joint Employment Report. P. 81.

¹³ De Stefano, V. Aloisi, A. European legal framework for 'digital labour platforms'. European Union, 2018. P. 44.

Судебная защита прав и интересов неопределенного круга лиц профсоюзами в государствах Евразийского экономического союза*

Раманкулов Кубанычбек Советович,
заведующий кафедрой гражданского,
трудового и экологического права юридического факультета
Кыргызского национального университета имени Ж. Баласагына,
кандидат юридических наук, профессор
ramaks65knu@mail.ru

В статье в сравнительно-правовом аспекте, на основе международных стандартов труда исследуются вопросы реализации правомочий профсоюзов по судебной защите прав и интересов неопределенного круга лиц в государствах Евразийского экономического союза (ЕАЭС). В плане действия данных правомочий обосновывается выделение ряда коллективных трудовых отношений в системах трудового права стран ЕАЭС.

Ключевые слова: Евразийский экономический союз, международные трудовые стандарты, суд, профессиональные союзы, коллективные трудовые правоотношения.

The Court Protection of Rights and Interests of an Indefinite Scope of Persons by Labor Unions in the Eurasian Economic Union Member States

Ramankulov Kubanychbek S.
Head of the Department of Civil, Labor and Environmental Law
of the Law Faculty of the Kyrgyz National University named after J. Balasagyn
PhD (Law), Professor

In the article, in a comparative legal aspect, on the basis of international labor standards, the issues of the implementation of trade union competences in the judicial protection of the rights and interests of an indefinite number of persons in the states of the Eurasian Economic Union (EAEU) are investigated. In terms of the action of these powers, the allocation of a number of collective labor relations in the labor law systems of the EAEU countries is justified.

Keywords: Eurasian Economic Union, international labor standards, court, trade unions, collective labor relations.

В контексте осуществления права на свободу объединения, создания профессиональных союзов и вступления в них для защиты своих интересов¹ особое значение имеют международные нормы, закрепляющие право на социальную защиту людей и соответствующие их жизнедеятельности как в сфере труда, так и вне ее, проявляющиеся как в осуществлении индивидуальных трудовых прав, так и в ходе реализации коллективных трудовых прав. Выделение профсоюзов в качестве организаций, имеющих «целью обеспечение и защиту интересов работников», соответствует позиции Международной организации труда (МОТ), получившей, в частности, закрепление в Конвенции № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (ст. 10)². Наиболее распро-

страненной организационной формой защиты трудовых прав и законных интересов работников в государствах Евразийского экономического союза традиционно являются профессиональные союзы, правовое положение которых закрепляется отдельными законами³ указанных государств.

В сфере регулирования труда исследования вопросов защиты интересов неопределенного круга лиц начались после появления (либо обсуждения о необходимости

org/wcms5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ru.htm (дата обращения: 04.04.2020).

³ Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах». URL: <http://pravo.by/document/?guid=3961&p0=V19201605>; Федеральный закон Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; Закон Кыргызской Республики от 16 октября 1998 г. № 130 «О профессиональных союзах». URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/137?cl=ru-ru>; Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 г. № 211-V «О профессиональных союзах» // Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2014. № 11. Ст. 66; Закон Республики Армения от 31 декабря 2000 г. № ЗР-135 «О профессиональных союзах». URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1504&lang=rus> (дата обращения: 04.04.2020).

¹ См.: Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый Резолюцией 2200А (XXI) Ген. Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. Ст. 6, 8. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml; Всеобщая декларация прав человека, принятая Резолюцией 217 А (III) Ген. Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. П. 4 ст. 23. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения: 04.04.2020).

² Конвенция МОТ № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (1948). URL: <https://www.ilo.org>.

* Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда [проект № 19-18-00517].

данных норм) в законах о профсоюзах в государствах Евразийского экономического союза правовых норм, закрепивших возможность такой защиты в судебном порядке. Институт защиты прав и законных интересов неопределенного круга лиц является относительно новым институтом процессуального законодательства в указанных государствах, позволяющим осуществлять в суде защиту однородных прав и интересов неопределенного круга лиц при рассмотрении некоторых категорий гражданских дел (право на благоприятную окружающую среду, на качественные и безопасные для жизни и здоровья товары (услуги, работы) и др.). В конечном итоге как правовой нормой, так и, следовательно, судом защищается интерес конкретного субъекта. В зависимости от носителя интереса в трудовом праве интересы традиционно подразделяются на индивидуальные (личные интересы сторон трудовых отношений), коллективные (социально-партнерские) и государственные⁴. Термин «коллективные трудовые отношения», замечает Ю.П. Орловский, выражая коллективные интересы, вместе с тем отражает связь этих отношений с трудом⁵. При этом публичные интересы в трудовом праве, на наш взгляд, следует определять как охраняемые нормами данной отрасли права общественные и государственные интересы. Предполагается, что в процессе правового регулирования труда закрепляется определенный баланс существующих в обществе личных, коллективных и государственных интересов.

Переходя к рассмотрению отдельных норм законов о профсоюзах в государствах Евразийского экономического союза, отметим, что процессы гармонизации и унификации законодательства в данной области общественных отношений осуществляются в основном на национальном уровне⁶. В вопросах, связанных с реализацией полномочий профсоюзами по судебной защите прав и интересов неопределенного круга лиц в государствах Евразийского экономического союза, имеются различные подходы. Так, законами о профсоюзах Кыргызстана и Армении это право не предусматривается. Напротив, законы о профсоюзах Беларуси и Казахстана закрепляют данное право за профсоюзами. Спорная ситуация сложилась в рассматриваемом вопросе применительно к нормам российского закона о профсоюзах, которые, по мнению одних, данное право закрепляют в законе, тогда как другие полагают, что закон его не предусматривает⁷.

О.И. Снигирева, рассматривая полномочия профсоюзов по представительству прав и интересов работников, обращала внимание на то, что в законодательстве прямо не решен вопрос о последствиях принятия нормативных

правовых актов о труде или их применения без участия, когда это предусмотрено. «Между тем решения по таким вопросам, подчеркивает указанный автор, непосредственно затрагивают права и интересы работников»⁸. Еще более широкий круг коллективных правоотношений, не классифицированных (не выделенных) в трудовом праве России, отмечает Г.И. Чанышевой, проводившей сравнительный анализ с трудовым законодательством Украины. В частности, в качестве отдельного вида коллективных правоотношений Г.И. Чанышева выделяет коллективные трудовые правоотношения «по деятельности профессиональных союзов, их объединений в отношении представительства и защиты прав и интересов работников»⁹. Необходимость рассматриваемого способа защиты коллективных трудовых правоотношений, по мнению Д.В. Агашева, «явление необходимое и неизбежное, поскольку это объективно вытекает из сущности соответствующих связей, механизма их правового регулирования»¹⁰.

Следует отметить, что эти проблемы характерны для большинства систем трудового права государств Евразийского экономического союза, в том числе и для Кыргызстана, и Армении, законы о профсоюзах которых предусматривают право обращения в суд профсоюзов только в порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров. В частности, закрепление в законе о профсоюзах Кыргызстана нормы о судебной защите прав и интересов неопределенного круга лиц профсоюзами предстало бы действенной гарантией в реализации права на участие в процессах разработки проектов актов трудового и социального законодательства, декларативный характер которого все более очевидно стал проявляться в последнее время¹¹. Заметим также, что в новом законе (проекте) Кыргызстана о профсоюзах норм о судебной защите прав и интересов неопределенного круга лиц профсоюзами по-прежнему нет, несмотря на то, что в основе этого проекта находится действующий закон Казахстана о профсоюзах, который данное право предусматривает.

Наиболее широко право профсоюзов по судебной защите прав и интересов неопределенного круга лиц трактуется нормами Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах». Так, согласно подп. 2 ст. 16 этого закона, профсоюзы имеют право предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов своих членов, выступать в их интересах при проведении медиации, в суде, трудовом арбитраже или арбитраже, в государственных органах, оказывать им иную правовую помощь. Кроме того, п. 4 этой же статьи закрепляет право профсоюзов обжаловать в суд акты государственных органов, ущемляющие права и законные интересы членов профсоюза.

⁴ Концепция Модельного трудового кодекса : принята на XVI пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ (пост. от 9 декабря 2000 г. № 16-7). URL: <http://docs.cntd.ru/document/901905015> (дата обращения: 04.04.2020); Маврин С.П. Общая концепция российского трудового права // Государство и право на рубеже веков : материалы всероссийской конференции. М., 2001. С. 180.

⁵ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право. М. : Наука, 1978. С. 286.

⁶ Куренной А.М. Социальный диалог на современном этапе развития общества и экономики // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : сб. науч. трудов по итогам III Межд. науч.-практ. конференции. Минск, 2015. С. 81.

⁷ Об этом подробнее ниже.

⁸ Трудовое право : учебник / под ред. О.В. Смирнова. М. : Проспект, 1996. С. 88.

⁹ Чанышева Г.И. Понятие и виды коллективных трудовых правоотношений // Парадигма трудового и социального права в эпоху... С. 184–187.

¹⁰ Агашев Д.В. Перспективы модели судебной защиты в системе коллективных правоотношений в российском трудовом праве: дискуссионные вопросы // За права трудящихся! Повышение качества трудовой жизни как стратегическая задача государства и профсоюзов : материалы V Межд. научно-практ. конф. Екатеринбург, 2019. С. 18.

¹¹ Парламент принял скандальный законопроект «О профсоюзах» во втором чтении. URL: https://24.kg/vlast/131257_parlament_prinyal_skandalnyy_zakonoproekt_oprofsoyuzah_vovtorom_chtenii/ (дата обращения: 04.04.2020).

Согласно ч. 3 ст. 19 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» профсоюзы вправе по просьбе своих членов и других граждан обращаться в суд с иском заявлением в защиту их трудовых и социально-экономических прав и интересов. Как видно, эта норма связана с реализацией полномочий профсоюзов по судебной защите прав и интересов неопределенного круга лиц, включающих как членов профсоюза, так и других граждан, не являющихся членами профсоюза. При этом указанная статья конкретизируется, в частности, положениями ст. 86 Гражданского процессуального кодекса Беларуси, согласно которой профессиональные союзы могут обращаться в суд с заявлениями в защиту прав и охраняемых законом интересов их членов по спорам, вытекающим из трудовых отношений. Однако указанными законами право профсоюзов обращаться в суд с исками о признании противоречащими закону тех или иных подзаконных нормативных правовых актов, ущемляющих социально-трудовые права и интересы своих членов и других граждан, не предусматривается.

Противоречивыми представляются возможности судебной защиты прав и интересов неопределенного круга лиц профсоюзами в России, не только с точки зрения юридической проработанности, но и с позиции правоприменительной практики.

Прежде необходимо отметить ряд законопроектов¹², предусматривавших предложения по внесению изменений и дополнений в Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в части наделяния профсоюзов правом обращаться в суд в защиту интересов неопределенного круга лиц. Однако данные законопроекты в Государственной думе были отклонены.

Согласно ст. 23 Закона о профсоюзах в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Однако решающим в определении содержания данной нормы стало мнение о том, что если «лицо не изъявит желания защищать свои права в суде, а профессиональный союз против его воли подаст заявление в его защиту, что в свою очередь приведет к нарушению принципа диспозитивности в гражданском процессе»¹³. При этом в случаях защиты прав конкретных граждан в порядке искового производства профсоюз обладает лишь общими полномочиями, определяемыми гражданским процессуальным законодательством. По-

этому при реализации профсоюзами своих полномочий по судебной защите прав членов профсоюза и других работников профсоюзам необходимо предоставлять доказательства того, что оспариваемый нормативный правовой акт применен и его применение повлекло нарушение прав члена профсоюза и других работников.

Однако эта позиция противоречит ч. 1 ст. 46 Гражданского процессуального кодекса РФ, согласно которой в случаях, определенных законом, организации или граждане вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц по их просьбе либо в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц. Используемое в данной норме понятие «организация» охватывается и теми случаями, когда она, например, создается членами профсоюза. При этом условия, связанные с необходимостью предоставления названных выше доказательств, указанной статьей не предусматриваются.

Для вопросов судебной защиты прав и интересов неопределенного круга лиц профсоюзами важное значение имеет правовая позиция Конституционного суда, указывающая на то, что ни один из законодательных актов не препятствует общественным объединениям реализовывать право на судебную защиту нарушенных или оспариваемых прав и интересов их участников и иных лиц, если это вытекает из природы общественного объединения и его уставных целей, выявление которых относится к компетенции судов общей юрисдикции¹⁴. При этом в правоприменительной практике отсутствует единый подход, связанный с возможностями профсоюза по включению в его устав норм, устанавливающих в качестве одной из целей профсоюза защиту прав и интересов неопределенного круга работников. В целом, не разрешило проблему и принятие Постановления Верховным Судом РФ от 25 декабря 2018 г. № 50¹⁵, которым признавались не подлежащими применению, в частности, положения, ранее устанавливавшие, что профсоюзные организации не могут обращаться в суд «в защиту прав и свобод своих членов»¹⁶. Таким образом, для исключения противоречивых толкований и в целях разрешения данной проблемы представляется необходимым все же внесение соответствующих законодательных изменений и дополнений.

¹² Законопроект № 611469-5 «О внесении изменений в ст. 34, 46 ГПК РФ» (в части наделяния профсоюзов правом обращаться в суд в защиту интересов неопределенного круга лиц). 10.04.2012. Законопроект отклонен. 261-6 ГД. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/611469-5>; Законопроект № 211915-6 «О внесении изменений в Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"» (в части наделяния профсоюзов правом обращаться в суд с заявлениями в защиту трудовых прав неопределенного круга лиц). 20.11.2015. Законопроект отклонен. 7705-5 ГД. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/211915-6> (дата обращения: 04.04.2020).

¹³ Стенограмма обсуждения законопроекта № 611469-5 «О внесении изменений в ст. 34, 46 ГПК РФ» в части наделяния профсоюзов правом обращаться в суд в защиту интересов неопределенного круга лиц. Заседание № 18. 10.04.2012. URL: <http://api.duma.gov.ru/api/transcript/611469-5>

¹⁴ Определение Конституционного Суда РФ от 11 октября 2002 г. № 265-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы местного органа общественной самодеятельности "Реформа" на нарушение конституционных прав и свобод ст. 42 и 115 ГПК РСФСР и ст. 27 Федерального закона "Об общественных объединениях"». URL: <https://www.lawmix.ru/jude/8476> (дата обращения: 04.04.2020).

¹⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?rnd=66D82E489BAF0C59B7568A58CD0AFDA1&req=doc&base=LAW&n=314764&stat=refcode%3D16876%3Bindex%3D0#29qr4xqr0q3> (дата обращения: 04.04.2020).

¹⁶ См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2007 г. № 48 (ред. от 09.02.2012) «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части» (утратил силу в связи с принятием Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 50). П. 11. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_73167/ (дата обращения: 04.04.2020).

В заключение, в связи с рассмотренными выше проблемами, характеризующими реализацию правомочий профсоюзов по судебной защите прав и интересов неопределенного круга лиц в государствах Евразийского экономического союза, представляется необходимым привести рекомендации Комитета по свободе объединения (КСО) по делу № 1403 (Доклад 259, п. 74)¹⁷, согласно которой уровень защиты осуществления прав профсоюзов, вытекающий из положений и принципов конвенций МОТ № 87 и 98, является минимальной нормой, которая может быть дополнена, желательно посредством добавления других гарантий, вытекающих из конституционной и правовой системы той или иной страны и ее традиций в области трудовых отношений, профсоюзной деятельности и коллективных переговоров.

Литература

1. Агашев Д.В. Перспективы модели судебной защиты в системе коллективных правоотношений в российском трудовом праве: дискуссионные вопросы / Д.В. Агашев // За права трудящихся!

¹⁷ Свобода объединения : сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов / Международное бюро труда. 5-е изд. Женева : МБТ, 2016. С. 10. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_455269.pdf (дата обращения: 04.04.2020).

Повышение качества трудовой жизни как стратегическая задача государства и профсоюзов : материалы Пятой Международной научно-практической конференции (г. Екатеринбург, 18–19 декабря 2019 г.). Екатеринбург : Уральский государственный юридический университет, 2019. С. 12–19.

2. Иванов С.А. Советское трудовое право / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. Москва : Наука, 1978. 369 с.
3. Куренной А.М. Социальный диалог на современном этапе развития общества и экономики / А.М. Куренной // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : материалы по итогам III Международной научно-практической конференции (г. Минск, 23–24 октября 2015 г.). Минск : Международный ун-т МИТСО, 2015. С. 80–82.
4. Маврин С.П. Общая концепция российского трудового права // Государство и право на рубеже веков. Экологическое и природоресурсное право. Трудовое право. Предпринимательское право : материалы всероссийской конференции (г. Москва, 2–4 февраля 2000 г.) / председатель редакционного совета Б.Н. Толорнин ; ответственный редактор тома И.А. Иконицкая. Москва : Институт государства и права РАН, 2001. С. 174–180.
5. Трудовое право : учебник / под редакцией О.В. Смирнова. Москва : Проспект, 1996. 384 с.
6. Чанышева Г.И. Понятие и виды коллективных трудовых правоотношений // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества : материалы по итогам III Международной научно-практической конференции (г. Минск, 23–24 октября 2015 г.). Минск : Международный ун-т МИТСО, 2015. С. 184–187.

Уважаемые авторы!

Обращаем ваше внимание на следующие пункты:

- Нельзя предоставлять в журнал рукопись, которая была отправлена в другой журнал и находится на рассмотрении, а также статью, уже опубликованную в другом журнале.
- Соавторами статьи должны быть указаны все лица, внесшие существенный вклад в проведение исследования. Среди соавторов недопустимо указывать лиц, не участвовавших в исследовании.
- Если вы обнаружили существенные ошибки или неточности в статье на этапе ее рассмотрения или после ее опубликования, необходимо как можно скорее уведомить об этом редакцию журнала.

Реализация права на забастовку в Российской Федерации в свете опыта Федеративной Республики Германия

Затула Евгений Андреевич,
юрист общества с ограниченной ответственностью «Юникон»
ezatula99@gmail.com

Декларируемое Конституцией Российской Федерации и международно-правовыми актами право на свободный труд должно быть должным образом защищено со стороны государства. Наиболее действенным механизмом реализации работником возможности защиты своих прав является институт забастовки. Статистика говорит о том, что на сегодняшний день право на забастовку в России не реализуется должным образом. Обратная ситуация складывается в Федеративной Республике Германии. Можно говорить о том, что регулирование права на забастовку в двух этих странах существенно отличается. К главным различиям можно отнести: круг вопросов, по которым может осуществляться право на забастовку, порядок объявления забастовок в этих странах, а также гарантии, предоставляемые представителям работников в случае реализации права на забастовку. Для наиболее эффективного регулирования вопросов реализации права на забастовку в Российской Федерации необходимо учесть опыт регулирования данного вопроса в Федеративной Республике Германии и внести соответствующие поправки в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Ключевые слова: забастовка, защита трудовых прав, право на труд, нарушение прав работников, трудовой спор.

The Implementation of the Right to Strike in the Russian Federation in Light of the Experience of the Federal Republic of Germany

Zatula Evgeniy A.
Lawyer at Unicon Limited Liability Company

The right to free work declared by the Constitution of the Russian Federation and international legal acts shall be duly protected by the state. The most effective mechanism for the implementation of the employee's ability to protect their rights is the institution of strike. Statistics show that today the right to strike in Russia is not implemented properly. The situation is the opposite in the Federal Republic of Germany. It can be said that the regulation of the right to strike in these two countries differs significantly. The main differences are: the range of issues on which the right to strike can be exercised, the manner in which strikes are declared in these countries, and the guarantees provided to workers' representatives in the case of the right to strike. For the most effective regulation of the implementation of the right to strike in the Russian Federation, it is necessary to take into account the experience of regulation of this issue in the Federal Republic of Germany and make appropriate amendments to the Labor code of the Russian Federation.

Keywords: strike, protection of labor rights, right to work, violation of workers' rights, labor dispute.

Статья 23 Всеобщей декларации прав человека¹ закрепляет право каждого на свободный труд. В процессе реализации этого права работник может столкнуться с различными злоупотреблениями со стороны работодателя. В первую очередь они обусловлены неравноправностью сторон в отношениях. В таких ситуациях наиболее действенным способом защиты прав работников является забастовка. Однако статистика забастовок в России показывает существенное сокращение количества забастовок в современный период. Обычно снижение числа забастовок связывается с улучшением ситуации в сфере социально-трудовых отношений, но при этом в кризисные периоды (2008–2009, 2014–2015 гг.), когда выросла статистика невыплаты заработной платы, происходили массовые сокращения, увеличения числа забастовок не наблюдалось². Связано это может быть с одной из двух

причин. Первая — методика подсчета забастовок в Российской Федерации, при которой Росстат не учитывает забастовки, признанные незаконными. Нужно также учесть, что Росстат основывается на данных, предоставляемых непосредственно работодателями. Вторая причина — чрезмерно усложненная процедура, не позволяющая реализовать работникам право на забастовку даже в кризисные периоды. В то же самое время кельнский Институт немецкой экономики заявляет о значительном росте забастовочного движения в Германии³. Для выяснения причин такой различной динамики в этих странах представляется необходимым изучить подходы к регламентации соответствующих отношений в Российской Федерации и Федеративной Республике Германии.

Сравнение следует проводить с определения понятия «забастовка», используемого в изучаемых странах, а также со способа фиксации права на забастовку в законодательстве двух стран. В России право на коллективный трудовой спор, включая забастовку, гарантируется Кон-

¹ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1995. № 67.

² Герасимова Е. С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение // Журнал российского права. 2016. № 9 [237]. С. 56.

³ Gewerkschaften in der ökonomischen Theorie: Eine vergleichende Darstellung. URL: https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.40498.de (дата обращения: 23.06.2020).

ституцией РФ⁴, а определение забастовки закрепляется в Трудовом кодексе РФ (ТК РФ)⁵. В нем под забастовкой понимается временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ). Исходя из дефиниции, можно выделить следующие условия признания действий работников забастовкой:

- действия должны выражаться в отказе работников от исполнения возложенных на них трудовых обязанностей;
- отказ должен носить временный характер;
- отказ добровольен;
- отказ должен быть направлен на разрешение коллективного трудового спора.

В России забастовка является последней стадией коллективного трудового спора, а значит, она может проводиться только по следующим основаниям: по поводу установления и изменения условий труда; по поводу установления и изменения заработной платы; по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений; в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. В России законодатель различает коллективные трудовые споры и споры о коллективной защите индивидуальных трудовых прав⁶. В данном случае к категории «споры о коллективной защите индивидуальных трудовых прав» относятся индивидуальные трудовые споры, в которых участвует более половины от общего числа работников данного работодателя. В связи с тем что забастовки могут вытекать только из коллективных трудовых споров, защитить свои права при помощи забастовки в указанной выше категории споров работники не могут.

В Германии право на забастовку прямо не закреплено в законе, а выводится путем расширительного толкования ч. 3 ст. 9 основного закона ФРГ⁷ и вытекает из права на объединение. При этом основной закон дает существенную оговорку — такое право должно реализовываться в целях сохранения и развития трудовых и экономических отношений. Таким образом, в Германии могут проводиться забастовки по любым вопросам, касающимся защиты трудовых прав работников. Кроме того, в ФРГ, помимо собственно забастовки, признается коллективная защита индивидуальных трудовых прав. Под ней понимается «массовое предупреждение работников об увольнении и коллективное использование права отказаться от исполнения обязательства до выполнения другой стороной

нарушенной обязанности»⁸. Таким образом, работники в Германии могут массово защитить свои индивидуальные трудовые права механизмом, максимально схожим с забастовкой.

При проведении сравнительного анализа положений Конституции РФ, Трудового кодекса РФ и основного закона ФРГ можно говорить о том, что в России круг вопросов, который может выноситься для решения путем забастовки, существенно ограничен. Так, в России не могут проводиться забастовки относительно проблем невыплаты заработной платы работникам, необоснованных увольнений, незаконности содержания локальных нормативных актов и др. Все эти конфликты разрешаются исключительно в порядке индивидуального трудового спора. Представляется, что такой подход не вполне оправдан. Так, в российском законодательстве о труде закреплена норма, позволяющая приостановить работу в случае задержки заработной платы на срок свыше 15 дней (ст. 143 ТК РФ). Между тем забастовка работников была бы более действенным механизмом воздействия на работодателя, так как ситуация получала бы большую огласку, что препятствует работодателю в дальнейшем злоупотреблять своим правом. В этом случае немецкая модель регулирования позволяет работникам более действенно защитить свои трудовые права.

Другим аспектом сравнения забастовочного законодательства России и Германии служит процедура объявления забастовки. В России процедура объявления забастовки регулируется гл. 61 Трудового кодекса РФ. Установленная законодателем процедура сложна и во многом затянута. Она сопровождается выдвижением требований к работодателю и проведением различных примирительных процедур между работниками и работодателем. Минимальный срок с момента выдвижения требований до непосредственного объявления забастовки в России составляет 14 дней. Такой срок проведения забастовки видится завышенным и способен привести к тому, что во время примирительных процедур работодатель окажет непосредственное давление на отдельных работников. Возникают условия для злоупотреблений со стороны работодателя. По мнению специалистов, организовать законную забастовку в текущей ситуации чрезвычайно сложно. По формальному признакам работодателя выигрывает процесс⁹. Данная позиция подтверждается судебной практикой¹⁰. Характерным примером служит кассационное определение Верховного Суда РФ от 21 марта 2008 г. № 78-Г08-5¹¹, которое также подтвердило решения нижестоящих судов о незаконности забастовки. Основанием признания забастовки неза-

⁴ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

⁵ Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

⁶ Лебедев В.М. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. 2 / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. М.: Статут, 2009. С. 150.

⁷ 100(0) ключевых документов по германской истории в XX веке // Основной закон Федеративной Республики Германия от 23 мая 1949 г. URL: <https://www.1000dokumente.de/> (дата обращения: 05.06.2020).

⁸ Лебедев В.М. Указ. соч. С. 159.

⁹ Головина С.Ю., Митин А.Н. Коллективные трудовые споры в форме забастовки // Российский юридический журнал. 2008. № 6 (63). С. 126.

¹⁰ Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2008 г. № 78-Г08-5; Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25 января 2008 г. № 5-Г07-113 // СПС «Консультант-Плюс».

¹¹ Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2008 г. по делу № 78-Г08-5. URL: https://dogovor-urist.ru/судебная_практика/дело/78-г08-5 (дата обращения: 02.06.2020).

конной послужил тот факт, что конференция, на которой было принято решение об объявлении забастовки, была признана незаконной. Судом было установлено, что делегаты были уполномочены лишь выдвигать требования к работодателю по вопросам повышения тарифных ставок и окладов (минимального размера оплаты труда) и по вопросам утверждения состава Комиссии по социальному страхованию. Однако правом на объявление забастовки делегаты наделены не были. По уверению работников, такое право возникло у делегатов как производное от тех полномочий, которыми они были наделены. Следует признать, что данная ситуация произошла из-за юридической неграмотности работников.

Такие казусы в России не редкость. Из-за сложности процедуры объявления забастовки работники не могут в полной мере соблюсти процедуру объявления забастовки. Подобный законодательный механизм может свидетельствовать об искусственном, целенаправленном затруднении реализации права на забастовку в Российской Федерации.

В Германии процедура объявления забастовки прямо законодательством не урегулирована. Минимизация массива норм о забастовках объясняется принципом тарифной автономии, который лежит в основе коллективных переговоров по заключению тарифных договоров. Забастовки рассматриваются не только как способ разрешения коллективных споров, но и как составная часть коллективных переговоров, а шире — как форма социального партнерства¹². Согласно закону о тарифных договорах 1949 г.¹³ право на проведение забастовок в Германии признается исключительным правом профсоюзов. В связи с отсутствием законодательного регулирования профсоюзы самостоятельно определяют порядок объявления забастовки и процедуру ее проведения в уставе профсоюза и положении о порядке проведения забастовки¹⁴.

Таким образом, процедура объявления забастовки в Германии не может вызывать затруднений со стороны работников, так как порядок ее объявления регулируется представителями работников. При этом правом на объявление забастовок обладают только профсоюзы. Несмотря на это, вряд ли возможно говорить о том, что в Германии профсоюзы наделены излишними правами, позволяющими им оказывать чрезмерное давление на работодателя, злоупотребляя предоставленным им законом правом. Сложившаяся в ФРГ практика позволяет сделать вывод, что работодатель наделен правом на локаут в случае существенных злоупотреблений правом со стороны работников. В случае признания забастовки незаконной по решению суда виновный профсоюз может быть подвергнут материальной ответственности.

¹² Казаков С.О. Основные формы социального партнерства России и Германии: сравнительно-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015. С. 182.

¹³ Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juli 2015 (BGBl. I S. 1130) geändert worden ist. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html> (дата обращения: 05.06.2020).

¹⁴ Шефер В. Тарифный договор (В помощь интересующимся) / Федеральное правление Объединения немецких профсоюзов. Дюссельдорф, 1990. Рус. перевод: ARBEIT UND LEBEN, Arbeitskreits für die Bundesrepublik Deutschland e.V., Дюссельдорф / INTERTEXT Fremdsprachendienst e.G., Niederlassung Berlin. С. 36.

Важным фактором, влияющим на развитие права на забастовку в Германии, является независимость профсоюзов. При осуществлении социально-трудовых отношений роль профсоюза сводится главным образом к защите прав работников и представительству их интересов перед работодателем. В Российской Федерации отношения по функционированию профсоюза регулируются Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹⁵. Указанный закон признает за профсоюзами достаточное количество прав и гарантий их деятельности. Несмотря на это, практика показывает, что профсоюзы в большинстве случаев не могут должным образом их реализовать. Экономическая зависимость профсоюза и управляющих органов профсоюза от работодателя урезает существенный объем их реальных прав и гарантий. Суммы взносов, взимаемых с членов профсоюза, по-видимому, не позволяя должным образом финансировать деятельность профсоюза и препятствуют ему функционировать в полной мере.

В Германии система профсоюзов во многом схожа с российской моделью, однако они имеют более действенные гарантии деятельности. Профсоюзы в ФРГ также действуют только за счет отчислений своих членов. Однако важный нюанс заключается в том, что большинство профсоюзных объединений в Германии существуют или на уровне отраслей хозяйства, или на уровне земель. В итоге это гарантирует большее суммарное финансирование деятельности и независимость от работодателей.

На основании изложенного можно сделать вывод о несовершенстве института забастовок в России и его меньшей развитости по сравнению с Германией. Для изменения отрицательной динамики статистики проведения забастовок в Российской Федерации необходимо провести некоторые законодательные изменения, руководствуясь опытом зарубежных стран. В частности, в интересах действительной защиты прав работников целесообразно расширить круг оснований, по которым может быть проведена забастовка. Для этого необходимо внести поправки в ст. 398 Трудового кодекса РФ, изложив понятие коллективного трудового спора в следующей редакции: «Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) относительно вопросов развития и сохранения трудовых отношений». Помимо этого, необходимо упростить процедуру проведения забастовки, установленную Трудовым кодексом РФ, до непосредственного предупреждения работодателем об объявлении забастовки, а также предварительное рассмотрение спора в примирительной комиссии, тем самым сократив минимальный срок объявления забастовки до трех дней. Целесообразно также внести изменения в ч. 6 ст. 410 Трудового кодекса РФ, изложив ее в следующей редакции: «В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена предупредительная забастовка сроком до 12 часов». В случае если российский законодатель стремится к действительному обеспечению прав и интересов работников, а не к достижению благо-

¹⁵ Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

получной статистики забастовок, эти меры способны стать достаточно эффективными.

Литература

1. Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение / Е.С. Герасимова // Журнал российского права. 2016. № 9 (237). С. 55–65.
2. Головина С.Ю. Коллективные трудовые споры в форме забастовки / С.Ю. Головина, А.Н. Митин // Российский юридический журнал. 2008. № 6 (63). С. 121–130.
3. Казаков С.О. Основные формы социального партнерства России и Германии: сравнительно-правовой анализ : диссертация кандидата юридических наук / С.О. Казаков. Москва, 2015. 225 с.
4. Лебедев В.М. Современное трудовое право : (опыт трудового правового компаративизма). В 2 книгах. Кн. 2 / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова. Москва : Статут, 2009. 192 с.
5. Шефер В. Тарифный договор: в помощь интересующимся / В. Шефер. 6-е изд., доп. Русский перевод: ARBEIT UND LEBEN, Arbeitskreits für die Bundesrepublik Deutschland E.V., Дюссельдорф / INTERTEXT Fremdsprachendienst e.G., Niederlassung Berlin. Дюссельдорф : Изд-во Федерального объединения немецких профсоюзов. Екатеринбург : Изд-во Уральского института повышения квалификации профсоюзных кадров, 2000. 39 с.

Научная жизнь

28 апреля 2020 г. в дистанционном формате состоялся круглый стол «Всемирный день охраны труда 2020 — остановить пандемию: безопасность и здоровье на работе могут спасти жизни людей».

Обсуждались вопросы реализации охраны труда в период пандемии. В частности, участники обратили внимание на вопрос о применении средств индивидуальной защиты, предусмотренных законодательством и не предусмотренных на законодательном уровне, но необходимых в период пандемии, а также связанные с этим проблемы налогообложения, признания соответствующих расходов уменьшающими налоговую базу по налогу на прибыль.

Была освещена важная проблема злоупотребления работодателем своими властными полномочиями в период пандемии, в частности: установление работникам неполного рабочего времени с целью лишения их предусмотренных гарантий; объявление простоя; расчет сохраняемой заработной платы за нерабочие дни: спорные моменты (с учетом систем оплаты труда (сдельная, повременная) (И.А. Костян).

27 мая 2020 г. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА) в дистанционном формате был организован круглый стол с международным участием, посвященный проблемам реализации международных стандартов труда в условиях пандемии.

Участники обсудили пути решения текущих проблем, предлагаемые на национальном (Россия, Беларусь, Казахстан, Эстония, ФРГ и др.) и межгосударственном (ЕС, ЕАЭС и др.) уровнях.

В ряде стран введены меры, упрощающие порядок изменения условий труда в одностороннем порядке, допущен более длительный срок перевода на другую работу, в том числе к другому работодателю, а также возможность сокращения рабочего времени. Обсуждалась такая мера, как введение простоя, и его оплата.

Был поставлен вопрос о правомерности вводимых ограничений с учетом положений Международного пакта о гражданских и политических правах, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Кроме того, принимаемые меры подверглись оценке с позиций принципов правового регулирования, в частности принципа запрета дискриминации.

Были рассмотрены исследования МОТ, касающиеся принимаемых на национальном уровне мер, поиска баланса интересов работников, работодателей и государства в текущей ситуации (переложение социальной нагрузки на работодателей, предоставление субсидий для выполнения такой нагрузки и др.).

Не осталась без внимания тема нетипичных форм занятости, в частности дистанционной работы, удаленной работы, право на home-office. Так, участники отметили важность обеспечения ограничения рабочего времени, в том числе через закрепление так называемого права на отключение.

Профессор А.М. Куренной обратил внимание на работу преподавателей в дистанционном формате, опасность увлечения этим форматом и необходимость его восприятия в будущем исключительно в качестве вспомогательного, дополнительного.

Профессор И.А. Костян отметила проблемы наделяния правительства правом устанавливать особое регулирование трудовых отношений на время пандемии, затронула аспекты количественного изменения трудовой функции, а именно увеличение объема работы в дистанционном режиме, соответствующие нарушения режима труда и отдыха, проблемы обеспечения охраны труда.

По вопросам социального обеспечения участники обсудили преимущества механизма страхования от безработицы (по сравнению с механизмом выплаты пособия за счет средств государственного бюджета), а также необходимость охвата мерами социальной защиты самозанятых лиц, фрилансеров.

А.М. Куренной, О.О. Зорина
(МГУ имени М.В. Ломоносова)

ПРАВИЛА

оформления статей и иных материалов, направляемых для опубликования в журналах Издательской группы «ЮРИСТ»

1. Материалы представляются в электронном виде (в формате Word 7.0 или поздней версии) на электронный адрес редакции: avtor@lawinfo.ru (текст — через 1,5 интервала, кегль шрифта — 14, с подписью автора на последней странице; сноски постраничные, обозначенные арабскими цифрами, оформленные в соответствии с действующим ГОСТом). Объем материала не должен превышать 10 страниц. Опубликованные ранее или предложенные в несколько журналов материалы к рассмотрению не принимаются.

2. По запросу автор получает информацию о статусе его статьи.

3. Автор, имеющий намерение опубликовать произведение в одном либо в нескольких изданиях, направляет в издательство оферту о заключении с издательством безвозмездного договора об отчуждении исключительного права на произведение. Форму оферты можно скачать на сайте издательства www.lawinfo.ru.

4. Статья должна содержать:

- a) фамилию, имя и отчество полностью, должность, место работы (без сокращений), ученую степень, ученое звание на русском и английском языках;
- b) название статьи с переводом на английский язык;
- c) аннотацию на русском и английском языках (4–5 строк);
- d) ключевые слова из текста статьи;
- e) служебный адрес либо адрес электронной почты (эта информация будет опубликована в журнале);
- f) контактный телефон (для редакции).

Кроме того, в конце статьи автор помещает пристатейный библиографический список (этот список составляется в алфавитном порядке из названий научных источников, приведенных в ссылках по тексту статьи). Данные, предоставляемые в редакцию в соответствии с настоящим пунктом, будут размещены в РИНЦ.

Настоятельно рекомендуем авторам ознакомиться с опубликованными статьями по аналогичной тематике и привести не менее двух ссылок на журналы, входящие в состав объединенной редакции ИГ «Юрист».

5. Предоставляемые материалы должны быть актуальными, обладать новизной, содержать задачу и описывать результаты исследования, соответствовать действующему законодательству и иметь вывод.

6. При направлении статьи в редакцию для аспирантов и соискателей необходимо приложить рецензию научного руководителя или рекомендацию кафедры, заверенную печатью учреждения.

Материалы, не соответствующие указанным в настоящей памятке требованиям, к рассмотрению и рецензированию не принимаются.

При возникновении вопросов, связанных с оформлением материалов,
можно обращаться в редакцию
по телефону: (495) 953-91-08 или по e-mail: avtor@lawinfo.ru
Адрес редакции: 115035, г. Москва, Космодамианская наб., д. 26/55, стр. 7

Открыта подписка на второе полугодие 2020 года на журнал «Гражданское общество в России и за рубежом»



Периодичность 2 раза в полугодие

- Гражданское движение в России
- Политические партии и общественные организации
- Практика деятельности ведущих некоммерческих общественных организаций
- Деятельность института омбудсмана в России
- Практика деятельности Общественной палаты Российской Федерации и Общественных палат субъектов РФ

Центр редакционной подписки:
Тел.: (495) 617-18-88 (многоканальный)
E-mail: podpiska@lawinfo.ru

Подписной индекс:
«Объединенный каталог. Пресса России» — 91889.