

Трудовое право в России и за рубежом

№ 1, 2021

7

Понятие обязательства
в трудовом праве

31

Вопросы
трудового договора

11

Трудовое право
в условиях пандемии

38

Персональные
данные работников

18

Дистанционная работа
и иные односторонние
отношения

43

Оплата труда

21

Правовое регулирование
трудовой миграции

55

Международное
и сравнительное
трудовое право

28

Трудовая книжка —
бумажная или электронная

59

Научная жизнь

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

Маврин 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

Снигирева И.О., д.ю.н., профессор

Томашевский К.Л., д.ю.н., профессор

Тучкова Э.Г., д.ю.н., профессор

Хныкин Г.В., д.ю.н., профессор

Хохлов Е.Б., д.ю.н., профессор

Чиханова Л.А., д.ю.н., профессор

Чуча С.Ю., д.ю.н., профессор

Шкловец И.И., Роструд

Главный редактор

Издательской группы «Юрист»: Гриб В.В.

Заместители главного редактора

Издательской группы «Юрист»:

Бабкин А.И., Белых В.С., Ренов Э.Н.,

Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Научное редактирование и корректура:

Швечкова О.А., к.ю.н.

Центр редакционной подписки:

(495) 617-18-88 (многоканальный)

Редакция: Лаптева Е.А., Соловьева Д.В.

Верстка: Калинина Е.С.

Адрес редакции:

115035, г. Москва, Космодамианская наб., д. 26/55, стр. 7.

Тел.: (495) 953-91-08

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Подписной индекс:

Объединенный каталог. Пресса России – 91910.

Отпечатано в типографии

«Национальная полиграфическая группа».

248031, г. Калуга, п. Северный, ул. Светлая, д. 2.

Тел.: (4842) 70-03-37

Формат 60x90/8. Печать офсетная.

Физ. печ. л. – 8,0. Усл. печ. л. – 8,0.

Общий тираж 2000 экз.

ISSN 2221–3295. Цена свободная.

Номер подписан в печать 03.02.2021.

Номер вышел в свет 11.02.2021.

Издательская группа «Юрист», 2021

В НОМЕРЕ:

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

- Хныкин Г.В. Принципы и гарантии трудового права: состояние и проблемы реализации..... 3
 Степанов С.В. Понятие обязательства в трудовом праве..... 7

ТРУДОВОЕ ПРАВО В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

- Благодир А.Л. О смягчении в сфере труда негативных последствий распространения
 коронавирусной инфекции COVID-19 11

РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

- Линец А.А. Правовое регулирование возникающих на спотовом рынке труда отношений,
 осложненных иностранным элементом..... 14
 Закалюжная Н.В. Дистанционная работа и иные односторонние отношения 18
 Митрясова А.С. Цифровые технологии трудоустройства и новые риски дискриминации 21
 Кузнецова И.А., Макаренко С.С. Правовое регулирование трудовой миграции:
 проблемы и предложения 25

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

- Холодинова Ю.В. Трудовая книжка – бумажная или электронная
 (проблемы и перспективы совершенствования законодательства)..... 28

ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Сухарев А.Е. Проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений,
 связанных с использованием личного труда, в судебной практике 31
 Мазурова Т.А. Приостановление трудового договора в контексте
 межотраслевых категорий «договор» и «приостановление»..... 35

ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ РАБОТНИКОВ

- Беляев О.Г., Сапрыкин А.С., Тангин М.А. Некоторые вопросы обработки
 персональных данных лиц, поступающих на работу..... 38

ОПЛАТА ТРУДА

- Винокуров В.А. Право человека на вознаграждение за труд: проблемы
 исчисления средней заработной платы 43

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

- Алексеев С.В., Каменков В.С., Мирошниченко А.В. Правовые аспекты проведения
 специальной оценки условий труда в спорте 47
 Якимова К.С. Разрешение трудовых споров с участием спортсменов: обзор судебной практики 51

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ. МЕЖДУНАРОДНОЕ И СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

- Хасенов М.Х. Правовой режим простоя в государствах Евразийского экономического союза
 в контексте международных трудовых стандартов 55

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

- Передерин С.В., Воронкова Е.Р. Рецензия на монографию В.М. Лебедева
 «Философия трудового права». М.: Норма, 2021. – 126 с. 59
 Информация о конференции МГУ – МГЮА
 (Секция трудового права и права социального обеспечения, 25.11.2020)..... 61
 Информация о вручении высшей юридической награды «Юрист года» 61

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. 1/2021

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'kovj 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

Nurmagambetov 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

Tomashevski 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 2000 copies.

ISSN 2221-3295. Free market price.

Passed for printing 03.02.2021.

Published 11.02.2021.

Jurist Publishing Group, 2021

CONTENTS:

ISSUES OF THEORY

- Khnykin G.V. Labor Law Principles and Guarantees: the Status and Implementation Issues 3
Stepanov S.V. The Concept of Obligation in Labor Law 7

LABOR LAW IN THE CONDITIONS OF THE PANDEMIC

- Blagodir A.L. On Mitigating Negative Consequences for the Labor Sector Caused
by the Spread of the COVID-19 Coronavirus Infection 11

LABOR MARKET, OCCUPATION AND EMPLOYMENT

- Linets A.A. The Legal Regulation of Relationships in the Sports Labor Market Complicated
by a Foreign Element 14
Zakalyuzhnaya N.V. Remote Work and Other Similar Relationships 18
Mitryasova A.S. Digital Employment Technologies and New Discrimination Risks 21
Kuznetsova I.A., Makarenkov S.S. The Legal Regulation of Labor Migration: Issues and Proposals 25

ISSUES OF ELECTRONIC DOCUMENT FLOW ORGANIZATION

- Kholodionova Yu.V. Work Record Book: Hard Copy or Electronic
(Law Improvement Issues and Prospects) 28

LABOR AGREEMENT ISSUES

- Sukharev A.E. Issues of Demarcation between Labor and Civil Relationships Involving
the Use of Personal Labor in the Judicial Practice 31
Mazurova T.A. Labor Agreement Suspension within the Framework of the Inter-Branch "Agreement"
and "Suspension" Categories 35

EMPLOYEES' PERSONAL DATA

- Belyaev O.G., Saprykin A.S., Tangin M.A. Some Issues of Processing
of Personal Data of New Employees 38

LABOR REMUNERATION

- Vinokurov V.A. The Human Right to Labor Remuneration: Average Salary Calculation Issues 43

PECULIARITIES OF THE REGULATION OF LABOR OF SPECIFIC EMPLOYEE CATEGORIES

- Alekseev S.V., Kamenkov V.S., Miroshnichenko A.V. Legal Aspects of Carrying Out
of a Special Evaluation of Labor Conditions in Sports 47
Yakimova K.S. Solution of Labor Disputes Involving Sportsmen: A Court Practice Review 51

FOREIGN EXPERIENCE. INTERNATIONAL AND COMPARATIVE LABOR LAW

- Khasenov M.Kh. The Legal Regime of Downtime in the Eurasian Economic Union Member States
in the Scope of International Labor Standards 55

SCIENTIFIC LIFE

- Perederin S.V., Voronkova E.R. A Review of the Monograph by V.M. Lebedev Labor Law Philosophy.
Moscow: Norm, 2021. – 126 p. 59
Information on the conference held by the MSU and MSAL (Section of labor law and social security law,
November 25, 2020) 61
Information on the presentation of the highest legal award Lawyer of the Year 61

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.

Принципы и гарантии трудового права: состояние и проблемы реализации

Хныкин Геннадий Валентинович,
профессор кафедры трудового права
Юридического факультета Московского государственного университета
(МГУ) имени М.В. Ломоносова,
доктор юридических наук
ghnikin@yandex.ru

В статье на основе анализа закрепленных в ТК РФ принципов и гарантий сформулированы выводы о том, что они не стали закономерными факторами состояния и развития трудового законодательства. Высказаны предложения, направленные на совершенствование системообразующих элементов регулирования трудовых отношений.

Ключевые слова: основные принципы правового регулирования трудовых отношений, гарантии, уровни трудовых прав и свобод.

Labor Law Principles and Guarantees: the Status and Implementation Issues

Khnykin Gennadiy V.
Professor of the Department of Labor Law of the Law Faculty
of the Lomonosov Moscow State University (MSU)
LL.D.

The author examines enshrined in Labor Code law principles and guarantees and comes to conclusions that they are not natural factors of current status and development of labor legislation. The article contains proposals aimed at improving constitutive elements of labor relations regulation.

Keywords: fundamental labor law principles, guarantees, level of labor rights and freedoms.

Ознакомление со структурой и содержанием Трудового кодекса РФ наводит печальные мысли об отсутствии целостной концепции кодекса. Пестры и порой хаотичны «картины», написанные законодателем. Редко встречается законченная работа по оформлению однородной группы отношений, включающая сумму элементов, необходимых для нормального функционирования: понятия и определения, принципы и гарантии, трудовые стандарты, именуемые «уровнями трудовых прав и свобод», порядки и условия реализации полномочий субъектов.

1. Большинство внутриотраслевых институтов в исполнении законодателя, то есть разделов ТК РФ, не имеют ни принципов, ни гарантий, на прочной основе которых и должно быть сформировано содержание правовых норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Такая структурированность, на мой взгляд, малопродуктивна, поскольку в случаях противоречия норм права «разрулить» ситуацию без опоры на авторитетные сущностные положения — занятие сомнительное. Отсюда и разноречие в судебной практике по одним и тем же делам, характерные даже для Верховного Суда, который то выносит, то отзывает свои решения.

Другая функциональная направленность принципов связана с тем, что они могли бы выполнять роль несущих конструкций, определяющих перспективность совершенствования соответствующих групп норм, прежде всего прописанных в ТК РФ и иных законах социальной направленности, составляющих систему трудового законодательства. Гарантии, занимая промежуточное поло-

жение между принципами и правовыми нормами, в моем представлении должны являться «приводными ремнями» реализации последних.

Несомненно и то, что законодателю следует бережно относиться к базовым началам построения разделов и глав, начиная с основных понятий и определений. В отношении последних, видимо, не следует увлекаться расширением синонимического ряда базовых терминов, как это случилось с заработной платой. Тут можно встретить не только «оплату труда работника», но и «плату трудовой функции (работы)» (ст. 15 ТК РФ) и «оплату по труду» (ст. 132 ТК РФ). Наблюдается и стихийность понятийного аппарата. Например, раздел X ТК РФ, посвященный охране труда, открывается ст. 209, названной «Основные понятия», которая содержит 14 легальных дефиниций, свидетельствующих о случайном нагромождении терминологической массы. Так, явно инородным выглядит понятие «производственная деятельность». В «системе управления охраной труда» забытыми оказались федеральная, региональная и муниципальная структуры. Удивительно, что отсутствуют трактовки понятий «несчастный случай на производстве» и «профессиональное заболевание». Следует отметить и несовпадение названий с содержанием понятия. Так, в словосочетание «государственные гарантии» (ст. 130 ТК РФ) включены правовые средства, установление и применяемость которых обеспечивается не публичными органами власти, а локальными нормами или результатами социального партнерства.

Но обратимся к заявленной тематике и для исполнения зачина в начале определимся с этимологией слова «принцип», которая весьма занимательна. В Древнем Риме тяжеловооруженный воин империи имел оборонительный пояс, называемый принципом, который было сложно прорвать. Поэтому поговорка «пойти на принцип», в частности, означала, что такая затея не только глупа, но и опасна. Дословно греческое звучание этого слова — «первейшее», но есть и его синонимы: основа, начало, постулат, утверждение, истина, максима, императив. В Словаре синонимов русского языка слова «принципы и мировоззрение» названы тождественными и в числе близких по значению перечислены: идеология, убеждения, взгляды, воззрения, символы веры. Можно продолжить изыскание корней этого замечательного слова, поскольку гибкость нашего языка «в своих оборотах и средствах»¹ позволяет выявить гамму самых разнообразных оттенков, но остановимся на том, что принципы в нашем случае — концентрированное выражение сущностных черт, присущих трудовым и иным непосредственно связанным с ними отношениям.

Принципы, кроме многозначия, имеют сложную природу, в основе которой лежат взаимосвязи с философией, политикой и экономикой. Нравственные установки, идеальные модели правового поведения субъектов выражены в таких оценочных категориях, как *справедливость* (*курсив здесь и далее мой. — Г.Х.*) (справедливые или другой вариант — благоприятные условия труда, справедливая заработная плата), *гуманизм* (приоритет сохранения жизни и здоровья, защита достоинства работников), *демократизм* (согласование интересов, партнерство на демократической основе). Связь с политикой находит отражение в триаде целей и задач трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ). Политические устремления законодателя проявились и в описании двух десятков «основных направлений государственной политики в области охраны труда» (ст. 210 ТК РФ). Хотя ради единообразного изложения правового материала и единства структуры кодекса здесь следовало обозначить принципы этого института. И, конечно, принцип — это экономический постулат, от проявлений которого не удержался наш законодатель в ситуациях с определением нижнего предела оплаты труда в один минимальный размер (МРОТ) в качестве характеристики справедливой заработной платы, как одного из основных отраслевых принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ). Справедливость условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, оценена в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (ч. 3 ст. 226 ТК РФ). Экономические определители имеются в большинстве глав кодекса, но частотой наполнения отличаются статьи, содержащие варианты оплаты труда в особых условиях и предоставления гарантий и компенсаций.

В предыдущих трех кодексах законов о труде РСФСР не было статей, посвященных принципам. Но происходило доктринальное их накопление. Нередко исследователи отмечали, что основные принципы общественной организации труда преимущественно закреплены в виде общих формул, зафиксированных в Конституции СССР и

конституциях союзных республик². Причем им старались придать народность, используя доходчивость фольклорных жанров и обозначаемых то принципами социализма, то коммунистическими идеалами: «Кто не работает, тот не ест», «От каждого по справедливости, каждому — по его труду», «Свободное развитие каждого есть условие свободного развития всех». Закрепление основных отраслевых принципов в ТК РФ является нововведением современного законодателя.

2. Первая группа проблем связана с форматированием отраслевых принципов трудового права, число которых достигает девятнадцати. Статья 2 ТК РФ, несмотря на четырехразовые изменения и дополнения, содержит существенные упущения. Отметим размытость и повторяемость отдельных текстуально закрепленных принципов через различные их проявления, что снижает их роль и значимость как правовых регуляторов трудовых отношений.

Для примера посмотрим принципы, фиксирующие различные оттенки социального партнерства, связанные с тремя группами прав: на участие работников в управлении организацией; на участие работников и работодателей в договорном регулировании трудовых отношений; на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

Первооснова социального партнерства в сфере труда сформулирована в самом понятии данного явления (ст. 23 ТК РФ): «обеспечение *согласования* интересов работников и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Именно этот базовый принцип взаимодействия партнеров, как равноправных участников совместной деятельности, и должен быть зафиксирован в тексте ст. 2 кодекса. Однако анализ основных форм участия работников в управлении организациями (ст. 53 ТК РФ), включающий учет мнения, консультации, обсуждения, свидетельствует о модификациях квазируководства трудом и производством. Не спасает ситуацию и коллективный договор, которому отведено одно из последних мест списка видов управленческого участия, поскольку собственники редко соглашались поделить власть с работниками. А дополнение от 3 августа 2018 г. в виде ст. 53.1, предусматривающей право совещательного голоса при участии представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организацией, лишь подтверждает, что подобные формы реализации этого замечательного принципа полностью соответствуют нарицательному выражению «тащить и не пущать», которое как символ полицейского произвола и самоуправства ввело в публицистический оборот писатель-народник Г.И. Успенский еще в конце XIX века³.

Подтверждением этих крылатых слов является и анализ реализации принципа общественного контроля, отображенный в нескольких десятках прав профсоюзов (ст. 370 ТК РФ). Дело в том, что различные варианты участия профсоюзных активистов в работе различных комиссий, как правило, определяются работодателем с помощью локальных нормативных актов, принимаемых всего лишь с учетом мнения профкома. Значение предписаний профсоюзных инспекторов и уполномоченных (доверен-

¹ А.С. Пушкин в «Письме к издателю» (1836 г.) говорит: «Чем богаче язык выражениями и оборотами, тем лучше для искусного писателя». См.: Пушкин А.С. Собр. соч. В 10 т. Т. 6. М.: ГИХЛ, 1952–1962. С. 199.

² Советское трудовое право: учебник / под ред. Н.Г. Александрова. М.: Юридическая литература, 1972. С. 72.

³ См.: Ашукин Н.С., Ашукина М.Г. Крылатые слова: Литературные цитаты. Образные выражения. 4-е изд., доп. М.: Художественная литература, 1987. С. 341.

ных) лиц по охране труда понижено до «обязательных для рассмотрения» в сравнении с аналогичными предписаниями государственных инспекторов «обязательных для исполнения».

И последнее замечание, касающееся бесплодности смоковницы⁴, неудачно названной законодателем «социальным партнерством», связано с удвоением основных отраслевых и внутриинституциональных принципов. Вряд ли целесообразны первые при наличии в ст. 24 ТК РФ 12 очередных «основных принципов социального партнерства».

Существенные изъяны содержит и принцип, провозглашающий установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, отягощенный к тому же еще и «осуществлением государственного контроля (надзора) за их соблюдением». Здесь возникают, по крайней мере, два вопроса: 1) что сделал сам законодатель в деле установления таких регуляторов и их конкретизации в правовых нормах? 2) различает ли он принципы и гарантии?

По первому вопросу законодатель ведет себя крайне непоследовательно, поскольку в кодексе наблюдается разноликость при установлении принципов и гарантий институтов трудового права. Например, имеется то и другое в ситуации с заработной платой (ст. 132 и 130 ТК РФ). Но охрана труда удостоилась только гарантий (ст. 220 и 224 ТК РФ). Гарантии перечислены при заключении трудового договора (ст. 64), но в подинституте изменений трудового договора таковые обозначены только применительно к переводу на нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ). А гарантии, связанные с прекращением трудового договора, и вовсе оказались в разных местах кодекса: то в главе 13 (ст. 81 и 82), то в главе 27. Мало-вразумительными оказались и «общие положения» ст. 159 ТК РФ, посвященные нормированию труда, поскольку одна гарантия полностью перечеркивает другую: как может государство содействовать чему-либо, если в итоге установление и применение систем нормирования завяжут только от работодателя.

Нетрудно заметить обеспечительный характер и гарантий, и принципов. Более половины последних в ст. 2 ТК РФ сформулированы как обеспечение трудовых прав. Дословно это выглядит так: «...принципами <...> признаются: *обеспечение права* каждого работника на <...>, *обеспечение равенства возможностей*...» и т.д. Но такая функциональная направленность является и своеобразной чертой гарантий, которые определены в ст. 164 ТК РФ как средства, способы и условия, с помощью которых *обеспечивается* осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Определение, как видим, весьма широкое. И если принцип выступает в роли прямого правового регулятора, то гарантия, установленная размашисто или даже размыто, требует распознавания характерных признаков. Их суть состоит, во-первых, в том, что это правовые регуляторы, с помощью которых могут быть реализованы трудовые права работников и работодателя (ст. 21 и 22 ТК РФ). Во-вторых, гарантии конкретны и позволяют ответить на вопросы: какие именно средства, каким образом или способом, как, при соблюдении каких условий стороны трудовых отношений могут реализовать свои полномочия и получить нормированный объем благ? В-третьих, они

носят обеспечительный, то есть поддерживающий, характер и неразрывно связаны с компенсациями, для которых присуща возместительность. Не случайно законодатель перечень случаев предоставления гарантий тесно увязывает с компенсациями в ст. 165 ТК РФ, называя восемь конкретных ситуаций, помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных кодексом.

Отвечая на второй вопрос о различиях принципов и гарантий, сразу следует оговориться, что отличить их по предметно-понятийным признакам порой затруднительно. В основном принципы в ст. 2 ТК РФ сформулированы как права, обеспеченные набором правовых средств. Редко они поименованы как обязанности, например, по соблюдению условий трудового договора. Имеются и запреты принудительного труда и дискриминации.

Анализируя гарантии, видим, что они также зачастую выражены в форме запретов. Статья 64 ТК РФ из шести гарантий при заключении трудового договора содержит три запрета. Гарантии охраны труда (ст. 220 и 224 ТК РФ) в основном представляют собой обязанности работодателя. Причем их разнообразие может поразить вдумчивого читателя. Во-первых, они неразличимо прописаны в связке с компенсациями. Во-вторых, помимо общего набора этих правовых средств есть «повышенные или дополнительные гарантии и компенсации» (ст. 219). В-третьих, они включены то в состав полномочий работника, то в обязанности работодателя (ст. 212, 224).

Видимо, не случайно Е.И. Астрахан, несмотря на наличие в Основах законодательства о труде и КЗоТ РСФСР категории «гарантии», дает под консолидированным названием подробные характеристики шести «общих положений (принципов) правового института переводов на другую работу»⁵. Есть среди них и дополнительные гарантии против необоснованных переводов работников, ведущих выборную общественную работу.

3. Почти два десятка лет, прошедшие со дня внедрения отраслевых принципов в ТК РФ, позволяют выявить проблемы и сделать некоторые выводы, связанные с их востребованностью и значением для практики. И первая, легко обнаруживаемая напасть связана с тем, что законодатель не отличается верностью своим вечным ценностям. Подобные проявления многочисленны. Череду примеров начнем со следующего: в статьях 8 и 9 кодекса провозглашен запрет ухудшения, ограничения и снижения уровня трудовых гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Но законодатель не желает применить это превосходное правило при изменениях и дополнениях ТК РФ. В итоге состояние трудовых прав заметно регрессирует. Вместе с тем недопустимость ухудшения трудовых стандартов могло бы стать достойной целью и основным принципом правового регулирования трудовых отношений. Такое нововведение способствовало бы стабильности трудовых отношений и сбалансированности интересов работников, работодателей и государства. Но ничего подобного, несмотря на более чем стократные редактирования кодекса, не происходит, а значит, имеем непрекращающееся игнорирование и заявленных принципов правового регулирования, и стандартов трудовых прав, и целей трудового законодательства вкуче с его же задачами.

Приведем два характерных примера. Первый связан с отраслевым принципом, сформулированным как обе-

⁴ См.: там же. С. 27.

⁵ Астрахан Е.И. Перевод на другую работу. М.: Юрид. лит., 1977. С. 6–14.

спечение права каждого работника на справедливые условия труда. В числе слагаемых такого права названо ограничение рабочего времени. Но федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ увеличивает продолжительность рабочего времени во вредных и опасных условиях до 40 часов в неделю под «вывеской» сокращенного рабочего времени (ч. 3 ст. 92 ТК РФ), а ч. 3 ст. 94 кодекса фиксирует возможность увеличения максимально допустимой продолжительности ежедневных вредоносных смен до 12 часов.

Трудоправовые стандарты ограничения ежедневной продолжительности рабочего времени 6 часами и 36 часами в неделю в отраслях труда, особо тяжелых и неблагоприятных для здоровья, были установлены еще в КЗоТ РСФСР 1918 г. (ст. 85) и нашли повторение в кодексах 1922 г. (ст. 95) и 1971 г. (ст. 44). Немного не дожив до столетия, эти стандарты без объяснения причин оказались разрушенными. В итоге получаем «возвратное» фабрично-заводское законодательство царской России, предусматривающее продолжительность *нормального* рабочего дня в 11 с половиной часов⁶. Как видим, такой резкий скачок сознания законодателя о количественном увеличении времени работы не приближает, а удаляет цель трудового законодательства в направлении «создания благоприятных условий труда». Несомненно, это и антипример учета национальных интересов, свидетельствующий о перестройке трудовых отношений в угоду бизнеса. И наконец, подобные законодательные решения, связанные с сокращением уровня гарантий, предоставляемых работнику за вредность, противоречат задачам по сохранению трудоспособности работающего населения на всем протяжении профессиональной карьеры и увеличению ожидаемой продолжительности жизни к 2025 г. до 75 лет.

Второй пример из области заработной платы. В качестве отраслевого принципа провозглашено право каждого на справедливую, достойную, полную и своевременную заработную плату в расчете не только на самого работника, но и членов его семьи и не ниже МРОТ, то есть 12 130 руб. в месяц в сегодняшнем исчислении. Такая зарплата, заземленная на нищенский экономический показатель, не может соответствовать нравственным критериям, взятым законодателем в основу понимания данного явления. Причем неразумные действия законодателя по регулированию МРОТ, на мой взгляд, обрушивают этот принцип и являют собой не просто пример антилогии, а явной насмешки над здравым смыслом. Причем усмешка вышла усиленная и подтвержденная наличием в ТК РФ ст. 142, которая обязывает работника при нарушении работодателем срока выплаты заработной платы продолжать работу в течение 15 дней. А многочисленные группы специальных субъектов, вынужденные подчиняться «дисциплине голода», и вовсе, по мысли законодателя, должны продолжать работу фактически без ограничения срока. Подобные антизаконодательные примеры сорняками

⁶ Подробнее см.: Хныкин Г.В. Проблемы правового регулирования рабочего времени // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 34–37.

прорастают и на практике, поскольку контрольно-надзорные органы не могут решить долгоиграющую проблему по задержкам заработной платы, которая являет собой пример систематического нарушения принципа запрета принудительного труда (абз. 2 ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

Следует вспомнить и произошедшую в результате принятия федерального закона от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ потерю легального определения МРОТ, что привело к массовому обесцениванию труда.

Подобные иллюстрации поведения законодателя свидетельствуют об «обнулении» принципов справедливости применительно к условиям труда и заработной плате. Образцы вольного обращения законодателя с «основными началами» многочисленны. Отметим, в частности, его непоследовательность в ситуации с принципами отдельных институтов трудового права. Провозглашение их в социальном партнерстве является, к сожалению, исключением, а не правилом. В ТК РФ преобладает вариант некой стеснительности, а точнее, камуфлированности принципов под нейтральными названиями. Примеры — ст. 132, 232, 252 кодекса. Но чаще всего преобладает вариант их отсутствия, хотя по значению института, скажем, охраны труда, принципы непременно должны быть, и их не могут заменить политические лозунги ст. 210 ТК РФ. В этой статье оказались почти полностью «перепетыми» неразделенные между собой и наполненные нормами административного права «основные принципы и направления государственной политики в области охраны труда» (всего 21), которые были сформулированы в Модельном законе СНГ «Об охране труда», утвержденном еще 8 июня 1997 г.⁷ Профилактика производственного травматизма и профзаболеваний, называемая не иначе как базовой идеей, кодом охранительного законодательства, удостоилась упоминания в кодексе лишь 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ. Но до сих пор так и остается без должного внимания и законодателя, и органов государственного управления. Распоряжение Правительства РФ от 26 апреля 2019 г. № 833-р, посвященное проекту закона о внесении соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ со сроком исполнения — 2019 г., остается невыполненным.

Общий итог, как и начин статьи, радости не прибавляет, поскольку в результате почти 20-летней нормотворческой деятельности произошло усиление «хозяйской власти» работодателя в ущерб интересам работников и, несомненно, государства. Тем самым законодатель повторяет ошибки прошлого, связанные с превалированием технократического подхода в ущерб социальному, а значит, сценарии дальнейшего развития событий уже имеются в истории.

Литература

1. Астрахан Е.И. Перевод на другую работу / Е.И. Астрахан. Москва: Юридическая литература, 1977. 64 с.
2. Хныкин Г.В. Проблемы правового регулирования рабочего времени / Г.В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 34–37.

⁷ СПС «Гарант».

Понятие обязательства в трудовом праве

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

В статье предлагается определение трудового обязательства как структурного элемента правоотношений трудового права, анализируется использование термина «обязательство» в источниках российского трудового права и судебной практике, производится соотнесение обязательства со смежными категориями трудового права.

Ключевые слова: обязательство, трудовое обязательство, юридическая обязанность, абсолютная обязанность, относительная обязанность, право требования, обязанность претерпевания, правоотношение.

The Concept of Obligation in Labor Law

Stepanov Svyatoslav V.
Head of the Department of Statutory Activities and Law Enforcement Practice
of the Legal Directorate of the State Government-Owned Institution
of Moscow Road Traffic Management Center of the Government of Moscow

The article offers a definition of labor law obligations as a structural element of legal relations of labor law, analyzes the use of the term «obligation» in the sources of Russian labor law and judicial practice, correlates obligations with related categories of labor law.

Keywords: obligation, labor law obligation, legal duty, absolute duty, relative duty, right of claim, obligation to undergo, legal relationship.

Трудовое право, как и любая отрасль права, наряду со специальной терминологией оперирует фундаментальными юридическими понятиями: «право», «обязанность», «правоотношение», «договор», «правонарушение», «ответственность» и др. Любая из названных категорий в конкретной отрасли права приобретает определенное содержательное наполнение, продиктованное ее спецификой. В трудовом праве правоотношение становится трудовым правоотношением, договор — трудовым, коллективным, ученическим, правонарушение — дисциплинарным проступком, ответственность — дисциплинарной и материальной. Вместе с тем интегрированные в трудовое право общеправовые категории, приобретая специальные свойства, не утрачивают свойства общеправовые. Остановимся на сосуществующих бок о бок понятиях «право» и «обязанность».

Обязанность как мера должного поведения одного лица корреспондирует субъективному праву как мере дозволенного поведения другого лица и наоборот. Оба явления в силу диалектического закона единства и борьбы противоположностей образуют единое целое — содержание правоотношения. Поэтому сущность обязанности следует выявлять из сущности субъективного права, противостоящего этой обязанности. Обязанность, выступая мерой должного поведения обязанного субъекта, наполняется конкретным содержанием только как известная часть структуры иного порядка — правоотношения.

При исследовании положений современного российского трудового законодательства обращает на себя внимание, что термин «обязанность» используется наряду с семантически схожим термином «обязательство». Термин «обязательство» многократно встречается в нормах Трудового кодекса РФ, в том числе в ч. 11 и 12 ст. 20, ст. 24 и 26, ч. 2 ст. 41, ч. 3 ст. 45, ч. 2 ст. 46, ч. 3 ст. 47, ч. 3

ст. 48, ст. 55, ч. 2 ст. 207, ч. 4 ст. 248, ст. 341.5, ч. 2 ст. 416. Приведенный ряд положений ТК РФ охватывает целый ряд институтов трудового права: социальное партнерство, ученический договор, материальная ответственность, «замемный» труд и др. Любопытно, что если в первоначальной редакции ТК РФ термин «обязательство» употреблялся 15 раз, то в действующей редакции — уже более 30 раз. Иными словами, за период действия Кодекса этот термин употребляется дважды чаще.

Эта тенденция прослеживается и на более длинном временном отрезке. В КЗоТ РСФСР 1918 г.¹ термин «обязательство» не употреблялся. КЗоТ РСФСР 1922 г.² содержал одно упоминание — в ст. 85 (о гарантиях и компенсациях). В КЗоТ РСФСР 1971 г.³ «обязательство» использовалось уже семикратно — в ч. 2 и 3 ст. 8, ст. 12, 13, ч. 1 ст. 37, ч. 2 ст. 230, ст. 249 — применительно к коллективному договору.

Указанный термин встречается и в других действующих актах трудового законодательства. В федеральных законах «Об объединении работодателей»⁴ и «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁵ его в совокупности можно найти более десятка раз.

¹ Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. : принят ВЦИК (утратил силу) // СУ РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.

² Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. : принят Постановлением ВЦИК от 9 ноября 1922 г. (утратил силу) // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

³ Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 г. (утратил силу) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

⁴ Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединении работодателей» [в ред. Федерального закона от 28 ноября 2015 г. № 355-ФЗ] // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

⁵ Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [в ред.

Наряду с этим термин «обязательство» можно обнаружить в актах Верховного Суда РФ. В абз. 1 п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2⁶ термином определяются обязательства из трудового договора. В Обзоре практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника от 5 декабря 2018 г.⁷ слово «обязательство» применяется 12 раз — в контексте обязательств по материальной ответственности (п. 3, 7, 9) и обязательств по ученичеству (п. 10, 11). Более того, в абз. 8 п. 3 Обзора приводится весьма любопытный пример из практики нижестоящих судов, ошибочно допустивших вывод о правомерности новации обязательства по возмещению работником ущерба в порядке материальной ответственности перед работодателем заемным гражданско-правовым обязательством между теми же лицами.

У скрупулезного толкователя или пытливого исследователя может возникнуть вопрос относительно значения указанного термина.

С одной стороны, из анализа контекста упомянутых положений следует, что термин «обязательство» используется как синоним слова «обязанность». Более того, при мысленном допущении замены в соответствующем контексте слова «обязательство» на «обязанность» смысл истолкуемого законоположения не изменится. Таким образом, можно допустить, что термин «обязательство» употребляется законодателем и судами в значении обязанности (долга) обязанной стороны правоотношения перед управомоченной.

С другой стороны, общеправовой принцип определенности права стоит «во главе угла». Иными словами, в правовой герменевтике принято исходить из нежелательности употребления одного термина в нескольких значениях, равно как и терминологического плюрализма — применения множества терминов к одному определяемому явлению (не говоря уже о применении терминов в качестве фигуры речи).

Итак, как соотносятся «обязанность» и «обязательство»? Ответ на этот вопрос можно получить, предварительно исследовав каждое из этих явлений.

Категория обязательства употребляется в других отраслях права в нескольких значениях, в частности: а) как *относительное правоотношение* между строго определенными сторонами; б) как сама *обязанность (долг) обязанной стороны* в этом относительном правоотношении; в) как *право требования управомоченной стороны* в относительном правоотношении; г) как юридическая форма закрепления обязательства (договор, односторонний акт и т.п.)⁸.

Юридические обязанности типологически различаются между собой по составу долженствований, содержание которых может заключаться в необходимости:

1) осуществления обязанным лицом определенного действия либо воздержания от его осуществления (произвести предоставление) в пользу определенного управомоченного лица (*относительная обязанность или обязанность активного типа*);

2) воздержания обязанного лица от действий, создающих управомоченному лицу препятствия в осуществлении его субъективного права (*абсолютная обязанность или обязанность пассивного типа*);

3) в необходимости претерпевания обязанным лицом действий управомоченного лица (*обязанность претерпевания*), реализующего *секундарное право и право на защиту*.

Иллюстрацией *относительной обязанности* в трудовом праве выступают обязанности работника выполнять трудовую функцию, в том числе не разглашать конфиденциальную информацию, а также обязанность работодателя обеспечивать работнику надлежащие условия труда. Забегая вперед, отметим, что относительные обязанности — самый распространенный в трудовом праве тип обязанностей.

Примером *абсолютной обязанности* в сфере труда выступает обязанность хозяйствующего субъекта не использовать принудительный труд — не нарушать свободу труда каждого из неопределенного круга лиц. Еще один пример — запрет злоупотребления правом. Названные примеры не являются характерными только для трудового права. Характерный для трудового права пример абсолютной обязанности — обязанность работодателя не препятствовать реализации работником права на объединение в профсоюз.

Обязанность претерпевания (pati) представлена в трудовом праве обязанностью работника претерпевать последствия реализации прав, составляющих содержание работодательской власти (дисциплинарное взыскание, поощрение, издание локального нормативного акта) или обязанностью работодателя претерпевать осуществление работником своего права на самозащиту.

Подобная градация обязанностей в трудовом праве корреспондирует содержанию субъективных социально-трудовых прав, их правомочиям: 1) правомочию на собственные действия; 2) правомочию требования; 3) правомочию на защиту права⁹. Типология субъективных прав по комбинации правомочий носит межотраслевой характер. Ее воспроизводят и цивилисты¹⁰, и трудовики¹¹.

Применительно к субъективным правам и обязанностям в трудовом праве можно констатировать, что:

1) не любой обязанности противостоит право требования (очевидно, обязанности работодателя отстранить работника не корреспондирует соответствующее право требования работника);

2) не любому праву противостоит обязанность активного типа (например, праву работодателей или работников на объединение);

Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 305-ФЗ) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

⁶ 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.

⁷ Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника : утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 5 декабря 2018 г. // СПС «Консультант-Плюс».

⁸ См., напр.: Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. Т. 2. М. : Статут, 2005. С. 8.

⁹ Подробнее об этом см.: Степанов С.В. Субъективные социально-трудовые права: абсолютные и относительные // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 14–17.

¹⁰ См., напр.: Российское гражданское право : учебник. В 2 т. Т. I: Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права / отв. ред. Е.А. Суханов. 2-е изд., стереотип. М. : Статут, 2011. С. 113. Автор главы — В.С. Ем.

¹¹ См., напр.: Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе. М., 1955. С. 108–109.

3) не любая обязанность состоит в совершении конкретных действий либо в воздержании от них (например, обязанности пассивного типа и претерпевания).

Исходя из контекстуального употребления слова «обязательство» в законодательстве и судебной практике, можно заключить, что обязательство в трудовом праве представляет собой именно относительную обязанность, состоящую в необходимости осуществления обязанным лицом определенного действия либо воздержания от него, которому корреспондирует право требования определенного управомоченного лица.

Так, обязательству работодателя по трудовому договору выплатить работнику заработную плату противостоит право требования работника о ее выплате. Обязательству ученика по ученическому договору проработать в соответствии с полученной квалификацией в течение установленного в ученическом договоре срока противостоит право требования работодателем исполнения этой обязанности, а в случае отказа от отработки — право требования возврата полученной учеником стипендии и возмещения других понесенных расходов в связи с ученичеством.

Следовательно, не любая обязанность в трудовом праве является трудовым обязательством. В этой связи необходимо выделить критерии, наличие которых позволяет квалифицировать ту или иную обязанность как трудовое обязательство.

Во-первых, трудовое обязательство — структурный элемент относительного правоотношения — правоотношения с определенным субъектным составом, в котором одна сторона имеет обязанность, заключаемую в необходимости совершения определенного действия или воздержания от него, а другая сторона обладает правом требования исполнения этой обязанности.

Во-вторых, трудовое обязательство — структурный элемент правоотношения, которому корреспондирует право требования определенной управомоченной стороны этого правоотношения.

В-третьих, содержание долженствований трудового обязательства представлено конкретным действием (*facere*) либо воздержанием от него (*non facere*).

В-четвертых, трудовое обязательство — структурный элемент общественного отношения, урегулированного нормами трудового права и входящего в предмет трудового права. Этот критерий позволяет разграничить его и обязательства иной правовой природы.

Резюмируя сказанное, определим трудовое обязательство.

Трудовое обязательство — защищенная нормами трудового права юридическая мера должного поведения обязанной стороны правоотношения, состоящая в необходимости совершения определенных действий или воздержания от их совершения, которой корреспондирует право требования управомоченной стороны правоотношения.

Уяснению сущности трудового обязательства способствует его соотнесение с рядом устоявшихся категорий трудового права: а) трудовое правоотношение; б) трудовой договор; в) трудовая обязанность.

Трудовому праву известны как минимум два подхода к определению трудового правоотношения — узкий и широкий. Если мы исходим из узкого подхода — подхода, реализованного непосредственно в нормах трудового законодательства (ст. 1, 15, 16 ТК РФ), который предпо-

лагает, что трудовое правоотношение не включает в себя иные непосредственно связанные с трудовым отношения, то трудовое обязательство выступает элементом содержания трудового правоотношения наряду с субъективными правами. В то же время трудовое обязательство может быть структурным элементом содержания иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовым — по социальному партнерству, ученичеству, материальной ответственности и т.д.

Равно как и трудовое правоотношение, трудовой договор — термин многозначительный. Его определяют как: а) юридический факт, порождающий трудовое правоотношение; б) институт трудового права и трудового законодательства; в) источник субъективного трудового права; г) юридическую модель трудового правоотношения; д) письменный документ.

Поскольку выше обязательство соотнесено с правоотношением, целесообразно соотнести его с трудовым договором — юридическим фактом. В этом случае трудовой договор является одним из возможных источников (оснований) возникновения трудового обязательства, но непосредственно не для всех его видов, а только лишь для обязательств, выступающих элементом трудового правоотношения (обязательств работника и работодателя). При этом трудовой договор не является единственным источником возникновения трудовых обязательств. К их числу также можно отнести ученический договор, соглашение, коллективный договор, иные локальные нормативные акты и др.

Трудовая обязанность обычно понимается в значении меры должного поведения работника, возникающей из трудового договора (абз. 2 ч. 2 ст. 21, абз. 5 ч. 1 ст. 22, абз. 5 ч. 2 ст. 22, ч. 1 ст. 192 ТК РФ). При этом термин «трудовая обязанность» не включает в себя обязанности работодателя из трудового договора. Равнозначными ему терминами по тексту ТК РФ выступают термины «должностная обязанность» (ч. 4 ст. 129, ст. 155) и «обязанность работника по трудовому договору» (абз. 6 ч. 1 ст. 76, п. 9 ч. 1 ст. 83). Следовательно, трудовая обязанность — частный случай трудового обязательства, включающий только обязательства работника из трудового правоотношения.

Необходимо различать трудовые обязательства и подтребования к ним. Эта категория выделяется в теории гражданского права¹², но вместе с тем имеет межотраслевое значение. Применение подтребований обусловлено сложным содержанием обязательств (обязанностей активного типа), что вызывает необходимость их конкретизации определенными способами, в частности:

1) путем установления уточняющих обязанностей, с помощью которых исчерпывающим образом характеризуется основная обязанность (например, должностная инструкция, конкретизирующая содержание трудовой функции — основного обязательства работника);

2) путем установления параметров исполнения обязательства — предмета (формы) исполнения, срока исполнения, объема исполнения, качества исполнения, личности исполнителя, получателя исполнения, места исполнения, порядка и последовательности исполнения (например, нормы ТК РФ, определяющие требования к исполнению обязательства по выплате заработной платы).

¹² См., напр.: Грибанов В.П., Ем В.С. Гражданско-правовые обязанности: содержание и факторы, его определяющие // Вестник МГУ. Серия 11. Право. 1984. № 6. С. 3–10.

Публично-правовое начало трудового права нередко побуждает законодателя включать в качестве подтребования особые обязанности стороны, сопряженные с исполнением ей основного обязательства. Вместе с тем этим подтребованиям не корреспондируют права требования управомоченной стороны обязательства.

В силу ч. 1 ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы работника: появившегося на работе в состоянии опьянения; не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обязательный медицинский осмотр; в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия и др.) и т.д. Эта обязанность работодателя направлена прежде всего на сохранение жизни и здоровья работника как мера охраны труда, вследствие чего носит правоохранительный характер и в то же время является подтребованием к основному обязательству работодателя по обеспечению им надлежащих условий труда.

Подтребование по отстранению работника включено в содержание основного обязательства в связи с охраной двух охраняемых публичных интересов — жизни и здоровья работника (выражение охранительной функции трудового права) и обеспечением исполнения требований

правопорядка (выражение законности). Охрана частного интереса в виде обеспечения безопасности производства отдельного работодателя и сохранности его имущества в данном случае подчинена задачам охраны публичных интересов, ведь для охраны интереса частного достаточно было бы снабдить работодателя правом на отстранение работника, а не обязанностью.

Литература

1. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н.Г. Александров. Москва : Госюриздат, 1955. 176 с.
2. Грибанов В.П. Гражданско-правовые обязанности: содержание и факторы, его определяющие / В.П. Грибанов, В.С. Ем // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1984. № 6. С. 3–10.
3. Российское гражданское право. В 2 томах. Т. 1. Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права : учебник / ответственный редактор Е.А. Суханов. 2-е изд., стереотип. Москва : Статут, 2011. 956 с.
4. Степанов С.В. Субъективные социально-трудовые права: абсолютные и относительные / С.В. Степанов // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 14–17.
5. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. В 2 томах. Т. 2 / Г.Ф. Шершеневич. Москва : Консультант Плюс : Статут, 2005. 460 с.

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.

О смягчении в сфере труда негативных последствий распространения коронавирусной инфекции COVID-19

Благодир Алла Леонтьевна,
профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения
Московского государственного юридического университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук, доцент
alblagodir@msal.ru

Важнейшими задачами государства в 2020 году стало принятие мер, направленных на поддержку работников в период распространения коронавирусной инфекции, и сохранение гарантий их трудовых прав.

Анализ нормативных правовых актов в сфере труда показал следующее. Во-первых, меры поддержки работников направлены на сохранение заработной платы и на снижение числа увольнений работников. Во-вторых, особо правовые гарантии были усилены при регулировании рабочего времени, безопасности и гигиены труда, социально-партнерских отношений, а также трудовых отношений с отдельными категориями работников.

Ключевые слова: заработная плата, трудовые отношения, увольнение, рабочее время, социально-партнерские отношения и др.

On Mitigating Negative Consequences for the Labor Sector Caused by the Spread of the COVID-19 Coronavirus Infection

Blagodir Alla L.
Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
LL.D., Associate Professor

The most important challenge for the government in 2020 has become taking actions aimed at supporting employees in the period of spreading coronaviral infection and maintaining guarantees of their labor rights.

Having analyzed laws and regulations in the sphere of labor we concluded: 1) Measures for supporting employees are aimed at safeguarding their salary and reducing the number of dismissal of employees. 2) Legal guarantees were specifically stepped up in regulation of working hours, health and safety, social partnership relations, as well as labor relations with specific categories of employees.

Keywords: salary, labor relations, dismissal, working hours, social partnership relations, etc.

В период распространения коронавирусной инфекции COVID-19 усилия всех стран были направлены на поддержку работников и сохранение их трудовых прав. Принятые Российской Федерацией дополнительные меры в сфере труда прежде всего были сосредоточены на сохранении трудовых отношений в целях минимизации увольнений, связанных с экономическими причинами, заработной платы работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, гарантий, предусмотренных трудовым законодательством в рамках социально-партнерских отношений, в области рабочего времени, безопасности и гигиены труда, а также на сохранении гарантий трудовых прав работников-мигрантов.

Рассмотрим каждое из перечисленных выше направлений более детально.

Сохранение трудовых отношений — меры, направленные на минимизацию увольнений работников, связанных с экономическими причинами.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) 9 апреля 2020 г. приняла разъяснения, касающиеся Указов Президента от 25 марта 2020 г.¹ и от 2 и 28 апреля

2020 г.² о нерабочих днях. В этом разъяснении Роструд указал, что в период действия нерабочих дней расторжение трудовых договоров возможно только по инициативе работника. Указанное разъяснение хотя и несколько некорректно толкует действующее трудовое законодательство, но, очевидно, направлено на снижение масштаба увольнений в период установленных ограничений³. Из экономических мер, направленных на стимулирование работодателей по сохранению рабочих мест, можно выделить объявление о выдаче беспроцентных кредитов бизнесу, относящемуся к пострадавшим от пандемии

¹ Указ Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // СЗ РФ. 2020. № 13. Ст. 1898.

² 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)» // СЗ РФ. 2020. № 14 (часть I). Ст. 2082; Указ 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)» // СЗ РФ. 2020. № 18. Ст. 2875.

³ Головина С.Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 4–5.

отраслям при условии сохранения работодателями не менее 90% рабочих мест по сравнению с 31 марта 2020 г. Кроме того, 21 апреля 2020 г. Президент поручил Правительству таким предпринимателям выплатить на безвозвратной основе за счет средств федерального бюджета финансовую поддержку на решение неотложных задач в размере не менее одного МРОТ (12130 рублей) на одного работника в месяц. Распоряжением Правительства РФ от 8 мая 2020 г. (с изм. от 19 июня 2020 г.)⁴ на эти цели выделено 104,38 млрд рублей за счет резервного фонда Правительства.

Указом Президента РФ от 11 мая 2020 г.⁵ объявлено о новых мерах поддержки занятости. В частности, в случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся на соответствующей территории отдельных организаций независимо от формы собственности, а также индивидуальных предпринимателей за работниками таких организаций и лицами, работающими у индивидуальных предпринимателей, сохраняется заработная плата (п. 3 Указа). Объявлено об открытии новой кредитной линии для предприятий из пострадавших от эпидемии отраслей. Размер кредита должен соответствовать МРОТ на каждого работника в месяц по льготной ставке в 2%. Кредит следует погасить до 1 апреля 2021 г. При этом если организация сможет сохранить 90 и более процентов работников, то в этом случае кредит и проценты по нему будут полностью списаны. В случае, если занятость работодатель сохранит на уровне 80%, будет списана половина суммы кредита и процентов.

Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2020 г. № 486 были утверждены временные Правила представления работодателями информации о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, а также иных сведений о занятости в информационно-аналитическую систему «Общероссийская база вакансий «Работа в России»»⁶.

Постановлением Правительства РФ от 8 апреля 2020 г. № 460 (ред. от 10.06.2020) утверждены временные Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными⁷, согласно которым регистрация

граждан, потерявших работу и нуждающихся в содействии органов занятости населения по поиску подходящей работы, осуществляется в электронной форме.

В отдельных субъектах РФ приняты нормативные правовые акты, направленные на возмещение части затрат работодателей, связанных с оплатой труда работников, находящихся под риском увольнения, и организацией их временной занятости⁸.

Сохранение заработной платы — это самая общая мера, направленная на поддержку дохода работников. В России режим карантина в марте и апреле был объявлен «нерабочими днями». Как известно, такое понятие отсутствует в действующем трудовом законодательстве⁹. Работодатели, не отнесенные к числу непрерывно действующих и жизненно важных предприятий и организаций, не имеющие возможности осуществлять свою деятельность в удаленном режиме, обязаны сохранять среднюю заработную плату для своих работников в полном объеме на период ограничений. В соответствии с разъяснениями Министерства труда РФ, вынужденная остановка работы в этой ситуации не относится к простоям по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, оплачиваемому в размере 2/3 должностного оклада¹⁰ работника. Таким образом, государство перенесло основной экономический ущерб от ограничительных мер с себя на плечи работодателей, вынужденных остановить работу. Помощь, оказываемая работодателям в этой обстановке, носит очень ограниченный характер и не компенсирует большую часть потерь, в результате чего ожидается волна банкротств работодателей, особенно в сфере малого и среднего бизнеса, и, как следствие, существенный рост безработицы. Вероятно, одной из причин, по которой Правительство отказалось официально объявлять чрезвычайную ситуацию в России, стало желание не допустить увольнения работников по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, вследствие наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства или органа государственной власти соответствующего субъекта (п. 7 ст. 83 ТК РФ).

рации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными» // СЗ РФ. 2020. № 15 (часть IV). Ст. 2311.

⁴ Распоряжение Правительства РФ от 8 мая 2020 г. № 1229-р (ред. от 19.06.2020) «О выделении в 2020 году бюджетных ассигнований на предоставление субсидий субъектам малого и среднего предпринимательства, ведущим деятельность в отраслях экономики, наиболее пострадавших в результате распространения коронавирусной инфекции» // СЗ РФ. 2020. № 20. Ст. 3199.

⁵ Указ 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)» // СЗ РФ. 2020. № 20. Ст. 3157.

⁶ Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2020 г. № 486 «Об утверждении Временных правил представления работодателями информации о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров, а также иных сведений о занятости в информационно-аналитическую систему «Общероссийская база вакансий «Работа в России»» // СЗ РФ. 2020. № 16. Ст. 2597.

⁷ Постановление Правительства РФ от 8 апреля 2020 г. № 460 (ред. от 10.06.2020) «Об утверждении Временных правил реги-

⁸ См., напр.: Постановление Совета министров Республики Крым от 23 апреля 2020 г. № 238 (ред. от 02.06.2020) «Об утверждении Порядка предоставления субсидий из бюджета Республики Крым юридическим лицам, не являющимся государственными учреждениями, на ежемесячное возмещение части затрат работодателей, связанных с оплатой труда работников, находящихся под риском увольнения, и организацией их временной занятости» // Официальный сайт Правительства Республики Крым. URL: <http://rk.gov.ru>, 23.04.2020.

⁹ Трудовым кодексом РФ предусмотрены выходные дни и нерабочие праздничные дни (ст. 111 и 112 ТК РФ). Нерабочие дни, предусмотренные Указом Президента, не относятся ни к одному из этих видов.

¹⁰ Фиксированной части заработной платы, без надбавок и стимулирующих выплат. См.: Постановление Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. № 40 «Об утверждении разъяснения «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя»» (вместе с разъяснением Минтруда РФ от 27.06.1996 № 6) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1996. № 1.

Правительство РФ с апреля по сентябрь 2020 г. установило специальную федеральную выплату¹¹ специалистам, которые непосредственно работают с больными коронавирусом: для врачей — 80 тыс. руб. в месяц; для среднего медперсонала — фельдшеров, медсестер — 50 тыс. руб. в месяц; для младшего медперсонала — 25 тыс. руб. в месяц; для врачей скорой помощи — 50 тыс. руб. в месяц. Эти выплаты освобождены от подоходного налога.

Во исполнение постановлений Правительства РФ во всех субъектах РФ приняты региональные нормативные правовые акты по выплате денежных средств работникам организаций социального обслуживания¹², в том числе в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей¹³, и медицинским работникам¹⁴.

Сохранение гарантий в сфере рабочего времени. Думская фракция «Единая Россия» объявила о намерении внести в течение 2020 г. законопроект о регулировании нетипичных форм занятости, включая совершенствование норм о дистанционном труде, пересмотр нормы о так называемом режиме «ненормированного рабочего дня», представляющем собой легальный обход норм о сверхурочной работе, введение в законодательство норм о праве работников «быть офлайн» в нерабочее время и др. Эти идеи были предложены фракцией еще в ноябре 2019 г., до распространения пандемии, но в новых условиях к ним было привлечено существенное внимание, и теоретическое обсуждение данного вопроса перешло в

практическую плоскость. Так, Московская городская дума подготовила аналитический материал «Организация и правовое регулирование дистанционной (удаленной) работы: зарубежный и отечественный опыт» (по состоянию на 6 июля 2020 г.) и проект соответствующего федерального закона, который должен установить единые для всех субъектов трудовых отношений правила в применении удаленного труда¹⁵.

Совершенствование мер по безопасности и гигиене труда. В 2020 г. в связи с распространением новой коронавирусной инфекции среди работников различных отраслей разработаны профилактические и дезинфекционные мероприятия и рекомендации по ее предупреждению¹⁶. Особое внимание государства было направлено на принятие мер по расследованию страховых случаев причинения вреда здоровью медицинских работников, осуществляющих трудовые обязанности, связанные с минимизацией причинения вреда Covid-19¹⁷.

Социально-партнерские отношения. Российские профсоюзы согласовали с Правительством выплату пособий тем, кто не может работать вследствие нахождения на карантине или самоизоляции аналогично пособию по временной нетрудоспособности. В рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) обсуждались меры по социальной защите в условиях распространения Covid-19. Так, на заседании РТК, состоявшемся 24 апреля 2020 г.¹⁸, профсоюзы возражали против законопроекта, направленного на ликвидацию последствий чрезвычайных ситуаций, включая эпидемии, предусматривавшего возможность принятия оперативных мер, минуя процедуры социального партнерства. На этом же заседании обсуждались меры по защите работников, работающих вахтовым методом, среди которых стала распространяться коронавирусная инфекция. Правительство РФ лоббировало принятие закона, фактически позволявшего ему устанавливать особенности регулирования труда отдельных категорий работников, что входит в предмет регулирования Трудового кодекса (правового акта более высокого уровня). В связи с этим профсоюзные представители в РТК возражали против этой инициативы.

Представители объединений работодателей и профсоюзов критиковали действия Правительства РФ, в рамках которых были приняты меры по социальной защите на-

¹¹ Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2020 г. № 484 (ред. от 09.09.2020) «Об утверждении Правил предоставления в 2020 году иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, в целях софинансирования в полном объеме расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19» // СЗ РФ. 2020. № 16. Ст. 2596.

¹² Постановление Правительства Республики Калмыкия от 30 апреля 2020 г. № 131 (ред. от 27.05.2020) «Об установлении денежной выплаты работникам стационарных организаций социального обслуживания населения Республики Калмыкия в период распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Вестник правовых актов Правительства Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия. 2020. № 12 и др.

¹³ Постановление Совета министров Республики Крым от 2 июня 2020 г. № 312 (ред. от 29.06.2020) «Об установлении выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку работникам организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, общеобразовательных организаций интернатного типа, организации, осуществляющей обучение, и организаций социального обслуживания Республики Крым в период работы в режиме полной изоляции и действия режима функционирования «Повышенная готовность» в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» // Официальный сайт Правительства Республики Крым. URL: <http://rk.gov.ru>, 02.06.2020.

¹⁴ См., напр.: Постановление Кабинета Министров Республики Адыгея от 16 апреля 2020 г. № 69 (ред. от 23.06.2020) «О мерах по осуществлению выплат стимулирующего характера за особые условия труда и дополнительную нагрузку медицинским работникам государственных учреждений здравоохранения Республики Адыгея, оказывающим медицинскую помощь гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция, и лицам из групп риска заражения новой коронавирусной инфекцией» // Собрание Законодательства Республики Адыгея. 2020. № 4 и др.

¹⁵ URL: Duma.mos.ru

¹⁶ Постановление Правительства РФ от 28 апреля 2020 г. № 601 «Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом» // СЗ РФ. 2020. № 18. Ст. 2919.

¹⁷ Постановление Правительства РФ от 16 мая 2020 г. № 695 «Об утверждении Временного положения о расследовании страховых случаев причинения вреда здоровью медицинского работника в связи с развитием у него полученных при исполнении трудовых обязанностей заболевания (синдрома) или осложнения, вызванных подтвержденной лабораторными методами исследования новой коронавирусной инфекцией и повлекших за собой временную нетрудоспособность, но не приведших к инвалидности» // СЗ РФ. 2020. № 21. Ст. 3276.

¹⁸ Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Выписка из протокола № 4 заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 апреля 2020 года. 8 мая 2020 г. URL: <http://government.ru/info/39660/>. Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по действиям социальных партнеров, работников и работодателей в условиях предотвращения распространения коронавирусной инфекции в Российской Федерации (утв. Минтрудом России, РСПП, ФНПР).

селения в условиях развития коронавирусной инфекции в обход РТК, что нарушает ст. 35.1 Трудового кодекса РФ.

Профсоюзы оказывают юридическую помощь работникам в отношении социальной защиты в условиях эпидемии онлайн и по телефонным линиям и активно освещают ситуацию в СМИ.

Гарантии трудовых прав работников-мигрантов. В России с 15 марта по 15 декабря 2020 г. продлены сроки временного пребывания иностранных граждан в РФ в связи с пандемией. При этом иностранные граждане освобождены на этот период от ежемесячных выплат за патенты на работу, которые составляют значимую часть заработка работников-мигрантов. Работодатели имеют право при соблюдении ограничений, направленных на санитарно-эпидемиологическое благополучие населе-

ния, продолжать привлекать к трудовой деятельности иностранных граждан без необходимости оформления им разрешений на работу или патентов¹⁹.

Литература

1. Головина С.Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // С.Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 3–8.

¹⁹ Указ Президента РФ от 18.04.2020 № 274 (ред. от 23.09.2020) «О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 16. Ст. 2573.

DOI: 10.18572/2221-3295-2021-1-14-17

Правовое регулирование возникающих на спотовом рынке труда отношений, осложненных иностранным элементом

Линец Александр Александрович,
доцент кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета (МГУ) имени М.В. Ломоносова,
кандидат юридических наук
aleksandr_a_l@mail.ru

В статье рассматриваются правовые аспекты развития спотового рынка труда, которое вносит значительный вклад в распространение отношений по исполнению личного труда, имеющих трансграничный характер. Формулируются определения понятий: гиг-занятость; спотовый рынок труда; цифровая платформа; участники спотового рынка труда (наниматель и нанимаемое лицо); краудворк; работа по требованию и др. Рассматриваются проблемы коллизионного регулирования отношений, возникающих на спотовом рынке труда.

Ключевые слова: иностранный элемент, трудовые отношения, гиг-занятость, спотовый рынок труда.

The Legal Regulation of Relationships in the Sports Labor Market Complicated by a Foreign Element

Linets Aleksandr A.
Associate Professor of the Department of Labor Law of the Law Faculty
of the Lomonosov Moscow State University (MSU)
PhD (Law)

The article discusses the legal aspects of the development of the spot labor market, which make a significant contribution to the spread of personal labor relations that have a cross-border nature. Definitions of the following concepts are formulated: gig employment; spot labor market; digital platform; participants in the spot labor market (employer and employed person); crowdwork; on-demand work, etc. The problems of conflict-of-laws regulation of relations arising in the spot labor market are considered.

Keywords: foreign element, labor relations, gig employment, spot labor market.

Значительное влияние на распространение отношений в сфере исполнения личного труда транснационального характера оказывает развитие спотового рынка труда, что является проявлением технологического аспекта глобализации (так как спотовый рынок труда развивается в основном благодаря развитию цифровых платформ). Вообще, изменения в организации ведения бизнеса и управлении трудом, обусловленные техноло-

гическим развитием, в первую очередь вызваны двумя взаимосвязанными факторами: во-первых, изменением способов производства товаров и оказания услуг; во-вторых, изменением способов привлечения и взаимодействия с персоналом. Важно отметить, что данная проблематика, несмотря на то что, на первый взгляд, носит «локальный» характер (так как представлена на уровне работодателей), имеет непосредственное влияние на

общегосударственный уровень. Так, изменение организации управления трудом ставит вопросы о реакции законодательства на такие изменения в сфере трудового права и иных отраслей. Кроме того, данные изменения трансформируют структуру занятости (например, из-за распространения атипичной занятости), что также имеет общенациональное значение. Вопрос государственной реакции должен быть обусловлен природой происходящих изменений. Данная проблематика комплексно связана с теоретико-концептуальным пониманием правового регулирования в сфере труда и пониманием трудовых отношений, целей и задач трудового права¹.

В настоящее время рынок труда преимущественно основан на трудовых отношениях, которым свойственны «традиционные» характеристики, и соответствующем им регулировании. Так, трудовое законодательство, как один из основных регуляторов рынка труда, развивалось как система прав и обязанностей, перераспределяющих общественное благо, подкрепляемое системой социального обеспечения. Однако структурное изменение рынка труда, происходящее в настоящее время, ставит под вопрос эффективность функционирования неприспособленных для новых явлений правовых механизмов. Изменения организации управления трудом, происходящие в связке с распространением нестандартных форм занятости, зачастую приводят к негативным последствиям в виде ухода субъектов рынка труда от систем трудового и социально-обеспечительного регулирования, что влечет нарушение установленной законодательством системы перераспределения общественных благ и снижение уровня стандартной занятости. Другими словами, новые формы организации труда часто не основаны на трудовых отношениях, а значит, формируется пласт занятых лиц, на которых не распространяются права и гарантии, предусмотренные трудовым и социально-обеспечительным законодательством.

Нетипичные формы занятости, отражающие организацию управления трудом как основанную на трудовых отношениях (например, дистанционный труд), так и не основанную на них (например, большая часть исполнения труда в рамках гиг-занятости), играют важную роль в обеспечении реализации интересов и удовлетворении потребностей (в том числе в рамках реализации принципа свободы труда, а также реализации права на труд) тех категорий населения, которым требуется работа, обладающая гибкими характеристиками (например, по месту и (или) времени ее выполнения). Так, «типичная» занятость, обычно предполагающая работу, которая не обладает характеристиками гибкости, зачастую не является оптимальным вариантом для реализации права на труд для ряда категорий населения, среди которых лица, проходящие очное обучение в высших учебных заведениях, лица с ограниченными возможностями, лица с семейными обязанностями и др. Поэтому нетипичная занятость будет способствовать включению в рынок труда данных категорий населения. Кроме того, нетипичная занятость также создает возможности в получении дополнительного

дохода для лиц, занятых в рамках «типичных» трудовых отношений.

Таким образом, такие факторы, как получение работы с гибкими характеристиками ее выполнения, получение дополнительного дохода, отсутствие возможности трудоустроиться на традиционном рынке труда, являются основными причинами для включения лиц в гиг-занятость. Впрочем, важно также подчеркнуть, что большинство трудоспособного населения заинтересовано в стабильном, отчасти гарантированном доходе, а также в должном уровне обеспеченности правами и гарантиями в отношениях с более сильным субъектом исполнения личного труда (социальной защищенности). Кроме того, хотя гиг-занятость в целом может рассматриваться как инструмент вовлечения определенных категорий лиц на рынок труда, в настоящее время сложно прогнозировать долгосрочное влияние в условиях ее масштабирования на развитие национального человеческого капитала в целом и на благополучие гиг-работников в частности. При этом в рамках спотового рынка труда могут возникать в том числе трудовые отношения, в случае если соответствующие им характеристики присущи взаимодействию в рамках гиг-занятости (к примеру, опосредованное цифровой платформой выполнение трудовой функции в рамках дистанционного труда).

Правовое регулирование в сфере труда должно обеспечивать не только инфраструктуру стандартной занятости (в рамках классической структуры рынка труда и организации управления трудом), но и поддерживать различные факторы и особенности динамики структурных изменений на рынке труда. Роль государства, которая реализуется через механизмы правового регулирования, заключается в оптимизации структуры занятости.

Происходящие изменения требуют формулирования терминологии, определяющей соответствующие явления: гиг-занятость; спотовый рынок труда; цифровая платформа; участники спотового рынка труда (наниматель и нанимаемое лицо); краудворк; работа по требованию и др. При этом в рамках данной статьи формулирование определений будет иметь в некоторой степени межотраслевой характер, но в первую очередь предназначенный для науки трудового права².

Гиг-занятость — форма занятости, обеспечиваемая цифровыми платформами, распределяющими работу в форме краудворк (предложение выполнить работу (задание) рабочей силе без географических ограничений), или работы по требованию (предложение выполнить работу (задание) отдельному лицу в географически определенном месте, прошедшему отбор и подвергающемуся контролю со стороны платформы).

Спотовый рынок труда — часть рынка труда, характеризующаяся взаимодействием субъектов (нанимателей и нанимаемых лиц) в рамках краткосрочных отношений (опосредованных в форме договора гражданско-правового характера или трудового договора, обычно заключенного на определенный срок) по исполнению личного труда в рамках эпизодического (разового или повторяющегося разового) выполнения работы (зада-

¹ См. подробнее о влиянии технологических изменений на трудовое право: Лушников А.М. Научно-технические революции и трудовое право (историко-правовой очерк) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 9–11; Лушников А.М., Лушникова М.В. Четвертая научно-техническая революция и трудовое право: реальные вызовы // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 3–6.

² См. подробнее определения ряда ключевых понятий в данной сфере в межотраслевом аспекте: Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. № 32 (1). С. 30–54.

ния), зачастую обеспечиваемого цифровой платформой (в форме краудворк и (или) работы по требованию).

Цифровая платформа — информационная система, аккумулирующая данные пула субъектов спотового рынка труда (нанимаемых лиц и нанимателей) и (или) пула выставленных запросов по выполнению работ (заданий), позволяющая вступить во взаимодействие данным субъектам и обеспечивающая их взаимодействие (в зависимости от типа платформы: платформа, обеспечивающая краудворк (маркетплейс); платформа, обеспечивающая работу по требованию).

Платформа, обеспечивающая краудворк (маркетплейс), — платформа, в рамках которой аккумулируется пул работ (заданий), вносимых на платформу нанимателями (зачастую работа разбивается на простые и однообразные задания), на которую откликаются нанимаемые лица (один или несколько), желающие вступить во взаимодействие по личному исполнению соответствующей работы.

Платформа, обеспечивающая работу по требованию, — платформа, аккумулирующая пул нанимаемых лиц (к ним предъявляются некоторые требования по отбору и осуществлению деятельности в рамках платформы), к которым за выполнением определенной работы (обычно стандартизированной, то есть относящейся к определенному виду работ, а также подвергающейся контролю в отношении ее выполнения) обращается наниматель.

Краудворк — работа (задание), опосредуемая цифровой платформой, в рамках которой устанавливается взаимодействие по удовлетворению потребности выполнения данной работы и получению оплаты между неопределенным количеством нанимателей и нанимаемых лиц без географических ограничений.

Работа по требованию — работа (задание), опосредуемая цифровой платформой, которая способствует взаимодействию нанимателей и нанимаемых лиц с учетом географических ограничений, а также требований по качеству выполнения работы, отбора и контроля в отношении нанимаемых лиц.

Наниматель — лицо, в интересах которого осуществляется выполнение работы (задания).

Нанимаемое лицо — лицо, выполняющее определенную работу (задание) по трудовому договору (работник) или договору гражданско-правового характера (независимый исполнитель).

Работник — лицо, выполняющее работу (трудовую функцию) в рамках трудовых отношений.

Независимый исполнитель — лицо, выполняющее работу по договору гражданско-правового характера.

Таким образом, в рамках цифровых платформ аккумулируется либо пул работников, к которым наниматели могут обратиться с предложением выполнить работу, либо пул работ, предложенных для выполнения, к которому могут обратиться работники для выполнения определенной работы за оплату. Платформы, аккумулируя соответствующие пулы, выступают посредниками во взаимодействии между нанимателем и нанимаемым лицом (платформы первого и второго типов) и даже в непосредственном выполнении работы (в основном платформа первого типа). Так, аккумулируемый пул работ может содержать как несложные задания, не требующие долгих временных затрат, так и требующие долгосрочного взаимодействия с нанимателем, вплоть до его контроля, работы (по выполнению проектов, созданию сложных продуктов).

Спотовый рынок труда является, по сути, проявлением глобализации. Причем взаимодействия, формируемые в рамках гиг-занятости между цифровыми платформами, нанимателями и нанимаемыми лицами, зачастую имеют транснациональный характер. Так как спотовый рынок во многом основан на цифровых технологиях передачи информации и дистанционном выполнении труда, то его интернационализация, в отличие от интернационализации традиционного рынка, по сути, не требует формализованных наднациональных договорных и институциональных интеграционных механизмов. Другими словами, приобретение трансграничного характера отношений, возникающих на спотовом рынке труда, зачастую не связано с правовым регулированием. Так, гиг-занятость, в рамках которой платформа, наниматель и нанимаемое лицо находятся в различных государствах, что особенно характерно для платформ, обеспечивающих краудворк (маркетплейс), возникает в основном на базе технологической, а не правовой инфраструктуры. Более того, даже на национальном уровне спотовый рынок зачастую развивается в своего рода правовом вакууме. Впрочем, по мере совершенствования правовых механизмов возникающие на спотовом рынке труда отношения могут попасть под международное, региональное (интеграционное) и национальное регулирование.

Вообще, осложненность иностранным элементом ставит целый ряд вопросов в разрезе «классических» проблем трудового права указанного треугольного взаимодействия. Впрочем, важно отметить сложный характер правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в целом. Возникают три плоскости вопросов:

1) вопросы квалификации отношений в качестве трудовых (в рамках запроса на большую социальную защищенность занятые в рамках гиг-экономики лица по мере ее распространения предпринимают попытки квалификации данных отношений в качестве трудовых);

2) вопросы коллизионного регулирования таких отношений (вопросы определения применимого права и юрисдикции рассмотрения споров зависят от квалификации отношений в качестве трудовых или гражданско-правовых);

3) вопросы материального права (определение уровня прав и гарантий, а также обязанностей субъектов исполнения личного труда, различающихся в разных юрисдикциях; возможное отнесение в некоторых юрисдикциях нанимаемого лица к «третьей» категории лиц, не обладающих статусом ни независимых исполнителей, ни работников, но получающих часть трудовых прав).

Важно отметить взаимосвязанность данных проблем. Так, вторая плоскость проблем вытекает из первой.

Транснациональный характер трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, обуславливает большую уязвимость для слабой стороны таких отношений. Незаработанность вопросов отечественного правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в целом обостряет указанную проблематику по отношению к гиг-занятости. По сути, в Трудовом кодексе РФ не содержится коллизионных норм. Так, частным проявлением рассматриваемой проблематики является регулирование дистанционного труда работника, находящегося за границей. Такая форма взаимоотношений, при наличии соответ-

ствующей правовой природы, характерна для формализации отношений, сложившихся на платформе, обеспечивающей краудворк (маркетплейс). Указанная выше неразработанность привела фактически к исходящему от Министерства труда и социальной защиты (далее — Минтруд РФ) «отказу» в квалификации отношений с такими лицами в качестве трудовых (и, соответственно, применению трудового права). Данное министерство в ряде писем (которые, впрочем, не имеют нормативного характера, но являются показательными с точки зрения демонстрации интерпретации правового регулирования в данной сфере) отмечает³, что Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с гражданином Российской Федерации, с иностранным гражданином или лицом без гражданства, осуществляющим трудовую деятельность за пределами РФ, обосновывая это тем, что обеспечение работодателем безопасных условий труда для дистанционных работников, работающих за пределами Российской Федерации, не представляется возможным, поскольку нормы трудового права, содержащиеся в законодательстве РФ, действуют только на территории РФ. Однако ТК РФ не устанавливает запрет на заключение трудового договора о дистанционной работе с работником, находящимся за пределами РФ. Более того, вопрос территориального выполнения работодателем обязанностей, причем весьма усеченных, по охране труда дистанционного работника, находящегося за рубежом, является скорее организационным и не представляется неразрешимым ни для работодателя, ни для государства (с точки зрения формирования правовой и организационной инфраструктуры). Что же касается возможности «действия», а вернее, применения российского законодательства, то, например, целый ряд зарубежных правовых порядков допускают возможность выбора применимого законодательства к трудовым отношениям, в том числе российского. Минтруд РФ же намеренно «отказывается» от возможности применения к связанным с РФ трудовым отношениям и предлагает оформлять их, несмотря на правовую природу, договорами гражданско-правового характера.

Представляется, что введение в российское трудовое право коллизионного регулирования способствовало бы большей правовой определенности в квалификации отношений в качестве трудовых и предоставлении соответствующих прав и гарантий работникам. Так, С.В. Шуралева полагает, что «основное содержание коллизионно-правового регулирования применительно к дистанционной работе можно сформулировать, напри-

мер, так: трудовой договор о дистанционной работе подчиняется праву страны, где заключен данный договор (или праву местонахождения работодателя), если указанным договором не предусмотрено иное»⁴. Не вдаваясь в обсуждение деталей, следует в целом поддержать данное предложение по развитию законодательства.

Таким образом, функционирование спотового рынка труда основано на технологиях, которые способствуют его интернациональному характеру. Благодаря цифровым платформам наниматели могут находить наиболее подходящих исполнителей работ, особенно если речь идет о работе в дистанционном формате, в различных юрисдикциях. Сложность ситуации заключается в том, что существуют значительные неопределенности в отношении квалификации складывающихся отношений с гиг-работниками. В различных государствах нарабатывается судебная практика по этому вопросу, которую, впрочем, нельзя на данный момент охарактеризовать единообразием и определенностью. Эта ситуация обостряется интернационализацией глобального спотового рынка труда, осложненностью его иностранным элементом. Важно отметить специфический характер правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в целом. Таким образом, возникают три плоскости вопросов: 1) вопросы квалификации отношений в качестве трудовых в зависимости от их правовой природы; 2) вопросы коллизионного регулирования таких отношений (вопросы определения применимого к отношениям права и юрисдикции рассмотрения споров); 3) вопросы материального права (определение уровня представляемых нанимаемому лицу прав и гарантий; возможное отнесение нанимаемого лица в некоторых юрисдикциях к «третьей» категории лиц, не обладающих статусом ни независимых исполнителей, ни работников, но получающих часть трудовых прав).

Литература

1. Лушников А.М. Научно-технические революции и трудовое право (историко-правовой очерк) / А.М. Лушников // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 9–11.
2. Лушников А.М. Четвертая научно-техническая революция и трудовое право: реальные вызовы / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 3–6.
3. Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике / А.В. Шевчук // Социология власти. 2020. № 32 (1). С. 30–54.
4. Шуралева С.В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России / С.В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 3 (25). С. 156–163.

³ Письмо Минтруда России от 7 декабря 2016 г. № 14-2/ООГ-10811 // СПС «КонсультантПлюс»; Письмо Минтруда РФ от 16 января 2017 г. № 14-2/ООГ-245 // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Шуралева С.В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 3 (25). С. 160.

Уважаемый автор!

Судьялар олий кенгаши
Судьялар олий мактаби
ЮТУБУХОНА

При направлении статьи в редакцию просим заполнить оферту.

Форму оферты можно скачать на сайте издательства: <http://lawinfo.ru/for-authors/policy/>

Дистанционная работа и иные одностипные отношения

Закалюжная Наталья Валерьевна,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Брянского государственного университета имени академика И.Г. Петровского,
кандидат юридических наук, доцент
natzaklaw@yandex.ru

Эффективной формой занятости является дистанционная занятость, уже нашедшая законодательное регулирование в нашей стране. Сегодня важно обновлять российское трудовое право и приспосабливать его к процессу возникновения и развития новых трудовых отношений и форм организации труда. Правовой базой для этого могут в определенной степени послужить как существующие, так и формирующиеся иные одностипные отношения.

Важно выявить правовую предысторию дистанционной занятости и признаки, отграничивающие ее от других, одностипных с ней правовых явлений. В статье анализируются такие категории, как нестандартные режимы рабочего времени, надомный труд, самозанятость, работа по вызову, соглашения «ноль часов», договор «минимум — максимум» и другие, попытки регулировать которые в настоящее время предпринимаются как в российском, так и в зарубежном законодательстве.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовой договор, надомная работа, дистанционная работа, работа по вызову.

Remote Work and Other Similar Relationships

Zakalyuzhnaya Natalya V.
Associate Professor of the Department of Civil and Legal Disciplines
of the Bryansk State Academician I.G. Petrovski University
PhD (Law), Associate Professor

An effective form of employment is a distant employment that has already found legal regulation in this country. Today it is important to renew the Russian labor law and use it to the process of appearing and developing of new labor relations and forms of labor organization. A legal base for it to a certain extent can serve both the existing and forming other one-type relations.

It is important to find out legal pre-history distant employment and features limiting it from other one-type with it legal phenomena. In this article such categories as: nontypical working hours, work at home, self-employment, work by call, an agreement "zero hours", a treaty "minimum-maximum" and others, the attempts to be regulated nowadays are taken in the Russian as well as in the foreign legislations are being analyzed.

Keywords: employee, employer, labor treaty, work at home, distant work, work by call.

Современная практика регулирования дистанционных и иных одностипных отношений свидетельствует, с одной стороны, о расширении сферы их применений, а с другой — о необходимости оперативно реагировать на эти явления на всех уровнях правового регулирования. Как справедливо отметила С.В. Шуралева, «перспективным направлением для сотрудничества и научных исследований является гармонизация законодательства о дистанционной работе»¹.

Ценность этого вида отношений в сфере труда и необходимость их тщательного регулирования особенно стала очевидной в сегодняшней ситуации, связанной с пандемией.

Как показала практика, концепция телеработы (дистанционной работы) сформировалась достаточно давно, однако отграничение ее от другой (обычной и необычной) работы в различных проявлениях последней в конкретных случаях встречает определенные затруднения. Это происходит в том числе и потому, что «сегодня пока не существует общности взглядов научного сообщества на основные черты дистанционной занятости, а также

на практику осуществления этой работы и главных ее характеристик»².

Так, на практике применяется такой вид места работы, как «мобильный офис» (термин в значительной степени носит условный характер). Смысл сводится к тому, что работники, реализуя свою трудовую функцию, перемещаются по регионам, встречаясь с потенциальными партнерами, совершая организационно-управленческие операции, осуществляя передачу информации и контроль. При этом могут возникать проблемы с применением стандартных режимов рабочего времени, объективно устанавливающих для работника режим ненормированного рабочего дня.

Данный режим устанавливается и для лиц, у которых рабочее время в связи с особенностями организации труда не поддается учету, для работников, которые распределяют свое рабочее время по своему усмотрению, реализуя трудовую функцию в порядке самоорганизации. Поэтому, в принципе, ненормированный рабочий день мог бы быть применим и в ситуации «мобильного офиса». Но законодатель определил понятие «ненормированный рабочий день» таким образом, что работники к выполнению своих трудовых функций за пределами нор-

¹ Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств — участников ЕАЭС (часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 41.

² Закалюжная Н.В. Основные черты дистанционной занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 37.

мальной продолжительности рабочего времени могут привлекаться по распоряжению работодателя только в условиях эпизодической необходимости³, то есть налицо ограниченное применение этого режима (за исключением некоторых категорий работников)⁴. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или правилами внутреннего трудового распорядка.

Режим гибкого рабочего времени, возможно, подойдет для регламентации рабочего времени работников из «мобильного офиса». Данный режим устанавливается по соглашению сторон трудового договора для отдельных категорий работников или коллектива отдельных подразделений организации, предполагает самостоятельный учет работником начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня, суммированный учет отработанного времени за определенный период (день, неделя, месяц и т.д.). Многолетняя практика применения этого режима учета рабочего времени свидетельствует об использовании его теми организациями, где ежедневно (ежемесячно) ведется учет элементов гибкого времени: переменного (гибкого) и фиксированного времени. А режим сотрудников «мобильного офиса» предполагает постоянное их перемещение или работу, как правило, вне офиса.

Практика организации труда в условиях дистанционного управления меняет классические представления о служебных командировках и связанных с этим трудовых гарантиях, так как выполнение служебного задания за рамками места стационарной работы иногда можно обеспечить с помощью мобильной связи. Работодатель может выбрать, каким образом можно достигнуть желаемого результата: путем поездки работника на определенный период времени для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст. 166 ТК РФ) либо посредством дистанционного труда, если он снимает необходимость непосредственного присутствия работника в конкретной местности (населенном пункте). Таким образом, служебная командировка начинает уступать место более технологичным способам управления трудом.

Имеющиеся в настоящее время виды связи позволяют сотрудникам «мобильного офиса» находиться за пределами рабочего места, что сближает их с категорией надомников, а в случае необходимости присутствовать там, где решаются общие и индивидуальные предпринимательские задачи.

Кроме того, сходство с надомниками можно проследить и в том, что на сотрудников мобильного офиса может быть распространено положение ст. 188 Трудового кодекса Российской Федерации о возмещении расходов при использовании личного имущества работников. И далее, такие работники могли бы рассчитывать на применение постановления Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. № 92 «Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов», в пределах которых при определении налогооблагаемой базы по налогу на прибыль организаций

такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией⁵.

То есть в некоторых аспектах можно применять по аналогии нормы, особенно международные, регулирующие правовое положение надомников, хотя мы четко представляем различия данных видов занятости.

Представляется, что критерий «значительности» времени удаленного выполнения работы применительно к дистанционным сотрудникам применим к тем, кто выполняет работу вне помещений работодателя большую часть трудового времени, работая дистанционно на постоянной основе. В последнее время акцент делался на выполнении работы удаленно, независимо от конкретного места работы.

Достаточное распространение получили и «базирующиеся дома» работники (home-anchored workers, home-based teleworkers), которые используют дом как базу, проводя значительное количество времени вне его по рабочим вопросам, например, читая лекции.

Видится обоснованным использование более мягкой формулировки, как, например, формулировка R. Blanpain: надомник «более или менее выбирает для себя место работы»⁶.

«Телеработа выглядела как новый феномен из-за содержания выполняемой дома работы — теперь называемой высококвалифицированной умственной работой [knowledge work] — и это отличалось от рутинного, низкооплачиваемого труда, который ассоциировался с надомным трудом»⁷.

Следующим аспектом исследования в теоретико-правовом плане должен быть анализ соотношения самозанятости и телеработы в рамках эволюционного процесса трудовых отношений.

В соответствии с первым подходом в понятие телеработы включается как работа по трудовому договору, так и труд самозанятых. Этот подход используется Национальной Статистической Службой Великобритании⁸. При этом 62 процента телеработников, понимаемых широко, являются самозанятыми⁹, что отмечается авторами отчета Европейской организации по улучшению условий жизни и работы и во многих специальных исследованиях¹⁰.

Согласно второму подходу дистанционными сотрудниками считаются только те лица, которые обладают статусом работников в соответствии с национальным трудовым законодательством и судебной практикой. Именно так трактуется понятие надомника в Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде», понятие телеработника в основном европейском акте, регулирующем телеработу, — Рамочном соглашении о телеработе 2002 года и во многих научных трудах. Некоторые авторы не проводят столь четкого различия, но отмечают, что самозанятых «телеработников» необходимо рассматривать и исследовать отдельно от телеработников, имеющих статус работников¹¹.

⁵ СЗ РФ. 2002. № 7. Ст. 691.

⁶ Temporary Agency Work and the Information Society / ed. by R. Blanpain, R. Graham. The Hague; London; New York: Kluwer Law International, 2004. P. 53–54.

⁷ Huws U. The New Homeworkers: New Technology and the Changing Location of White Collar Work. London, 1984. P. 248.

⁸ См.: Ruiz Y., Walling A. Home-based working using communication technologies. London; New York, 2004. P. 1.

⁹ Ibid. P. 3.

¹⁰ См.: Billsberry J., Wilks L. Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work // New Technology, Work and Employment. 2007. Vol. 222. P. 170–171.

¹¹ Standen P., Daniels K., Lamond D. The Home as a Workplace: Work-Family Integration and Psychological Well-Being in Telework //

³ См.: Ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. 31 декабря.

⁴ См., напр.: Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей: утв. Приказом Министерства транспорта РФ от 20 августа 2004 г. № 15 // БНА ФОИВ. 2004. № 45.

Представляется, что для целей правового регулирования иного подхода, чем используемый Конвенцией и Соглашением, не существует, иначе произошло бы безграничное расширение сферы действия норм трудового права, что не всегда соответствовало бы существованию правоотношений и интересам сторон.

Однотипными с дистанционными отношениями в зарубежном трудовом праве являются отношения работы по вызову. Однако понятием «работа по вызову» обозначаются различные явления, например, это работа по обычному трудовому договору, которым работнику устанавливается особый вид рабочего времени. Одним из ключевых критериев для определения правовой природы времени ожидания во многих странах является обязательность присутствия на рабочем месте: если работник вправе выбирать свое местонахождение, то такое время не включается в рабочее и не оплачивается; если же работник должен присутствовать в помещениях работодателя или в ином месте по его указанию, соответствующее время признается рабочим и оплачивается соответственно. Именно последний подход был применен Судом Европейского Союза (European Court of Justice) в 2000–2003 годах¹².

Работой по вызову именуется и специфический вид труда, характеризующийся привлечением работника к труду только по инициативе работодателя и только в том случае, когда это необходимо последнему¹³. Работа в таком режиме выполняется на основании договоров, получивших в зарубежной литературе наименование соглашения «ноль часов». По условиям указанного соглашения работодатель не обязан предоставлять работнику работу и не несет ответственности за необеспечение работника работой (например, в виде уплаты определенной компенсации)¹⁴. Минимальная продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени не согласовываются. Возможна ситуация, при которой работа не будет предоставлена вообще, что лишает работника каких-либо гарантий занятости и получения заработка. Здесь, в отличие от телеработы, работы при использовании режимов гибкого рабочего времени, у работника практически отсутствует свобода выбора места и времени работы.

Представляется, что в целом работа по вызову не может быть применена в российском законодательстве, поскольку не укладывается в существующую концепцию трудовых отношений с определенной системой гарантий работнику и обязанностью работодателя предоставить сотруднику работу.

Соглашения «ноль часов» можно разделить на два подвида: в соответствии с первым работник обязан выполнять работу по вызовам работодателя, второй тип предполагает право работника отказаться от работы по конкретному вызову.

В ситуации, когда работник вправе отказаться от работы по конкретному вызову, говорить о соглашении

«ноль часов» как о трудовом договоре (гражданско-правовом договоре о выполнении работ или оказании услуг) становится некорректным: по такому соглашению работодатель и работник вообще не обязаны ни предоставлять работу, ни предоставлять свой труд соответственно. Как иногда правомерно отмечают в литературе, «so called «zero-hour» contract which has the effect of a labour contract void of any content» — «так называемый договор «ноль часов» имеет действие трудового договора, лишеного всякого содержания»¹⁵. Предмет договора «ноль часов», таким образом, сводится к установлению условий возможного сотрудничества сторон в дальнейшем.

По договору «ноль часов» без права сотрудника не явиться по конкретному вызову работник должен выполнять работу по требованию работодателя, хотя у последнего нет обязанности предоставить работу. Данная система отношений также не укладывается в содержание трудовых отношений по российскому законодательству.

В качестве одной из форм работы по вызову рассматривается работа по договорам «минимум-максимум» («min-max contracts»). Согласно данным договорным конструкциям, работникам устанавливается нижний предел рабочего времени, отработку которого должен обеспечить работодатель, а также верхний предел рабочих часов, отработка которых — при наличии соответствующих поручений работодателя — составляет обязанность работника. В случае, если работодатель привлекает работника к работе менее установленного минимума, работнику должно быть выплачено вознаграждение, как если бы он отработал оговоренный минимум времени.

Случай с договорами «минимум-максимум» похож на регулирование неполного рабочего времени при работе в режиме гибкого рабочего времени (статьи 93 и 102 Трудового кодекса Российской Федерации). Параметром, по которому договоры «минимум-максимум» не укладываются в рамки действующего российского закона, является то, что начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяются не по соглашению сторон (как это имеет место в случае с работой в режиме гибкого рабочего времени), а единолично работодателем — хотя и в установленных сторонами пределах. Защита прав работников в таких отношениях должна строиться в рамках общих норм, направленных на обеспечение адекватного уровня прав и гарантий для работников с неполным рабочим временем с использованием специальных норм, учитывающих особенности труда по договорам «минимум-максимум». В настоящее время целесообразно допустить использование только рамочных трудовых соглашений, по которым работник вправе отказаться от работы по конкретному вызову работодателя.

На практике отношения с работниками по вызову могут быть установлены на неопределенный срок. Сами работники могут воспринимать свою работу как постоянную.

Выделенная специфика дистанционной работы и иных однотипных отношений позволяет раскрыть содержание правовых связей между работниками и работодателями в рамках самой дистанционной занятости, а также может стать фундаментом в регламентации работы и дистанционно, и стационарно в условиях единого трудового правоотношения.

¹⁵ The Employment Relationship: An Annotated Guide to ILO Recommendation No. 198. International Labour Organization. 2007 // URL: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rcd198.pdf> [дата обращения: 05.12.2020].

Journal of Occupational Health Psychology. 1999. Vol. 4 (4). P. 368–381.

¹² См.: дело Landeshauptstadt Kiel против Jaeger (№ C-151/02, 2003) и дело Sindicato Médicos Pública (SIMAP) против Valenciana (№ C-303/98, 2000).

¹³ Vanmarcke K., et al. The flexibility by atypical labour agreements // Journal of Labour Research. 2006. № 15 (4). P. 9.

¹⁴ Hellmark A.B. Report finds high level of unionisation among immigrants // European Industrial Relations Observatory On-line. 2004. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/07/feature/se0407103f.htm> [дата обращения: 01.12.2020].

ношения. В определенной степени эти вопросы нашли свое отражение в Федеральном законе «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». В то же время совершенно очевидно, что принятие данного Закона не расставит все точки над «i» в правовом регулировании нестандартных форм занятости, которые с необходимостью будут развиваться, требуя внимания законодателя и оперативного принятия решений.

Литература

1. Закалюжная Н.В. Основные черты дистанционной занятости / Н.В. Закалюжная // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 37–40.
2. Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств — участников ЕАЭС (часть 1) / С.В. Шуралева // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 41–44.

References

3. Billsberry J. Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work / J. Billsberry, L. Wilks // *New Technology, Work and Employment*. 2007. Vol. 222. P. 170–171.
4. Hellmark A.B. Report finds high level of unionisation among immigrants / A.B. Hellmark // *European Industrial Relations Observatory*. 2004. 4 August.
5. Huws U. *The New Homeworkers: New Technology and the Changing Location of White Collar Work*. London: Low Pay Unit, 1984. 79 p.
6. Ruiz Y. *Home-based working using communication technologies* / Y. Ruiz, A. Walling. London; New York, 2004. 280 p.
7. Standen P. The Home as a Workplace: Work-Family Interaction and Psychological Well-Being in Telework / P. Standen, K. Daniels, Lamond D. // *Journal of Occupational Health Psychology*. 1999. Vol. 4. Iss. 4. P. 368–381.
8. *Temporary Agency Work and the Information Society* / ed. by R. Blanpain, R. Graham. The Hague; London; New York: Kluwer Law International, 2004. 382 p.
9. Vanmarcke K. The flexibility by atypical labour agreements / K. Vanmarcke, K. Suutari, D. Zorn // *Journal of Labour Research*. 2006. Vol. 15. Iss. 4. P. 9.

DOI: 10.18572/2221-3295-2021-1-21-24

Цифровые технологии трудоустройства и новые риски дискриминации

Митрясова Ангелина Сергеевна,
Государственный инспектор труда
Государственной инспекции труда в Тюменской области
angelina9657@yandex.ru

В статье рассматриваются различные варианты использования цифровых технологий для решения задачи по подбору персонала (услуги таргетинга, сбор общедоступной информации о кандидате из глобальной сети). Выявляются правовые риски использования технологии таргетинга для поиска потенциальных работников: возможность косвенной дискриминации кандидатов, ограничиваемых в доступе к информации о вакансиях по дискриминационным параметрам. Анализируется зарубежный опыт правового регулирования ответственности за дискриминацию в сфере труда на примере США. Исследуется отечественное законодательство по данному вопросу, предлагаются возможные варианты его совершенствования с учетом положительного иностранного опыта. Автором отмечается неоднозначный, противоречивый характер влияния цифровых технологий на отношения, связанные с трудоустройством граждан, в частности и на трудовые отношения в целом.

Ключевые слова: трудовые отношения, цифровые технологии, таргетинг, дискриминация, зарубежная практика, ответственность за дискриминацию.

Digital Employment Technologies and New Discrimination Risks

Mitryasova Angelina S.
State Labor Inspector of the State Labor Inspectorate
for the Tyumen Region

The article covers the various options of using digital technologies for solving staff recruitment problem (targeting services, search for publicly available information about a candidate from the Internet). The legal risks of using the targeting technology to search for potential employees are identified: the possibility of circumstantial discrimination of candidates limited in access to job information by discriminatory parameters. Foreign experience in legal regulation of liability for discrimination in the world of work on the example of the United States is being analyzed Russian legislation on this issue is being considered, possible options for improving legislation are proposed by taking into account positive foreign experience. Russian legislation on this issue is considered, possible options for improving legislation are proposed by taking into account positive foreign experience. The author notes contradictory character of the impact of digital technologies on relations related to the employment of citizens — in particular, and on labor relations — in general.

Keywords: labor relations, digital technologies, targeting, discrimination, foreign practice, responsibility for discrimination.

Цифровые технологии стремительно меняют нашу реальность. Трансформируются практически все аспекты

нашей жизнедеятельности. Сфера отношений, связанных с трудоустройством граждан, не является исключени-

ем¹. Поиск потенциальных работников осуществляется современными работодателями преимущественно в цифровой среде с использованием цифрового арсенала, позволяющего эффективно анализировать информацию о кандидатах. Широкое распространение среди работодателей приобретает технология таргетинга, изначально создаваемая для размещения адресной рекламы в сети Интернет.

Таргетинг (от англ. target — цель) — механизм, позволяющий выделить из всей имеющейся аудитории информационного канала только ту часть, которая удовлетворяет заданным работодателем критериям (целевую аудиторию), и транслировать рекламу именно этой части аудитории. Источником информации для целевой рекламы служат истории поисковых запросов пользователей сети Интернет, личные странички в социальных сетях².

Среди основных преимуществ таргетинга исследователи отмечают охват исключительно целевой аудитории, доступ к узкой категории пользователей по специально разработанным критериям, широкий выбор каналов распространения и возможность контроля эффективности³.

Сегодня технология таргетинга успешно применяется для решения задачи по подбору персонала: объявления о вакансиях транслируются только тем пользователям, которые соответствуют заданным работодателем параметрам.

Очевидно, что критерии отбора могут быть любыми, не обязательно связанными с деловыми качествами потенциальных работников. Это, в свою очередь, позволяет устанавливать дискриминационные фильтры по признакам пола, возраста, национальности, семейного положения и т.д., может нарушать положения законодательства в части запрещения дискриминации в сфере труда.

Возможности таргетинговой технологии становятся объектом злоупотребления недобросовестных работодателей, порождая очередную форму скрытой дискриминации⁴.

Проблема использования технологии таргетинга для решения кадровой задачи по подбору персонала имеет множество аспектов (не только юридических, но и технических) и вызывает ряд вопросов. Как работнику понять, что он подвергся дискриминации с использованием таргетинговой технологии, если объявление о вакансии ему не было доступно? Как доказать факт дискриминации с использованием таргетинга? Как восстановить свое нарушенное право и привлечь виновных лиц к ответственности? Какой субъект в данном случае несет ответственность — заказчик таргетинговых услуг (работодатели) или исполнитель?

Как правило, потенциальный кандидат узнает о том, что он подвергся дискриминации с использованием тар-

гетинга, случайно, от третьих лиц, которым объявление о вакансии было доступно для обозрения и которые скорее всего были успешно приняты на вакантную должность.

Несмотря на высокую сложность обнаружения данного правонарушения, в практике зарубежных стран уже имеются реальные случаи обращения граждан за защитой своих прав по факту дискриминации с использованием таргетинга в правозащитные органы.

В 2017 г. группа пользователей Facebook обратилась в Комиссию США по равным возможностям трудоустройства (US Equal Employment Opportunity Commission) с жалобой на работодателей, размещавших объявления о вакансиях водителей грузовиков и монтажников окон, доступные для просмотра только молодым мужчинам. Женщинам и лицам старше 55 лет, пользователям Facebook, данные объявления о вакансиях не транслировались.

Работодатели утверждали, что действовали в рамках закона и не устанавливали прямых ограничений для женщин и пожилых людей, они лишь ориентировались на определенную демографическую группу, что само по себе не исключало возможность трудоустройства женщин и престарелых граждан.

В конечном счете, Комиссия США по равным возможностям трудоустройства все-таки усмотрела в действиях работодателей нарушение закона, признала факт дискриминации по признакам пола и возраста⁵.

Полагаем, доводы работодателей о том, что размещение объявлений о вакансиях с использованием таргетинга само по себе не исключает возможности трудоустройства дискриминируемых пользователей, несостоятельны по той причине, что дискриминируемая группа ограничивается в доступе к информации, необходимой для принятия решения о возможном трудоустройстве. Не узнав о вакансии, работник не устроится на работу.

Аргументы работодателей о типичных предпочтениях граждан в выборе профессий по признаку пола также представляются неубедительными в свете последних трансформаций в социуме, характеризующихся стиранием традиционных представлений о мужских и женских социальных ролях.

Переходя к вопросу о надлежащем субъекте ответственности, необходимо отметить, что рассматриваемые отношения характеризуются сложным субъектным составом. Помимо работодателей — заказчиков таргетинговых услуг, в данных отношениях также задействованы социальные сети, другие сайты, обеспечивающие реализацию таргетинговой технологии.

Доказывая свою непричастность к действиям по дискриминации, компания Facebook заявила, что не несет юридической ответственности за незаконную рекламу, которую покупают другие компании. Юристы Facebook ссылались на Акт «О соблюдении приличий в СМИ» (Communication Decency Act), защищающий компании от ответственности за контент, созданный третьими лицами⁶.

Доводы социальной сети представляются достаточно спорными, неоднозначными. При этом очевидно, что сайты, реализующие таргетинговые услуги, являются необходимым звеном в рассматриваемом механизме косвенной

¹ Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10; Зайцева Л.В. Правовые аспекты применения локальных систем электронного документооборота для регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 34.

² Кирюшина И.В., Лебедев Н.Ю. Правовая квалификация адресной рекламы // Известия АлтГУ. Юридические науки. 2018. № 3. С. 135.

³ Родченкова В.В., Тенькова С.А. Таргетинг или как за нами следят // Социальные коммуникации: наука, образование, профессия. 2018. № 18. С. 89.

⁴ Туманов А.А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. С. 76.

⁵ Campbell A.F. Job ads on Facebook discriminated against women and older workers, EEOC says // Vox.com. 2019. 25 September.

⁶ Are Targeted Facebook Job Ads Discriminatory? The Social Media Problem. URL: <https://www.molylaw.com/2019/04/discriminatory-job-ads/> (дата обращения: 09.12.2020).

дискриминации, поскольку именно они устанавливают ограничивающие фильтры и своими действиями способствуют осуществлению противоправных намерений работодателей.

В этой связи представляет интерес опыт правового регулирования ответственности за дискриминацию в сфере труда зарубежных стран. Например, в США как на федеральном уровне, так и на уровне отдельных штатов действуют законы, расширяющие круг субъектов дискриминации. К ответственности привлекают не только работодателя, но и соучастников акта дискриминации: лиц, действия которых могут квалифицироваться как пособничество, подстрекательство, понуждение к дискриминации⁷. Данный механизм правового регулирования отвечает современным реалиям информационного общества, учитывает сложность объективной стороны рассматриваемой формы дискриминации и вытекающие из этого трудности в доказывании, а также учитывает степень участия и вины всех субъектов.

В российском законодательстве административная ответственность за дискриминацию в сфере труда на стадии поиска кандидатов предусмотрена ст. 13.11.1 «Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера» Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ. Объективная сторона данного состава предполагает наличие прямого указания ограничений в распространяемой информации о вакансиях, поэтому вышеизложенная норма неприменима к случаям дискриминации с помощью таргетинга.

В качестве варианта решения проблемы можно предложить ввести новый состав административного правонарушения, который учитывал бы способ распространения информации. Например, «распространение информации о вакансиях ограниченному дискриминационными критериями кругу лиц, а равно нераспространение таковой информации лицам, не соответствующим заданным дискриминационным параметрам». Предлагаемая формулировка хоть и отражает специфику объективной стороны дискриминации с использованием таргетинга, однако исключает возможность привлечения к административной ответственности соучастников акта дискриминации, поскольку в КоАП РФ отсутствует институт соучастия. Поэтому предложенные формулировки нуждаются в конкретизации субъектов ответственности в зависимости от их роли в административном правонарушении.

Отечественная судебная практика по вопросам дискриминации в сфере труда, в принципе, довольно скудна. В тех немногих случаях, где суды устанавливали факты дискриминации, имелись очевидные, прямые доказательства (например, объявления, прямо содержащие ограничение по полу). Неудивительно, что ситуация, связанная с ограничением прав кандидатов при трудоустройстве с использованием таргетинга, все еще не рассматривалась российскими судами. Это может быть обусловлено не столь широким распространением данной технологии в отношениях по трудоустройству в нашей стране, невысоким уровнем правосознания и правовой культуры населения.

Подводя итог вышеизложенному, отметим, что распространение объявлений о вакансиях с помощью тар-

гетинга допустимо и правомерно, если ограничивающие фильтры связаны с деловыми качествами кандидатов и обусловлены объективными требованиями, установленными законом. В остальных случаях действия работодателя квалифицируются в качестве косвенной формы дискриминации.

Помимо таргетинга, цифровизация имеет и другие последствия для практики рекрутинга и подбора персонала. Интересной представляется проблема правомерности принятия работодателем решения о трудоустройстве на основе информации о кандидатах, размещенной в сети Интернет.

Поскольку таргетинговые услуги могут позволить себе далеко не все работодатели, сбор и анализ сведений о потенциальном работнике, размещенных в открытом доступе в сети Интернет, доступная, не менее эффективная альтернатива.

Казалось бы, пользователь добровольно размещает сведения о себе, понимая, что они будут доступны неограниченному кругу лиц. И если работодателю не понравится какая-либо информация о кандидате, ответственность возлагается исключительно на самого работника, поскольку его никто не заставлял делиться аспектами своей личной жизни в глобальном пространстве.

Проблема в данном случае заключается в том, что работодатель может отказать в трудоустройстве, основываясь на сведениях о кандидате, полученных из сети Интернет, не имеющих отношения к деловым качествам потенциального работника. Например, основанием решения может стать принадлежность к каким-либо общественным объединениям, отношению к религии, иным убеждениям⁸.

Безусловно, размещение сведений личного характера в сети Интернет предполагает осторожного, ответственного отношения пользователей к этому процессу, осознания и предвидения возможности наступления негативных последствий в результате чрезмерной открытости в глобальной сети.

Примечательно, что в некоторых зарубежных странах (в частности, в США) кандидаты защищены от необоснованного отказа в приеме на работу в случае, когда представитель работодателя использовал интернет-ресурс для поиска дополнительных сведений о кандидате, просматривая личную страничку потенциального работника в социальной сети.

В данном случае достаточно будет доказать факт доступа представителя работодателя к страничке социальной сети и заявить, что отказ связан с информацией на этой страничке. Бремя доказывания факта обоснованного отказа и отсутствия дискриминации справедливо возлагается на работодателя, как на более сильную сторону в трудовых правоотношениях.

Изложенный выше подход — нечто большее, чем эффективный механизм защиты от дискриминации при трудоустройстве, он выступает дополнительной гарантией реализации принципа неприкосновенности частной жизни личности в сети Интернет.

Таким образом, стремительное развитие цифровых технологий создает не только новые возможности, но и порождает вызовы, требующие глубокого осмысления проблем и предложения наиболее оптимальных путей их

⁷ Зорина О.О. Подбор персонала: цифровизация и правовые риски // Право и экономика. 2018. № 8. С. 45.

⁸ Molyneaux Law. Are Targeted Facebook Job Ads Discriminatory? The Social Media Problem // Molylaw.com. 2019. 11 April.

решения⁹. Рациональным в том числе представляется заимствование позитивного иностранного опыта с учетом специфики отечественного правового регулирования.

Литература

1. Зайцева Л.В. Влияние цифровых технологий на содержание трудовых отношений / Л.В. Зайцева // III Сибирские правовые чтения : сборник научных статей / ответственный редактор В.И. Осейчук. Тюмень : ТюмГУ, 2019. С. 134–139.
2. Зайцева Л.В. Правовые аспекты применения локальных систем электронного документооборота для регулирования трудовых отношений / Л.В. Зайцева // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 34–37.
3. Зорина О.О. Подбор персонала: цифровизация и правовые риски / О.О. Зорина // Право и экономика. 2018. № 8. С. 43–48.

⁹ Зайцева Л.В. Влияние цифровых технологий на содержание трудовых отношений // III Сибирские правовые чтения : сборник научных статей / отв. ред. В.И. Осейчук. Тюмень : ТюмГУ, 2019. С. 138.

4. Кирюшина И.В. Правовая квалификация адресной рекламы / И.В. Кирюшина, Н.Ю. Лебедев // Известия Алтайского государственного университета. 2018. № 3 (101). С. 135–139.
5. 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.
6. Родченкова В.В. Таргетинг или как за нами следят / В.В. Родченкова, С.А. Тенькова // Социальные коммуникации: наука, образование, профессия. 2018. № 18. С. 86–93.
7. Туманов А.А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект : диссертация кандидата юридических наук / А.А. Туманов. Екатеринбург, 2018. 211 с.

References

8. Campbell A.F. Job ads on Facebook discriminated against women and older workers, EEOC says. The decision center around Facebook's advertising model / A.F. Campbell // Vox.com. 2019. 25 September.
9. Molyneaux Law. Are Targeted Facebook Job Ads Discriminatory? The Social Media Problem / Molyneaux Law // Molylaw.com. 2019. 11 April.

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.

Правовое регулирование трудовой миграции: проблемы и предложения

Кузнецова Инна Анатольевна,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Владимирского филиала Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации,
кандидат юридических наук
kuzina33@mail.ru

Макаренков Семен Сергеевич,
юрист общества с ограниченной ответственностью
«Владимирская лизинговая компания»
laf15688@gmail.com

Статья посвящена проблемам правового регулирования трудовой миграции. Актуальность определяется динамичностью международной политической обстановки, которая влияет на международные миграционные процессы, а Российская Федерация по-прежнему входит в топ-5 самых миграционно привлекательных стран мира. Данные обстоятельства указывают на важность продуманного и последовательного правового регулирования миграционных правоотношений, как неотъемлемого фактора социально-экономического развития регионов России.

Ключевые слова: трудовая миграция, миграционная биржа труда, программа «возвращения соотечественников», Владимирская область, рынок труда.

The Legal Regulation of Labor Migration: Issues and Proposals

Kuznetsova Inna A.
Associate Professor of the Department of Civil and Legal Disciplines
of the Vladimir Branch of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration
PhD (Law)

Makarenkov Semen S.
Lawyer at Vladimir Leasing Company Limited Liability Company

The article is devoted to the problems of legal regulation of labor migration. The relevance is determined by the dynamism of the international political environment, which affects international migration processes, and the Russian Federation is still in the top 5 most migratory attractive countries in the world. These circumstances indicate the importance of a thoughtful and consistent legal regulation of migration legal relations as an integral factor in the socio-economic development of Russian regions.

Keywords: labor migration, migration labor exchange, the compatriots return program, the Vladimir region, labor market.

Трудовая миграция — это многосторонний процесс, оказывающий влияние на социально-экономическую и политическую ситуацию в стране, и уже стала неотъемлемой частью рынка труда. Иностранец с юридической точки зрения является физическим лицом, добровольно осуществляющим оплачиваемую трудовую деятельность. Порядок трудоустройства, пакет документов для оформления различных справок, разрешения на осуществление трудовой деятельности и так далее — все эти условия индивидуальны и зависят от целого ряда причин, что создает трудности правового регулирования данных процессов. Миграционное право, комплексная отрасль, ее регулируют нормативные акты разных уровней¹. Политическую стратегию развития миграции в РФ задает Указ Президента «О Концепции государствен-

ной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» (далее — Концепция)². Он устанавливает главные задачи:

- стабилизация и увеличение численности постоянно населения Российской Федерации;
- содействие обеспечению потребности экономики Российской Федерации в рабочей силе, модернизации, инновационном развитии и повышении конкурентоспособности ее отраслей.

Таким образом, мы видим ключевые факторы, влияющие на регулирование трудовой миграции, — демографическая обстановка и ситуация на рынке труда.

территории Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права 2018. № 11 (96). С. 200–206.

² Указ Президента РФ от 31 октября 2018 г. № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» // СПС «КонсультантПлюс».

¹ Абдуллаев Э.Э. Современные проблемы регулирования трудовых правоотношений с участием иностранных граждан на

Однако правовой аспект трудовой миграции, законодателем оставался незамеченным вплоть до 2013 г., до момента введения отдельной главы Трудового кодекса РФ, регламентирующей правоотношения иностранного работника с работодателем. Кардинальных преобразований это не повлекло, поскольку осложнения вызывает запутанный механизм оформления и трудоустройства. Процесс трудоустройства иностранного работника для работодателя начинается с изучения программы квотирования, просмотра ежегодного постановления Правительства № 1271, которое устанавливает доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в своей деятельности, в котором указано всего 10 видов экономической деятельности. В Общероссийском классификаторе экономической деятельности³ их более 100. Такое несоответствие создает трудности для работодателя в момент подачи обоснования потребности привлечения иностранной рабочей силы, которое необходимо при подаче заявки в Департамент труда и занятости.

Логично предположить, что законодатель в интересах государственной безопасности старается ограничить трудоустройство иностранного работника в стратегически важные отрасли хозяйства, такие, например, как «торговля розничная лекарственными средствами в специализированных магазинах (аптеках)», куда на этот год установили квоту в 0% от общего числа сотрудников. В отраслях «выращивание овощей» и «строительство» — по 50% и 80% процентов соответственно. Не ясна система критериев для определения отраслей предпринимательской деятельности, в которой можно задействовать иностранную рабочую силу. На наш взгляд, она должна основываться на оценке степени потенциального риска для потребителя и удовлетворении потребностей отечественного предпринимателя.

Для наглядности и более детального изучения вопроса рассмотрим процесс применения иностранной рабочей силы на примере региона Центрального федерального округа — Владимирской области. Для трудовой миграции определяющими являются фактор демографии и состояния рынка труда в регионе. Демографическая ситуация во Владимирском регионе в последние годы характеризуется устойчивой тенденцией на снижение населения. По данным владимирского Росстата, за январь-июнь 2019 г., по АППГ, число родившихся уменьшилось на 10,5%, коэффициент рождаемости уменьшился на 9,7%. Сохраняется тенденция сокращения трудовых ресурсов, одним из вариантов их пополнения по профессиям и специальностям, не представленным в достаточном объеме на региональном рынке труда, но востребованным работодателями, является привлечение иностранного работника. В том же отчете Росстата за 2019 г. отмечается смена миграционной убыли миграционным приростом и составила 1861 человек, или 27,5 на 10 тысяч человек населения области⁴.

³ Приказ Росстандарта от 31 января 2014 г. № 14-ст «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)» // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Протокол заседания Межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников во Владимирской области.

В миграционных потоках Владимирской области сохраняется тенденция преобладания граждан Узбекистана, которых за 2019 г. поставлено на миграционный учет 21700 человек — 29,6% от общего количества и граждан Таджикистана (8769 человек — 12,1% от общего количества)⁵. Отмечается снижение числа въезжающих граждан Украины, поставленных на миграционный учет: 5335 человек — 7,3% от общего количества (АППГ — 6899 человек). На территории области проживает примерно 30 тысяч мигрантов. 77% из них более 5 лет. По данным Владимирстата, более половины рассматривают переезд на постоянное место жительства. Очевидна взаимосвязь уровня социализации иностранного работника в принимающем обществе и качеством его трудовой деятельности⁶. Однако необходима нормативная база федерального уровня, определяющая направления адаптации к отечественным социальным реалиям.

На региональном уровне общие положения миграционного регулирования задает Постановление Администрации области от 5 сентября 2014 г. № 935 «Об утверждении плана реализации концепции миграционной политики во Владимирской области до 2025 года», включающая в ст. 4.4.6 «формирование конструктивного взаимодействия между мигрантами и принимающим обществом», «создание инфраструктуры, обеспечивающей содействие адаптации и интеграции, включая центры информационной и правовой поддержки мигрантов, курсы изучения языка, истории и культуры Российской Федерации». Указанные мероприятия важны, и учитывая комплексный характер поставленных задач, в данном нормативном акте конкретно не указаны органы государственной исполнительной власти и какие функции им предполагается выполнять в ходе реализации Постановления № 935. Данную работу предполагается возложить на региональный департамент образования, совместно с Управлением по вопросам миграции МВД России с привлечением сторонних педагогических работников для разработки определенного набора обязательных для иностранного гражданина мероприятий, в первую очередь просветительско-образовательного характера. Организация адаптационных курсов представляется возможной на базе общественных объединений (например, «Фонд поддержки гражданских инициатив», совместно с предпринимателями использующими труд иностранных граждан).

Учитывая стабильную тенденцию снижения численности населения Владимирской области, необходимо рассматривать способы его восполнения. Возникает желание «одним выстрелом убить двух зайцев», компенсируя нехватку работников определенных профессий регионального рынка труда и вместе с тем оказывая положительное воздействие на демографическую обстановку. Рассматривать трудовых мигрантов из среднеазиатских республик бывшего СССР как фактор восполнения демографического обеднения региона, конечно, можно, однако в России действует программа возвращения соотечественников (далее — Программа). Данная программа представляет ускоренный порядок оформления гражданства для иностранных граждан, являющихся носителями русского языка и русской культуры,

⁵ Васильев К. Три четверти мигрантов живут во Владимирской области дольше пяти лет // Провладимир. 2020. 25 марта.

⁶ Миграционная политика: диагностика, вызовы, предложения / Е.Б. Деминцева, Н.В. Мкртчян, Ю.Ф. Флоринская. М., 2018.

что придется подтвердить документально в соответствии с ФЗ № 115. Также предполагаются выплаты так называемых «подъемных» в два этапа: первый сразу по приезду и постановке на учет, второй после полутора лет фактического проживания в регионе. Для Владимирской области на первом этапе выплаты составят всего 50 тысяч рублей и по 25 тысяч на каждого члена семьи, на втором — 30 тысяч рублей и 15 тысяч на каждого члена семьи. При этом отметим, что финансирование данной программы в регионах, в том числе и Владимирской области, происходит за счет регионального бюджета, что создает затруднения при реализации.

Отметим, что в сложившейся санитарно-эпидемиологической обстановке условия могут меняться. Наступившая в ноябре 2020 г. «вторая волна» пандемии COVID-19 может вовсе закрыть границы государств, как это было в марте того же года⁷.

С точки зрения трудоустройства участие в Программе освобождает от ряда дополнительных этапов оформления, например, патента на трудовую деятельность, которого граждане Узбекистана и Таджикистана ждут в очереди по несколько месяцев. Для участия в Программе необходимо наличие высшего образования, что должно способствовать развитию регионального рынка труда. Прибытие с целью постоянного проживания квалифицированного специалиста с семьей без каких-либо социально-культурных или языковых барьеров, что, учитывая обеднение регионального рынка труда и негативную демографическую обстановку, выгодно для Владимирской области.

Таким образом, мы видим возможность решения сразу нескольких важных для Владимирской области проблем — стабильного снижения демографического потенциала региона и, как следствие, обеднения регионального рынка труда. Как уже выше отмечалось, федеральная программа возвращения соотечественников одновременно

может положительно сказываться на демографии региона и восполнить некоторую нехватку рынка труда. Такой же в целом позитивный эффект может оказать привлечение трудовых мигрантов с учетом механизмов их социализации и адаптации к отечественным реалиям. Сложившаяся санитарно-эпидемиологическая обстановка, характеризующаяся частичным или полным закрытием границ, может стать поводом оптимизации и совершенствования механизмов миграционного взаимодействия. На сегодняшний день все стороны миграционных правоотношений имеют возможность дистанционно осуществлять документооборот, например, заполнить бланк заявления на получение вида на жительство, оплатить госпошлину, передать фотографии или удостоверить личность. Указанный комплекс действий потенциальные граждане России могут осуществить посредством своих, местных территориальных органов миграционного контроля, которые, в свою очередь, направят их в российские территориальные органы МВД по вопросам миграции. Таким образом, удастся сделать процесс регистрации и оформления для иностранных граждан проще и удобнее, а помимо этого, упростит и сделает прозрачнее миграционный мониторинг для органов внутренних дел.

Указанные тенденции свидетельствуют о росте интереса к явлению миграции и пониманию его как важного фактора социально-экономической ситуации в стране. В частности, для Владимирской области необходимо выстроить единую, стабильную и последовательную линию по данному вопросу.

Литература

1. Абдуллаев Э.Э. Современные проблемы регулирования трудовых правоотношений с участием иностранных граждан на территории Российской Федерации / Э.Э. Абдуллаев // Актуальные проблемы российского права 2018. № 11 (96). С. 200–206.
2. Васильев К. Три четверти мигрантов живут во Владимирской области дольше пяти лет / К. Васильев // ПроВладимир. 2020. 25 марта.
3. Миграционная политика: диагностика, вызовы, предложения / Е.Б. Деминцева, Н.В. Мкртчян, Ю.Ф. Флоринская. Москва: Центр стратегических разработок, 2018. 55 с.

⁷ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 16 марта 2020 г. № 635-р «О временном ограничении въезда в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе прибывающих с территории Республики Беларусь, а также граждан Республики Беларусь» // СПС «Гарант».

Мы на YouTube

Видеообзоры, интервью с известными юристами, знакомство с актуальными публикациями, репортажи — все это на нашем официальном канале



YouTube / Издательская группа «Юрист»

Заходите, смотрите, подписывайтесь!

Трудовая книжка — бумажная или электронная (проблемы и перспективы совершенствования законодательства)

Холодионова Юлия Владимировна,
доцент кафедры теории государства и права и международного права
Института государства и права Тюменского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент
Julia-shwetsowa77@mail.ru

В статье рассматривается роль трудовой книжки в формировании трудового стажа работника, правовые основы внедрения электронного документооборота, регулирование трудовых отношений в дистанционном формате, а также риски перехода на электронную коммуникацию. Доказано, что необходимость перехода на электронное взаимодействие работника и работодателя является важной и существенной для сторон трудового договора, снижает риски потери работниками трудового стажа, устанавливает повышенную ответственность работодателя за внедрение электронной документации. Изменения в регулировании трудовых отношений являются закономерным процессом научно-технического развития, освоения технологий и их внедрения в нормы действующего трудового законодательства.

Ключевые слова: трудовая книжка, стаж работы, трудовые отношения, работник, работодатель, ответственность, дистанционная работа, электронный документ, электронный документооборот.

Work Record Book: Hard Copy or Electronic (Law Improvement Issues and Prospects)

Kholodionova Yulia V.
Associate Professor of the Department of Theory of State and Law
and International Law of the Institute of State and Law
of the Tyumen State University
PhD (Law), Associate Professor

The article considers the role of the work record in the formation of the employee's work experience, the legal basis for the introduction of electronic document management, the regulation of labor relations in a remote format, and the risks of switching to electronic communication. It is proved that the need to switch to electronic interaction between an employee and an employer is important and essential for the parties to an employment contract, reduces the risks of employees losing their work experience, and establishes increased responsibility for the employer to implement electronic documentation. Changes in the regulation of labor relations are a natural process of scientific and technical development, the development of technologies and their implementation in the norms of current labor legislation.

Keywords: employment record, work experience, labor relations, employee, employer, responsibility, distance work, electronic document, electronic document management.

Трудовая книжка во все времена отношений между работодателем и наемными работниками была подтверждением факта наличия трудовых отношений. Как указано в ТК РФ, это основной документ о трудовой деятельности, выполняемой работе, «переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основаниях прекращения трудового договора и сведениях о награждениях за успехи в работе»¹. Помимо ТК РФ, правовую основу используемых в настоящее время трудовых книжек составляет Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»)² (далее —

Постановление № 225). По сути, этот документ создал новую эру для трудовых книжек с 1 января 2004 г., когда, если и была оформлена ранее трудовая книжка старого образца, предписывалось вносить записи по новой форме. И для тех, кто поступал на работу впервые с 1 января 2004 г., трудовые книжки уже были российского образца.

Довольно часто в судебной практике анализируется вопрос об ответственности работодателя перед работником за задержку или несвоевременную выдачу трудовой книжки. Любопытна и точка зрения ученых по ответственности работодателя. М.А. Клочков указывал о необходимости усиления ответственности работодателей за задержку или невыдачу трудовых книжек при увольнении работников в своей работе «Незаконное лишение работника возможности трудиться как основание мате-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

² Постановление Правительства от 16 апреля 2003 г. № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой

книжки и обеспечения ими работодателей» // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

риальной ответственности работодателя»³. Автором в качестве одной из задач диссертационного исследования указывается на «анализ категорий «отстранение», «перевод», «увольнение», «невыдача трудовой книжки» и других правоизменяющих элементов трудового отношения, оценка их незаконности с позиции их применения в контексте статьи 234 ТК РФ». По его мнению, «статья 234 ТК РФ выделяет два самостоятельных случая возможности возложения на работодателя материальной ответственности. Это задержка выдачи работнику трудовой книжки и внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Указанные нарушения работодателя должны фактически лишить работника возможности трудиться»⁴. Решением ВС РФ № ГКПИ11-2044 от 25 января 2012 г. было отмечено, что «осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений может касаться не только возмещения работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, но также учета страхового стажа для последующего назначения трудовой пенсии, исчисления страхового стажа для получения пособия по временной нетрудоспособности»⁵. Как отмечает ученый, «к сожалению, нормативные правовые акты не обязывают работника иметь только одну трудовую книжку, а лишь указывает на свободное проявление воли работником»⁶. Сама формулировка о незаконности трудиться может быть связана с фактом злоупотребления правом, в том числе в случаях свободного распространения трудовых книжек. А.В. Щенников в своей работе «Материальная ответственность работодателя перед работником» анализирует разграничение материальной ответственности в зависимости от последствий причинения вреда и в том числе в случае задержки выдачи трудовой книжки⁷. Как он справедливо полагает, «положения ст. 234 ТК РФ в системном толковании с ч. 8 ст. 394 ТК РФ предполагают лишь возмещение работнику, право которого нарушено невыдачей в срок трудовой книжки либо внесением в нее неправильной или не соответствующей закону причины увольнения, среднего заработка по прежнему месту работы»⁸. Таким образом, ученые сходятся во мнении, что действия работодателя по задержке или невыдаче в срок трудовой книжки могут быть основанием для ответственности работодателя перед работником. В этой связи возникает резонный вопрос: решит ли проблему привлечения к ответственности работодателей переход на электронные трудовые книжки и будут ли возникать по этому поводу трудовые споры?

В настоящее время идет речь о внедрении электронных сведений о трудовой деятельности (электронной трудовой книжке), как гаранта сохранения трудового стажа, с 2020 г. и на последующие годы. Что произошло? Необходимость внедрения электронных форм коммуникации с работниками уже известна. Для многих абсолютной нормой

является при нетрудоспособности электронный «больничный» лист — на основании Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»⁹, при поступлении на работу в организации образования и не только оформляется через сайт Госуслуги электронная справка о несудимости¹⁰, в организациях через корпоративные почты работникам направляются электронные справки о начисленной заработной плате... Таким образом, для многих россиян электронное взаимодействие друг с другом, со своим работодателем уже является своеобразной нормой. Федеральный закон № 439-ФЗ от 16 декабря 2019 г. дополнил действующий ТК РФ в ст. 66.1 обязанностью работодателя формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах ПФР¹¹. Что дает исполнение этой обязанности? Во-первых, с 2013 г. в основной трудовой закон государства была внесена глава о дистанционных работниках, которая предусматривает элементы коммуникации с между сторонами трудового договора удаленно изначально, то есть когда работник и работодатель обмениваются документами о работе — заявлением о приеме на работу, приказами о работе, и все это осуществляется с помощью электронного взаимодействия. Во-вторых, наличие электронного взаимодействия позволяет сократить количество времени для обеих сторон трудового договора при оформлении на работу и начале ее выполнения. В-третьих, сведения, направляемые как работником, так и работодателем, обрабатываются быстрее, чем в бумажном виде, где нередки случаи волокиты из-за человеческого фактора. В-четвертых, электронное взаимодействие возможно при достаточно высоком уровне техники, используемой при коммуникации. Есть еще и другие факторы, которые позволяют сделать выводы о необходимости внедрения такой электронной коммуникации. Кроме того, в период пандемии коронавируса¹² и иных опасных инфекций для профилактики распространения инфекций электронное взаимодействие становится настоящей необходимостью: ограничение потока присутствия в офисах работников, выполнение обязанностей удаленно по заранее спланированным задачам, обязательное обеспечение с соблюдением требований Роспотребнадзора¹³ масочно-

³ Ключков М.А. Незаконное лишение работника возможности трудиться как основание материальной ответственности работодателя : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015.

⁴ Ключков М.А. Указ. соч.

⁵ Решение Верховного Суда РФ от 25 января 2012 г. № ГКПИ11-2044 // URL: <https://kodeks-gk.ru/document-16373.html>

⁶ Ключков М.А. Указ. соч.

⁷ Щенников В.А. Материальная ответственность работодателя перед работником : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019.

⁸ Там же.

⁹ Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СПС «Гарант».

¹⁰ Приказ МВД России от 27 сентября 2019 г. № 660 «О Справке МВД РФ (корешок справки) о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования» // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» // СПС «Гарант».

¹² Глава ВОЗ заявил, что пандемия коронавируса в мире усиливается // URL: <https://tass.ru/obschestvo/9059605>

¹³ Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 30 марта 2020 г. № 9 «О дополнительных мерах по недопущению распространения COVID-19» // URL: https://www.rosпотребнадзор.ru/documents/details.php?ELEMENT_ID=14155

го режима в организациях и т.д. Все эти факторы косвенно показывают, что выстраивание электронной коммуникации — это всерьез и надолго для нашей и других стран. Например, в Латвии электронные трудовые книжки уже существуют с 2014 г. и именуются как налоговые книжки¹⁴, в Беларуси вопрос о необходимости введения электронных трудовых книжек стал актуальным с 2018 г.¹⁵

Требования по ведению трудовых книжек возложены на всех работодателей в соответствии со ст. 66 ТК РФ, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. Такая обязанность вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, подтверждает факт наличия трудовых отношений у обеих сторон трудового договора.

После вступления в действие Федерального закона № 439-ФЗ от 16 декабря 2019 г., на работодателей была возложена обязанность по информированию работников о необходимости выбора варианта ведения их сведений о трудовой деятельности — в бумажном или электронном. Предусмотрено, что уведомление работников должно быть осуществлено по 31 октября текущего года, а работникам нужно подать заявление о своем выборе до конца года — до 31 декабря 2020 г.

В этих уведомлениях предлагается на выбор: подать заявление о переходе на электронную трудовую книжку, чтобы работодатель вернул работнику его бумажную трудовую книжку и больше не нес ответственность за ее ведение и хранение; сохранение бумажной трудовой книжки, при этом работодатель будет вести и бумажную, и электронную книжку. Заявление о выборе ведения сведений должно поступить не позже 1 января 2021 г., все это время работодатель будет вести оба варианта учета стажа. Перейти на электронную трудовую книжку можно, но обратно вернуться на бумажную уже нельзя, так как это не предусмотрено Федеральным законом. Тем, кто впервые будет поступать на работу с нового года, работодатель уже не будет оформлять бумажные трудовые книжки. Самое интересное в том, что эти нововведения не являются пилотным проектом, это постепенное внедрение электронной коммуникации во всех трудовых отношениях, везде, где есть наемный труд. В июле 2020 г. появились изменения в нормативных актах, где есть упоминания о трудовых отношениях и трудовых книжках¹⁶, основа которых дополнение к уже существовавшим понятиям «трудовые книжки» слов «и/или иные сведения о трудовой деятель-

ности, оформленных в установленном законодательством порядке». Эти формулировки рассчитаны на перспективу трудовых отношений. Кто-то из граждан находится в середине своей трудовой карьеры, кто-то финиширует, а кто-то еще только думает начать. И поэтому в 2021 г. поступать на работу будут минимум 3 категории граждан: те, кто еще не работал, — им работодатели оформят электронную трудовую книжку, те, кто уже поработал и принес бумажную трудовую книжку и сведения о трудовой деятельности работника (СТД-Р) с 2020 года, и те, кто согласился на формирование своего стажа в электронном виде, принесут СТД-Р. Бумажная трудовая книжка может понадобиться для подтверждения трудового стажа, то есть для ознакомления нового работодателя с их прежней карьерой. Оформленные в этом году электронные трудовые книжки будут подтверждать стаж у данного работодателя, прошлые трудовые подвиги в сведениях не будут указаны.

На основании ст. 66.1 ТК РФ сведения о трудовой деятельности могут быть получены работником разными способами:

1) у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

2) в МФЦ предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

3) в ПФР на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

4) с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Подводя итоги настоящему исследованию, отметим, что выбор бумажной или электронной трудовой книжки — это прежде всего выбор, по умолчанию такое решение не будет приниматься работодателем. Действующее законодательство предлагает выбрать каждому наемному работнику самостоятельно, как и каким образом в дальнейшем будут формироваться сведения о трудовой деятельности, в любом случае предыдущий трудовой стаж будет иметь значение, терять его нельзя. О результатах внедрения можно будет делать выводы позже, в том числе когда появится судебная практика трудовых споров по электронным трудовым книжкам.

Литература

1. Клочков М.А. Незаконное лишение работника возможности трудиться как основание материальной ответственности работодателя : диссертация кандидата юридических наук / М.А. Клочков. Москва, 2015. 191 с.
2. Щенников В.А. Материальная ответственность работодателя перед работником : диссертация кандидата юридических наук / В.А. Щенников. Москва, 2019. 151 с.

¹⁴ Налоговые книжки переведут в электронный формат // URL: http://46.lv/ru/LATVIJA/41/3019/Nalogovye_knizhki_perevedut_v_elektronnyj_format

¹⁵ В Беларуси прорабатывается вопрос введения электронных трудовых книжек // URL: <https://sputnik.by/society/20180517/1035472203/belarus-ehlektronnye-trudovye-knizhki.html>

¹⁶ Постановление Правительства РФ от 10 июля 2020 г. № 1017 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» // СПС «Гарант».

Телефон отдела по работе с авторами:
8(495)953-91-08

Проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с использованием личного труда, в судебной практике

Сухарев Александр Евгеньевич,
доцент кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета,
кандидат юридических наук
shandor_s@mail.ru

Статья посвящена проблемам разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с использованием личного труда, в судебной практике. Подчеркивается важность документального закрепления на локальном уровне категорий специальности, квалификации, должности, конкретного вида выполняемых работ для возможного признания выполненных работ по гражданско-правовому договору трудовой функцией и возникших отношений трудовыми отношениями. Сделан вывод о возможности создания правового режима выплат материального вознаграждения подрядчику (исполнителю) внешне практически тождественному порядку (срокам) выплаты работникам заработной платы. Подчеркивается необходимость разграничения обязанности работодателя по обеспечению работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей с предоставлением заказчиком каких-либо технических средств подрядчику (исполнителю).

Ключевые слова: трудовые отношения, гражданско-правовые отношения, трудовая функция, оказанные услуги, выполненные работы, работник, работодатель, заказчик, подрядчик, исполнитель.

Issues of Demarcation between Labor and Civil Relationships Involving the Use of Personal Labor in the Judicial Practice

Sukharev Aleksandr E.
Associate Professor of the Department of Labor Law
of the Ural State Law University
PhD (Law)

The article is devoted to the problems of differentiating labor and civil law relations associated with the use of labor in judicial practice. The author emphasizes the importance of documentary consolidation at the local level of the categories of specialty, qualifications, position, specific type of work performed for the possible recognition of work performed under a civil contract as a labor function and arising relations as labor relations. The author emphasizes the need to delimit the employer's obligations to provide employees with the means necessary for the performance of their work duties with the provision by the customer of any technical means to the contractor (performer).

Keywords: labor relations, civil law relations, labor function, services rendered, work performed, employee, employer, customer, contractor, executor.

Действующее законодательство подробно определяет и формализует признаки трудовых отношений (а также условия трудового договора) и признаки гражданско-правовых отношений, связанных с использованием личного труда, возникших на основании гражданско-правовых договоров (подряда и возмездного оказания услуг). Тем не менее для судебной практики характерны резко отличающиеся друг от друга подходы и выводы при проведении сравнительно-правового анализа признаков указанных разновидностей отношений и условий договоров, относящихся к различным отраслям системы российского права.

Так, все без исключения суды признают важность наличия трудовой функции, выполняемой физическим лицом, для признания возникших отношений трудовыми, но понимание судами самой категории трудовой функции и ее нормативных и индивидуально-договорных характеристик иногда оказывается совершенно различным. Например, в апелляционном определении Судебной коллегии по

гражданским делам Свердловского областного суда от 21 января 2020 г. по делу № 33-834/2020 (33-23153/2019) суд пришел к выводу, что возникшие на основании ряда заключенных ранее гражданско-правовых договоров «...отношения носят трудово-правовой характер, поскольку порученные истцу работы по своему характеру не предполагали достижения конечного результата, а заключались в выполнении в течение длительного периода ряда работ в зависимости от возникающих потребностей ответчика». Указанный вывод суда, рассмотревший оказание услуг по гражданско-правовому договору как трудовую функцию по трудовому договору на основании лишь приведенных выше особенностей сложившихся отношений (их длящегося характера без закрепления в договорах конкретных результатов оказанных услуг), считаю весьма неоднозначным и спорным, не учитывающим ни понятие и содержание трудовой функции как отраслевой юридической категории трудового права, ни право сторон гражданско-правового договора возмездного

оказания услуг на определение содержания услуг и детализации результатов этих услуг в договоре. По моему мнению, вывод о том, что обязательства физического лица по оказанию услуг, предусмотренных гражданско-правовым договором, составляют содержание трудовой функции и относятся к трудовым отношениям, не может основываться лишь на анализе длительности их выполнения и степени формализации результатов данных обязательств в договоре. Подобный вывод об обязательствах по оказанию услуг как о содержании трудовой функции требует обязательного применения к ним «классических» выработанных трудовым законодательством критериев (признаков и характеристик) трудовой функции как отраслевой юридической категории трудового права.

Так, из содержания ст. 15, ст. 56, ст. 57 ТК РФ следует, что признаком трудовых отношений является выполнение работы по трудовой функции, определенной сторонами. Статья 57 ТК РФ определяет трудовую функцию как работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Конкретные трудовые обязанности работника и виды поручаемых ему в соответствии с его трудовой функцией работ предусмотрены на федеральном уровне в квалификационных справочниках и в профессиональных стандартах, а на локальном уровне в должностных инструкциях, разработанных и принятых работодателем для штатных единиц в штатном расписании организации-работодателя. Без указанного нормативного правового регулирования трудовой функции, отсутствующей в рассматриваемой ситуации, посредством установления штатной единицы в штатном расписании, определения должности, специальности, квалификации, обязанностей работника в должностной инструкции с учетом содержания квалификационных справочников и профессиональных стандартов, вряд ли можно говорить о ее наличии лишь на основании длящегося характера оказываемых исполнителем услуг и отсутствия определения в договоре их конкретных результатов. В п. 2.2 Определения Конституционного Суда от 19 мая 2009 г. № 597-О-О прямо подчеркивается важность ссылок на тарифно-квалификационные характеристики работы, ссылок на категории конкретной специальности, должности, вида поручаемой работы для признания соответствующих отношений трудовыми: «...наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы». Указанная правовая позиция Конституционного Суда РФ широко используется в судебной практике судов общей юрисдикции. На нее, например, ссылается Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 8 октября 2018 г. по делу № 33-39225/2018. В п. 17 Постановления 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» также прямо подчеркивается, что о наличии трудовых отношений может свидетельствовать, в частности, «...выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности...».

Отмечаю в связи с вышеизложенным также и то, что ни статья 779 ГК РФ, определяющая содержание договора возмездного оказания услуг, ни иные статьи Главы 39 ГК РФ не содержат каких-либо ограничений по времени оказываемых услуг (они могут носить как разовый, так и длящийся характер) и по степени (характеру) детализации оказываемых услуг и их результатов в договоре. На практике в зависимости от потребностей сторон допустимо заключение гражданско-правовых договоров как с глубокой детализацией результатов оказываемых услуг, так и без нее. Например, в договоре на юридическое обслуживание юридического лица исполнитель может принять на себя обязательства, в соответствии с которыми обязуется оказывать юридические консультационные услуги с консультированием заказчика по любому вопросу, в котором у заказчика возникает потребность. В соответствии с вышеизложенным в приведенном трудовом споре считаю более обоснованным вывод суда первой инстанции в решении Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 25 сентября 2019 г. по делу № 2-3795/2019, признавшего оказание истцом услуг в соответствии с нормами гражданского законодательства по заключенным с ним гражданско-правовым договорам, а не выполнение им трудовой функции (при отсутствии ее приведенных выше признаков):

— «...в соответствии со штатным расписанием ответчика, табелями учета рабочего времени установлено, что Ч. среди работников, осуществляющих трудовую функцию, в Свердловской областной организации ГМПР за указанный период не значится. В штатном расписании Свердловской областной организации ГМПР штатная единица по работе с ветеранами — горняками и металлургами отсутствует»;

— «Судом установлено и подтверждается материалами дела, что с 2010 по 30.03.2018 с Ч. (исполнитель) были заключены договоры подряда, согласно которым Ч. выполнял задания Свердловской областной организации ГМПР (заказчика) по оказанию услуг, связанных с деятельностью Свердловского областного совета ветеранов-металлургов».

Примечание. В приведенном примере дополнительным обстоятельством, исключающим рассмотрение оказания услуг по гражданско-правовым договорам как содержание трудовой функции и учтенным судом первой инстанции, является то, что Горно-металлургический профсоюз России и Свердловская областная организация ветеранов горно-металлургического комплекса Свердловской области являются различными общественными (некоммерческими) организациями. Быть избранным руководителем исполнительного органа одной общественной организации и руководить данной общественной организацией по трудовому договору, заключенному с другой общественной организацией, невозможно, так как это противоречит определению трудовых отношений, содержащемуся в ст. 15 ТК РФ, определяющему выполнение работником трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя, то есть в интересах той организации, с которой работник заключил трудовой договор и с которой находится в трудовых отношениях. Как отмечается в этой связи в указанном решении суда первой инстанции, «...Горно-металлургический профсоюз России и Свердловская областная организация ветеранов горно-металлургического комплекса Свердловской области являются различными общественными (некоммерческими)

организациями. Деятельность Ч., являющегося председателем Областного совета ветеранов горняков и металлургов (постоянно действующего выборного органа Свердловской областной организации ветеранов горно-металлургического комплекса Свердловской области), по управлению данной общественной организацией не могла и не может осуществляться на основании трудового договора, который заключался бы с другой общественной организацией».

Таким образом, на основании сравнительного анализа различных приведенных судебных актов полагаю, что недооценка судами содержания закрепленных в законодательстве определения и признаков трудовой функции как достаточно сложной по содержанию отраслевой юридической категории трудового права в отдельных случаях судебной практики может привести к ее неправомерному отождествлению с услугами по гражданско-правовым договорам возмездного оказания услуг (работам по гражданско-правовым договорам подряда).

К другой проблеме, на мой взгляд, существенно осложняющей на практике разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений, относится сближение в отдельных случаях правовых режимов выплаты вознаграждения по гражданско-правовому договору и выплаты заработной платы по трудовому договору. Подчеркиваю в этой связи, что в некоторых заключенных на продолжительный срок гражданско-правовых договорах подряда и возмездного оказания услуг стороны, исходя в первую очередь из интересов подрядчика (исполнителя), договариваются об оплате выполненной работы не после окончательной сдачи результатов работ (услуг), а ежемесячно (либо каждые полмесяца) в порядке предварительной оплаты. В последующем, в случае возникновения спора о признании возникших отношений трудовыми отношениями, подобный порядок расчетов рассматривается истцом как доказательство выплаты ему не вознаграждения по гражданско-правовому договору, а заработной платы по трудовому договору (с учетом сроков ее выплаты, установленных ч. 6 ст. 136 ТК РФ). Полагаю, что приведенная выше внешняя схожесть выплаты (сроков выплаты) вознаграждения в указанном случае по гражданско-правовому договору и выплаты (ее сроков) заработной платы по трудовому договору не приводит к смешению отраслевых юридических средств гражданского и трудового права. Ее (данной схожести) будет недостаточно для однозначного признания по указанному признаку возникших отношений трудовыми отношениями, поскольку указанные регулярные выплаты исполнителю (подрядчику) могут быть обеспечены юридическими средствами гражданского, а не трудового права. Так, ст. 711 ГК РФ допускает то, что договором подряда может быть предусмотрена предварительная оплата выполненной работы и отдельных ее этапов, что, на мой взгляд, придает легитимность ежемесячным выплатам подрядчику (исполнителю) в рамках существующих между ним и заказчиком гражданско-правовых отношений. Считаю в этой связи полностью обоснованным и правомерным вывод, содержащийся в указанном решении Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга: «Факт того, что выплаты производились двумя частями, не подтверждает доводы истца на выплату истцу именно заработной платы (аванса и окончательного расчета), поскольку действующее законодательство предоставляет сторонам договора согласовывать форму оплаты по заключенным между ними договорам частями,

в том числе используя форму частичной предварительной оплаты по договору». В таких ситуациях выбора подобного варианта оплаты работ или услуг по гражданско-правовому договору суды обычно также проверяют, в какой форме заказчиком направлялась отчетность по выплаченным денежным средствам в Пенсионный фонд РФ и в Федеральную налоговую службу России. Как предусмотрено в подп. 2 п. 3 ст. 422 НК РФ, «в базу для исчисления страховых взносов... также не включаются... в части страховых взносов на обязательное социальное страхование... любые вознаграждения, выплачиваемые физическим лицам по договорам гражданско-правового характера...». Как обоснованно отмечается в указанном решении Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга, «вышеуказанное (отчетность, сформированная и отправленная в Пенсионный фонд РФ) свидетельствует о том, что Ч. оказывал услуги на основании договора возмездного оказания услуг». В Федеральной налоговой службе заказчики также должны отчитываться по форме 2-НДФЛ о доходах, полученных физическими лицами по выплатам по гражданско-правовым договорам (код дохода 2010), а не по трудовым договорам.

Таким образом, ежемесячные выплаты подрядчикам (исполнителям), если они предусмотрены гражданско-правовыми договорами, недостаточны для признания отношений, возникших на основании этих договоров, трудовыми отношениями, поскольку они допускаются ст. 711 ГК РФ и рассматриваются как предварительная оплата выполненной работы (оказанных услуг) по договору.

Такое же внешнее сходство при различной юридической природе содержания может оказаться у обязательств юридического лица перед исполнителями (подрядчиками) по гражданско-правовым договорам и работниками по трудовым договорам по обеспечению их необходимыми для исполнения обязанностей техническими средствами. Истцы в судебных процессах о признании отношений, возникших из гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями часто ссылаются на предоставление заказчиком различных средств, необходимых им для исполнения обязательств по договору, трактуя это как исполнение обязанности работодателя по обеспечению работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, предусмотренной ст. 22 ТК РФ. Указанный довод, на мой взгляд, можно принять во внимание, если лишь в гражданско-правовом договоре не конкретизированы обязанности заказчика, предусмотренные ст. 718 ГК РФ «...в случаях, в объеме и в порядке, предусмотренных договором подряда, оказывать подрядчику содействие в выполнении работы». Таким образом, то, что в трудовых отношениях рассматривается как одна из важнейших конкретных обязанностей работодателя, предусмотренной ст. 22 ТК РФ, обеспечивающая выполнение еще одной более общей предусмотренной ст. 189 ТК РФ обязанности по созданию условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда, в гражданском праве обеспечивается диспозитивным образом самими сторонами гражданско-правового договора и рассматривается как содействие заказчика подрядчику в выполнении работы. Как отмечается в решении Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга по приведенному выше трудовому спору, «кроме того, истцом не опровергнуты доводы ответчика в этой связи, что Свердловская областная организация Горно-металлургическо-

го профсоюза России оказывает финансовую поддержку областному совету ветеранов — горняков и металлургов, в виде предоставления: помещения для заседания областного совета, кабинета для председателя областного совета, оргтехники, канцтоваров и другого». Все это было сделано заказчиком в рамках его обязательств по гражданско-правовым договорам, непосредственно предусмотренным данными договорами.

Автор настоящей статьи не ставил целью провести анализ всех следующих из содержания ст. 15 и ст. 56 ТК РФ признаков трудовых отношений и их применения в судебных процессах о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. В настоящей статье предпринята попытка критически переосмыслить некоторые сложившиеся в профессиональной юридической среде стереотипы по соотношению признаков трудовых и гражданско-правовых отношений в судебных процессах. На основании вышеизложенного автор постарался обосновать в настоящей статье следующие выводы.

1. Длящийся характер оказания услуг (выполнения работ) по заключенным гражданско-правовым договорам и неуказание сторонами конкретных результатов данных услуг (работ) не «преобразует автоматически» оказание услуг (выполнение работ) в трудовую функцию, а возникшие отношения не позволяют признать трудовыми. Важнейшее значение для подобной переоценки оказанных услуг, выполненных работ имеют такие традиционные и определенные законодателем признаки трудовой функции, как документальное закрепление категорий специальности, квалификации, должности, конкретного вида выполняемых работ, тарификации выполняемых работ с определением их тарифно-квалификационных характери-

стик на локальном уровне в организации заказчике и их доказанном применении в отношениях с исполнителем по гражданско-правовому договору.

2. Гражданское законодательство по соглашению сторон гражданско-правового договора допускает создание правового режима выплат материального вознаграждения подрядчику (исполнителю) внешне практически тождественного установленному ст. 139 ТК РФ порядку (срокам) выплаты работникам заработной платы. Если соответствующий правовой режим диспозитивно предусмотрен гражданско-правовым договором, такой порядок оплаты выполненных работ, оказанных услуг нельзя рассматривать как основание для признания возникших отношений трудовыми. При этом судами должна учитываться отчетность, направляемая юридическим лицом-заказчиком в Пенсионный фонд и Федеральную налоговую службу, согласно которой соответствующее физическое лицо рассматривалось бы как исполнитель по гражданско-правовому договору.

3. Предоставление заказчиком каких-либо технических средств подрядчику (исполнителю), необходимое для исполнения его обязательств по договору, допускается ст. 718 ГК РФ как содействие заказчиком подрядчику в выполнении работы. В силу этой причины указанное содействие нельзя однозначно трактовать как проявление обязанности работодателя, предусмотренной ст. 22 ТК РФ, по обеспечению работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. Для такой трактовки необходимо применение системного анализа всех базовых признаков трудовых отношений в каждой конкретной ситуации в отношениях, возникших на основании гражданско-правового договора, связанных с использованием личного труда.

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

Приостановление трудового договора в контексте межотраслевых категорий «договор» и «приостановление»

Мазурова Татьяна Анатольевна,
аспирант Национального центра законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь
t.a.mazurova@yandex.by

В основе работы автором используется анализ существующего научного видения категорий «договор» и «приостановление» как межотраслевых категорий. Преимущественно с помощью приемов группы формально-логических методов исследования формулируются собственные выводы автора: выдвигается тезис о динамичности договора вне зависимости от его отраслевой принадлежности; приводятся признаки динамики универсального договора; утверждается объективная необходимость приостановления трудового договора в правовом регулировании трудовых отношений.

Ключевые слова: динамика договора, межотраслевая категория, механизм правового регулирования, приостановление трудового договора, трудовые правоотношения.

Labor Agreement Suspension within the Framework of the Inter-Branch “Agreement” and “Suspension” Categories

Mazurova Tatyana A.
Postgraduate Student of the National Center of Legislation and Legal Research
of the Republic of Belarus

The research is based on the analysis of the existing scientific points of view on the cross-branches categories of law such as “agreement” and “suspension”. Basing on formal logic methods the author formulates own research findings. The author puts forward the thesis about the dynamism of any agreement; shows the peculiar properties of dynamics of universal agreement; reasons the statement about an universality of suspension and it's objective needs towards the legal regulation labor legal relationships.

Keywords: dynamics of an agreement, cross-branches category of law, legal regulation mechanism, suspension of a labor contract, labor legal relationships.

Трудовой договор — центральный институт трудового права. При этом теория трудового договора содержит в себе элементы межотраслевого учения о договоре. Идея универсальности позволяет в соответственно ином ракурсе рассмотреть проблему дальнейшего развития института трудового договора.

Юридическая наука отмечает надотраслевую сущность правовой конструкции договора. К примеру, Е.Б. Хохлов называет договор «метаюридической категорией», поясняя далее, что договор «...проникает, соответствующим образом формализуется, в значительную часть механизмов правового регулирования — как в сфере публичного, так и в сфере частного права»¹. Мы ознакомились с работами А.Д. Корецкого², Ш.В. Калабекова³, М.Е. Некрасовой⁴, которые наиболее комплексно исследовали договор с общетеоретических позиций. В работах указанных ученых договор — универсальный регулятор общественных отношений, имеет особые признаки, авторы также выделяют ряд принципов, характерных для всех договоров вне зависимости от отраслевой принад-

лежности. К таким же выводам приходят и Н.И. Дивеева, Э.Н. Бондаренко. Указанные авторы, обращаясь в своих работах именно к трудовому договору, также уделили внимание и исследованию природы и содержания договора с позиций общего для всех отраслей права его понимания⁵.

Э.Н. Бондаренко при рассмотрении вопроса соотношения понятий трудового договора и сделки среди прочих выводов отмечала: «Нельзя отрицать существование некой презумпции межотраслевого или даже общеправового значения некоторых гражданско-правовых категорий, в том числе сделки»⁶. Сама Э.Н. Бондаренко активно изучала вопрос влияния юридических фактов на движение трудового отношения и состояние трудового договора в связи с таким влиянием. Н.И. Дивеева определяет договор как «общетеоретическую правовую категорию, т.е. понятие, выражающее определенную закономерность правовой организации общественных отношений»; кроме того, автор отмечает длящийся характер трудового договора; договор при этом ассоциирует с длящимся правоотношением, порождаемым трудовым договором как юридическим фактом⁷. Такое видение трудового договора позволяет говорить о возможности его приостановления

¹ Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 3: Трудовой договор / науч. редактор тома Е.Б. Хохлов. СПб., 2007. С. 186.

² Корецкий А.Д. Договор в механизме правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 1999. 207 с.

³ Калабеков Ш.В. Договор как универсальная правовая конструкция: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 277 с.

⁴ Некрасова М.Е. Договор как теоретико-правовая категория: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004. 26 с.

⁵ Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. Борнаул, 1999. С. 5–21; Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М., 2015. С. 66–69.

⁶ Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения... С. 66.

⁷ Дивеева Н.И. Договорные основы... С. 9, 88.

в целях поддержания правовой связи работника и нанимателя в период временного прекращения выполнения трудовой функции работником по некоторым общим основаниям, не поименованным в настоящее время в белорусском и российском законодательстве в качестве приостановления трудового договора. Ряд ученых (в том числе Л.Ю. Бугров, К.Л. Томашевский, М.А. Драчук, Г.Р. Игбаева и З.Р. Шакирова) отмечают возможность объединения таких правовых явлений, как отстранение от работы, повышение квалификации с отрывом от производства, выполнение государственных и общественных обязанностей, перерывы для кормления ребенка до полутора лет, простой работников, не участвовавших в забастовке, безвестное отсутствие работника и др., в рамках единого правового явления — «приостановление трудового договора»⁸.

При этом роль договора в различных отраслях права различна с учетом специфических предмета и метода правового регулирования, принципов и функций той или иной отрасли права. В качестве собственного вывода на основании нашего принятия доказываемой учеными идеи универсальности мы отметим тот факт, что каким бы ни был договор — международным, гражданско-правовым, трудовым или иным, носящим черты какой бы то ни было отрасли права, — договор всегда:

— становится юридическим фактом, порождающим правоотношения, а также опосредованно присутствует при изменении, прекращении правоотношений;

— является соглашением сторон об установлении, изменении и прекращении взаимных прав и обязанностей; стороны, наполняя договор условиями, наполняют правоотношения определенным содержанием (с естественным допущением о формальном равенстве и свободе волеизъявления сторон с учетом специфики отрасли и доли публичных начал в ее формировании);

— направлен на сопровождение возникших на его основании правоотношений, то есть, порождая правоотношения, он далее обеспечивает их существование, движение и развитие, а также прекращение на заранее известных сторонам условиях;

— стороны имеют возможность влиять на содержание договора посредством реализации своих прав и обязанностей.

Мы привели обобщение признаков динамики универсального договора. Таким является договор в любой из отраслей права. В связи с этим логично заключить, что договор динамичен по своей сути вне зависимости от отраслевой принадлежности. В каждой из отраслей права неизменно присутствуют две обязательные стадии движения правового договора — заключение и прекращение, а также одна условно факультативная — изменение.

Помимо изменения прав и обязанностей сторон длящегося договорного обязательства возможны случаи, когда реализация прав и обязанностей сторон объективно или по волевому акту сторон договора либо третьих лиц будет временно останавливаться — приостанавливаться.

Общетеоретические вопросы приостановлений широко осветил А.В. Бекин (2017 г.)⁹. Автор систематизировал знания в рамках развития идеи об институте приостановлений в российском праве: вывел понятие и признаки правовых приостановлений, цели, функции и виды юридических приостановлений; изучил приостановления в сфере публичного и в сфере частного права, соотнес приостановления с такими смежными категориями, как мораторий, эмбарго, ответственность.

Применительно к нашей специализации исследования приостановления договора в частно-публичной отрасли права — трудовом праве — автор не высказал свою позицию, ограничившись исследованием отраслей публичного права (административного, финансового, уголовно-процессуального и т.п.) и таких отраслей частного права, как гражданское и семейное, несмотря на то, что в законодательстве РФ приостановление действия трудового договора было введено в 2008 г. Федеральным законом Российской Федерации от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Полифункциональную природу приостановления в механизме правового регулирования исследовал одновременно с А.В. Бекиным и Э.И. Хакимов¹⁰. В своей публикации Э.И. Хакимов, в отличие от А.В. Бекина, помимо прочего, рассмотрел приостановление как особый вид юридических фактов, вызывающих приостановление движения правоотношения; автор иллюстрировал такое научное замечание в том числе и на примере трудовых правоотношений и приостановления действия трудового договора.

Приостановление, как и изменение, необязательное явление в движении договора или правоотношения. Изменение договора — стадия (в теории) факультативная, но в подавляющем большинстве случаев (на практике) неизбежная ввиду того, что заключение и исполнение договора, а затем его прекращение имеют некоторый (а иногда и значительный) временной промежуток между собой. В настоящее время стадия изменения договора обязательно регламентируется на законодательном уровне, что свидетельствует о неизбежности ее появления, а также об ее общепризнанности, о ее необходимости.

О приостановлении договора можно так же, как и об изменении договора, сказать, что это явление факультативное. Однако, в отличие от изменения, механизм приостановления договора не так однозначно используется субъектами нормотворчества при регулировании договорных правоотношений.

К примеру, Венская конвенция о праве международных договоров 1969 г. признает возможность приостановления действия международного договора: содержит часть V «Недействительность, прекращение и приостановление действия договоров». При анализе норм конвенции о приостановлении действия международного договора становится понятно, что приостановление здесь рассматривается как прекращение на время и приравнивается к прекращению с отличием в сроке и (или) в объеме приостанавливаемых в действии положений.

⁹ Бекин А.В. Приостановления как средства правового регулирования: проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. 186 с.

¹⁰ Хакимов Э.И. Приостановление как правовое средство: общетеоретический аспект исследования // Юридическая наука. 2016. № 2. С. 49–53.

⁸ Бугров Л.Ю. Приостановление трудового договора // Российский юридический журнал. 2009. № 1. С. 114, 121; Томашевский К.Л. Приостановление трудового договора и отстранение от работы: теория и практика // Юстиция Беларуси. 2013. № 10. С. 17; Игбаева Г.Р., Шакирова З.Р. Признаки приостановления трудового договора как его стадии // Евразийская адвокатура. 2016. С. 39; Драчук М.А. Приостановление действия трудового договора (в соответствии с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. Вып. 1 (7). С. 70.

В гражданском праве приостановление используется в качестве варианта защиты от неправомерных действий другой стороны по договору, предусматривающему встречное исполнение. Так, согласно п. 2 ст. 309 ГК РБ в случае непредоставления обязанной стороной обусловленного договором исполнения обязательства либо наличия обстоятельств, очевидно свидетельствующих о том, что такое исполнение не будет произведено в установленный срок, сторона, на которой лежит встречное исполнение, вправе приостановить исполнение своего обязательства либо отказаться от исполнения этого обязательства и потребовать возмещения убытков. Аналогичная норма содержится в п. 2 ст. 328 ГК РФ.

В международном договорном праве и в гражданском праве приостановление описано в составе общих положений, регулирующих процесс исполнения договорных обязательств. В трудовом праве приостановление действия трудового договора законодатель поместил среди специальных средств правового регулирования труда отдельных категорий работников — спортсменов и тренеров (ст. 314-4 ТК РБ, ст. 348-4 ТК РФ), что ряд исследователей рассматривают как необоснованное сужение возможностей такого правового механизма, как приостановление действия трудового договора.

Воспользовавшись доказанным выше тезисом, согласно которому договор динамичен по своей сути вне зависимости от отраслевой принадлежности, мы отметим, что *приостановление договора является универсальной потребностью договорного способа регулирования общественных отношений*. Приостановление договора универсально. Свойство универсальности позволяет свободно оперировать приостановлением в правовом регулировании того или иного вида общественных отношений, используя данный инструмент для развития феномена динамики договора в интересах той или иной отрасли права.

Заключение

Выведенные нами в исследовании признаки динамики универсального договора позволили далее развить научную мысль и прийти к заключению о том, что приостановление договора является универсальным — универсальной потребностью договорного способа регулирования общественных отношений.

Трудовые правоотношения характеризуются длящимся и часто длительным характером. Это предопределяет не только потребность в правовом регулировании стадии

изменения трудового договора (на котором и основаны трудовые отношения), но и стимулирует развивать иные правовые механизмы в рамках феномена динамики трудового договора — к примеру, активно оперировать правовой категорией приостановления трудового договора. Приостановление договора как объективное явление в праве способно эффективно следовать и основным функциям конкретной отрасли права — трудового права: производственной (экономической), социальной (защитной).

Далее научное исследование можно развить в плоскости специальных функций и признаков приостановления трудового договора с целью выявления особого характера приостановления трудового договора в трудовом праве.

Литература

1. Бекин А.В. Приостановления как средства правового регулирования : проблемы теории и практики : диссертация кандидата юридических наук / А.В. Бекин. Москва, 2017. 186 с.
2. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения : монография / Э.Н. Бондаренко. Москва : Норма, ИНФРА-М, 2015. 192 с.
3. Бугров Л.Ю. Приостановление трудового договора / Л.Ю. Бугров // Российский юридический журнал. 2009. № 1. С. 112–124.
4. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России : монография / Н.И. Дивеева. Барнаул : Изд-во Алтайского университета, 1999. 156 с.
5. Драчук М.А. Приостановление действия трудового договора [в соответствии с правилами о времени отдыха и дисциплине труда] / М.А. Драчук // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 68–73.
6. Игбаева Г.Р. Признаки приостановления трудового договора как его стадии / Г.Р. Игбаева, З.Р. Шакирова // Евразийская адвокатура. 2016. С. 38–40.
7. Калабеков Ш.В. Договор как универсальная правовая конструкция : диссертация кандидата юридических наук / Ш.В. Калабеков. Москва, 2003. 277 с.
8. Корецкий А.Д. Договор в механизме правового регулирования : диссертация кандидата юридических наук / А.Д. Корецкий. Ростов-на-Дону, 1999. 207 с.
9. Курс российского трудового права. В 3 томах. Т. 3. Трудовой договор / научный редактор тома Е.Б. Хохлов. Санкт-Петербург : Юридический Центр Пресс, 2007. 656 с.
10. Некрасова М.Е. Договор как теоретико-правовая категория : автореферат диссертации кандидата юридических наук / М.Е. Некрасова. Москва, 2004. 26 с.
11. Томашевский К.Л. Приостановление трудового договора и отстранение от работы: теория и практика / К.Л. Томашевский // Юстыця Беларусі. 2013. № 10. С. 16–19.
12. Хакимов Э.И. Приостановление как правовое средство: общетеоретический аспект исследования / Э.И. Хакимов // Юридическая наука. 2016. № 2. С. 49–53.

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».

Некоторые вопросы обработки персональных данных лиц, поступающих на работу

Беляев Олег Геннадьевич,
эксперт по организации обработки
и защиты персональных данных
OGBelyaev@yandex.ru

Сапрыкин Андрис Сергеевич,
эксперт по организации обработки
и защиты персональных данных
Andris.Saprykin@gmail.com

Тангин Михаил Алексеевич,
ассистент кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета (МГУ)
имени М.В. Ломоносова,
кандидат юридических наук
office@law.msu.ru

В статье рассмотрены отдельные вопросы обработки персональных данных лиц, поступающих на работу: получение персональных данных от самого соискателя и из иных источников, соответствие персональных данных цели их обработки. Авторами проанализированы теоретические и практические аспекты жизненного цикла персональных данных, обрабатываемых работодателем в ходе поиска и подбора кандидатов на замещение вакантных должностей.

Ключевые слова: персональные данные, подбор персонала, заключение трудового договора, занятость и трудоустройство.

Some Issues of Processing of Personal Data of New Employees

Belyaev Oleg G.
Personal Data Processing and Protection Expert

Saprykin Andris S.
Personal Data Processing and Protection Expert

Tangin Mikhail A.
Teaching Assistant of the Department of Labor Law
of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University (MSU)
PhD (Law)

The article deals with some issues of processing of personal data of persons entering the work: obtaining personal data from the candidate and from other sources, adequacy of its volume to the target of personal data processing. The authors analyzed the theoretical and practical aspects of the life cycle of personal data processed by the employer during the search and selection of candidates for filling vacant positions.

Keywords: personal data, recruitment, conclusion of an employment contract, employment.

Вам не обязательно все знать самому,
но вы должны знать,
где и как найти все, что известно о том,
в чем вы нуждаетесь.
Г. Форд

В современном мире нас окружает информация. Человек, находясь в обществе, всюду оставляет информационные следы своего пребывания. Расплачиваясь карточкой в магазине, регистрируясь в социальных сетях, покупая квартиру в кредит или даже читая эту статью в сети

Интернет, мы насыщаем информационное пространство знанием о нас, которое может быть собрано, проанализировано и использовано в самых различных целях.

Когда кандидат на трудоустройство приходит на собеседование, потенциальный работодатель зачастую знает о нем гораздо больше, чем было написано в резюме. Возникает резонный вопрос: откуда он получил такую информацию и насколько это соответствует требованиям законодательства?

Полагаем, что начать рассмотрение данного вопроса следует с анализа статуса кандидата на трудоустройство.

Трудовой кодекс РФ в отношении кандидата оперирует термином «лицо, поступающее на работу» (ст. 65 ТК РФ). Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) в своих Разъяснениях от 24 декабря 2012 г. «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве» использует, как это следует из названия, категорию «соискатель на замещение вакантной должности».

Тем самым можно констатировать: в правоприменительной практике на текущий момент не сложилось единого термина для обозначения данной категории лиц. На наш взгляд, данный факт не является критичным или существенным, но, дополняя общую картину неопределенности, демонстрирует отсутствие единого подхода в регулировании отношений с данным субъектом.

Обработка персональных данных соискателей на замещение вакантных должностей в рамках правоотношений, урегулированных Трудовым кодексом РФ, предполагает получение согласия соискателей на замещение вакантных должностей на обработку их персональных данных на период принятия работодателем решения о приеме либо отказе в приеме на работу. В большинстве случаев такое согласие предоставляется в форме, указанной в ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее — ФЗ «О персональных данных»), то есть любым способом, позволяющим подтвердить получение данного согласия, включая конклюдентные действия соискателя по предоставлению потенциальному работодателю своих персональных данных. При этом такое согласие предоставляется на обработку персональных данных в объеме, необходимом и достаточном для принятия решения о трудоустройстве.

Практика коммуникации кандидата на трудоустройство с потенциальными работодателями складывается таким образом, что первое их знакомство зачастую опосредуется таким «документом» как резюме.

Резюме может предоставляться потенциальному работодателю как лично кандидатом, так и иными лицами, в том числе специализированными сайтами по поиску работы.

В случае получения резюме соискателя по каналам электронной почты, факсимильной связи работодателю необходимо дополнительно провести мероприятия, направленные на подтверждение факта направления указанного резюме самим соискателем и по выполнению установленных действующим законодательством Российской Федерации требований по защите персональных данных.

К примеру, к таким мероприятиям можно отнести приглашение соискателя на личную встречу с уполномоченными представителями работодателя, обратная связь посредством электронной почты и т.д.

Отсутствие необходимости в обеспечении защиты передаваемых в резюме персональных данных соискателя со стороны работодателя может наступить в случаях получения резюме по указанным каналам связи по инициативе самого соискателя или с его согласия. Если работодатель сам запрашивает у соискателя резюме, работодатель должен предложить соискателю безопасные каналы документооборота или пояснить соискателю, как самостоятельно защитить свои персональные данные при их

отправке по незащищенным каналам связи (шифрование файла или ограничение доступа к нему, использование зашифрованного архива и проч.).

При поступлении в адрес работодателя резюме, составленного в произвольной форме, при которой однозначно определить физическое лицо, его направившее, не представляется возможным, данное резюме подлежит уничтожению в день поступления.

Также работодатели могут предоставлять возможность соискателям предоставлять свои персональные данные путем заполнения типовых форм соискателей вакантных должностей как на бумаге, так и на сайте работодателя в сети Интернет.

В случае если сбор персональных данных соискателей осуществляется посредством типовой формы анкеты соискателя в бумажном виде, утвержденной оператором, то данная типовая форма анкеты должна соответствовать требованиям п. 7 Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2008 г. № 687, а также содержать информацию о сроке ее рассмотрения и принятия решения о приеме либо отказе в приеме на работу.

Типовая форма анкеты соискателя может быть реализована в электронной форме на сайте работодателя, где согласие на обработку персональных данных подтверждается соискателем путем проставления отметки в соответствующем поле. Стоит отметить, что такой способ получения согласия не может применяться для случаев, когда работодателем запрашиваются сведения, предполагающие получение согласия в письменной форме, или когда действия, которые работодатель планирует совершать с собранными персональными данными, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации могут быть совершены только при наличии согласия в письменной форме.

При всем кажущемся удобстве и актуальности использования сети Интернет для сбора персональных данных потенциальных кандидатов, работодателю необходимо выполнить ряд дополнительных требований, а именно обеспечить сбор персональных данных с использованием систем, серверов и баз данных, расположенных на территории Российской Федерации, обеспечить использование защищенного соединения при работе с сайтом, опубликовать в общем доступе на сайте документ, определяющий политику работодателя в отношении обработки персональных данных и реализуемых работодателем требований к защите персональных данных соискателей, а также обеспечить регистрацию факта согласия кандидата при проставлении отметки в соответствующем поле.

Регулирование отношений между работодателями и специализированными сайтами по поиску работы осуществляется посредством «Условий использования» сайтов, то есть гражданско-правовых договоров, заключаемых путем присоединения к публично размещенным офертам. Такие договоры обычно содержат условия, согласно которым заказчики (работодатели) обязуются соблюдать требования ФЗ «О персональных данных», использовать полученные персональные данные (резюме) только посредством сайта и только для цели рассмотрения возможности трудоустройства данного кандидата.

Следует отметить, что ряд вопросов, таких как возможность хранения копии резюме для ведения кадрового резерва на стороне работодателя и возможность обмена резюме кандидатов между компаниями отрасли на таких сайтах и проч., как правило, не решаются, а правомерность указанных действий для работодателя не обеспечивается.

Зачастую возникает ситуация, когда информация, содержащаяся в резюме соискателя, является недостаточной потенциальному работодателю для принятия решения о соответствии такого соискателя предъявляемым к должности требованиям.

Так, например, при приеме на работу в организации, осуществляющие деятельность по возврату просроченной задолженности в качестве основного вида деятельности, от соискателя потребуется справка о наличии (отсутствии) судимости согласно ч. 4 ст. 5 Федерального закон от 3 июля 2016 г. № 230-ФЗ «О защите прав и законных интересов физических лиц при осуществлении деятельности по возврату просроченной задолженности и о внесении изменений в Федеральный закон «О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях». Помимо обязательных требований, предъявляемых к соискателю в соответствии с требованиями действующего законодательства, работодатели могут предъявлять к соискателям дополнительные (корпоративные) требования. К таким требованиям могут относиться: наличие личного автомобиля, приверженность здорового образа жизни, социальная ответственность и т.д. Конституция РФ гарантирует свободу труда и закрепляет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ). При этом каждый должен иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Вместе с тем знание дополнительных сведений о соискателе, отличных от его деловых качеств, может иметь существенное значение для принятия работодателем решения о трудоустройстве соискателя. Спрос рождает предложение, поэтому современный рынок информационных услуг предлагает работодателю воспользоваться сервисами «проверки соискателя» и/или получения дополнительных сведений о нем.

Правомерность предоставления такого рода услуг зачастую может быть подвергнута определенного рода сомнениям.

В частности, большинство таких организаций возлагают на обратившегося всю полноту ответственности за соблюдение требований законодательства о персональных данных.

О каких именно требованиях идет речь?

Обратившийся за получением услуг по проверке соискателя изначально обладает определенными персо-

нальными данными соискателя, позволяющими с большой долей вероятности выделить его из массы — определить (идентифицировать) соответствующее физическое лицо. Потенциальный работодатель действует в соответствии с избранной им целью — получить дополнительную информацию (обогастить данные) для принятия решения о трудоустройстве соискателя. То есть такой работодатель является оператором персональных данных по смыслу ст. 3 ФЗ «О персональных данных» и выступает в качестве лица, определяющего цель обработки персональных данных.

Исходя из общих принципов обработки персональных данных, такая обработка должна осуществляться на законной и справедливой основе и должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей.

Организация, предоставляющая сервис проверки кандидатов, не имеет собственной цели обработки персональных данных, а осуществляет данную обработку по поручению соответствующего оператора.

Данные организации осуществляют обогащение полученных от потенциального работодателя персональных данных соискателей из целого ряда источников.

Такие источники могут быть как открытыми, например сервис проверки наличия исполнительных производств, так и закрытыми, например внутренние базы проверяющих организаций. При этом остается открытым вопрос допустимости обработки персональных данных, содержащихся в таких источниках, и возможности квалификации такой информации в качестве общедоступной.

В соответствии со ст. 7 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации» (далее — ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации») к общедоступной информации относятся общеизвестные сведения и иная информация, доступ к которой не ограничен. Общедоступная информация может использоваться любыми лицами по их усмотрению при соблюдении установленных федеральными законами ограничений в отношении распространения такой информации.

Так, например, сведения об участии лица в составе органов управления или в уставном капитале организаций содержатся в Едином государственном реестре юридических лиц. Относимость данного реестра и содержащихся в нем персональных данных отдельно к общедоступным подтверждалась Письмом ФНС от 9 сентября 2019 г. № ПА-4-6/18073@.

Сведения о нахождении лица в розыске МВД РФ в некоторых случаях также могут являться общедоступными.

Однако в практике возникла весьма неоднозначная ситуация с квалификацией персональных данных, размещенных в социальных сетях, как открытые или общедоступные. И в чем же разница между открытыми данными и общедоступными данными?

Данная дилемма была разрешена в ходе рассмотрения Арбитражным судом города Москвы спора АО «Национальное бюро кредитных историй» (НБКИ, крупнейшее в РФ бюро кредитных историй) и Роскомнадзора (дело № А40-5250/17).

НБКИ в ходе своей деятельности обрабатывало персональные данные физических лиц, размещенные в социальных сетях и интернет-порталах объявлений в отсутствие согласия таких лиц на обработку их персональных данных.

Суд пришел к выводу о том, что информация о субъекте (в том числе персональные данные), содержащиеся в социальных сетях (в сети Интернет), не может быть отнесена к персональным данным, сделанным субъектом общедоступными, поскольку **социальные сети не являются источником общедоступных персональных данных** применительно к положению ст. 8 ФЗ «О персональных данных».

Суд также отметил, что информация, размещаемая ее обладателями в сети «Интернет» в формате, допускающем автоматизированную обработку без предварительных изменений человеком в целях повторного ее использования, является общедоступной информацией, размещаемой в форме открытых данных (ст. 7 ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации»).

Суд сделал вывод о том, что персональные данные, обрабатываемые НБКИ в социальных сетях, не были сделаны общедоступными субъектом персональных данных, в связи с чем в действиях заявителя усматриваются нарушения ч. 3 ст. 22 и п. 1 ч. 1 ст. 6 ФЗ «О персональных данных». Арбитражный суд отказал в полном объеме в удовлетворении заявления НБКИ о признании недействительными пунктов 1 и 4 предписания Роскомнадзора.

Данная позиция была подтверждена Определением Верховного Суда РФ от 29 января 2018 г. № 305-КГ17-21291, которым НБКИ было отказано в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации.

Тем самым суд однозначно отнес социальные сети и интернет-порталы к открытым, но не общедоступным источникам персональных данных, на обработку которых иному оператору требуется получение согласия субъекта персональных данных.

Это означает, что потенциальный работодатель не вправе без согласия соискателя собирать о нем информацию из социальных сетей или других интернет-ресурсов, не отнесенных к общедоступным источникам персональных данных.

Следует уделить внимание распространившейся, особенно среди кредитных организаций, практике анализа кредитной истории соискателя на трудоустройство.

Подобные услуги предлагают также и сами бюро кредитных историй (https://www.equifax.ru/legal_persons/need/proverka-kandidatov).

В силу требований ч. 9 ст. 6 Федерального закон от 30 декабря 2004 г. № 218-ФЗ «О кредитных историях» кредитный отчет предоставляется пользователю кредитной истории (потенциальному работодателю) с согласия субъекта кредитной истории (соискателя). Такое согласие может быть дано в письменной форме на бумажном носителе с собственноручной подписью или в форме электронного документа с использованием электронной подписи (вид электронной подписи зависит от способа предоставления согласия, а также от наличия между соискателем и потенциальным работодателем соглашения об электронном документообороте).

Согласие субъекта кредитной истории должно содержать цель и дату оформления указанного согласия, а также наименование пользователя кредитной истории — юридического лица либо фамилию, имя и отчество (при наличии) пользователя кредитной истории — индивидуального предпринимателя.

Сведения, содержащиеся в кредитном отчете, могут быть отнесены к персональным данным, то есть на их обработку распространяются также и общие принципы обработки персональных данных, указанные в ст. 5 ФЗ «О персональных данных».

Предполагается, что заемщики, должным образом исполняющие свои обязательства по кредитным договорам, являются более ответственными в выполнении трудовых обязанностей. Подтверждение данного предположения, впрочем, обнаружить в публикациях авторитетных специалистов в области психологии или работы с персоналом не удалось.

Тем самым обработка данных, содержащихся в кредитном отчете, для цели принятия решения о трудоустройстве кандидата представляется сомнительной с точки зрения действующего законодательства.

Одним из способов получения дополнительной информации о соискателе является получение рекомендаций о нем от иных лиц, в том числе от бывших работодателей. Роскомнадзор в указанных выше Разъяснениях прямо указал, что при направлении работодателем запросов в иные организации, в том числе по прежним местам работы, для уточнения или получения дополнительной информации о соискателе, получение согласия является обязательным условием.

Исключение составляют случаи заключения трудового договора с бывшим государственным или муниципальным служащим. В соответствии со ст. 64.1 Трудового кодекса РФ работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Стоит отметить, что работодатели могут на законных основаниях обладать сведениями о соискателях еще до их обращения с целью трудоустройства. К таким ситуациям относятся случаи, когда соискатели находятся на обслуживании у работодателей (например, являются клиентами кредитных организаций), являются потребителями их услуг, когда работодатели администрируют информационные системы и базы данных, в которых содержатся сведения о соискателях, и в иных случаях.

В этой связи возникает вопрос: допустимо ли при принятии решения о трудоустройстве соискателя воспользоваться информацией, находящейся в базах данных работодателя, но обрабатываемой с другой целью?

Для ответа на данный вопрос необходимо обратиться к ст. 5 ФЗ «О персональных данных». Так, согласно ч. 2 рассматриваемой нормы обработка персональных данных должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей, при этом не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных.

Анализ приведенной нормы позволяет сделать вывод о том, что ранее собранные персональные данные должны обрабатываться исключительно с целью, для достижения которой они были собраны. При этом недо-

пустимо обрабатывать такие данные с отличной целью, например, с целью принятия решения о трудоустройстве соискателя.

С учетом приведенного императивного запрета на обработку персональных данных с целью, отличной от цели сбора персональных данных, некоторые работодатели берут с соискателей отдельное согласие на обработку ранее собранных персональных данных с целью принятия решения о трудоустройстве.

При принятии решения о допустимости предоставления такого согласия необходимо обратиться к положениям действующего законодательства. Согласно ч. 2 ст. 17 Конституции РФ основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения. При этом отказ от права по своей правовой природе ничтожен. В этой связи может ли согласие соискателя на обработку его персональных данных в объеме, превышающем определение деловых качеств соискателя, необходимых для выполнения трудовой функции на рассматриваемой позиции, представляется дискуссионным.

Также вызывает сомнение возможное оказание услуг по проверке кандидатов на основании сведений, содержащихся в базах данных организаций, оказывающих такие услуги и обрабатывающих персональные данные соискателей с другой целью.

Следует особо выделить тот факт, что каждый работник, вплоть до увольнения включительно, проходит несколько этапов своего «жизненного цикла» у работодателя, находясь на каждом этапе в новой роли, основания обработки, срок обработки, цели обработки и состав обрабатываемых персональных данных для которых различны. Работодатель, являясь оператором персональных данных лиц, находящихся в каждой из ролей, обязан соблюдать основные принципы обработки персональных данных, а также обеспечивать наличие законных оснований для обработки и актуальность обрабатываемых персональных данных.

Зачастую работодатели не осознают факт перехода из одной роли в другую, что ведет к обработке персо-

нальных данных в целях, отличных от преследуемых при хранении или сборе.

Несоблюдение должной осмотрительности при обеспечении основных принципов обработки персональных данных работодателями, равно как и чрезмерные усилия при соблюдении законодательства о персональных данных «в лоб» без понимания своих обязанностей, как оператора персональных данных, не позволяют работодателю соблюсти баланс между удобством (оперативным принятием решений) и соблюдением законодательно установленных требований, что, в свою очередь, ставит под вопрос цифровизацию нашей повседневной жизни и соблюдение наших прав на приватность.

Обрабатывая персональные данные соискателей, нельзя забывать об общих принципах обработки персональных данных. Сложившаяся практика предоставления согласий при трудоустройстве, в совокупности с желанием работника получить соответствующую работу приводят к формированию у соискателя чувства данности и простой формальности к предоставлению согласия. При этом соискатели зачастую не читают текст согласия. Осознание своих действий, а также последствий их совершения приходит к соискателю уже после предоставления согласия и получения отказа в трудоустройстве с какой-либо абстрактной бессодержательной формулировкой.

Говоря об интересах работодателя, нельзя забывать о правах и свободах соискателей. Необходимо учитывать действительную необходимость в получении соответствующих сведений о соискателях и возможность определения именно на их основании деловых качеств соискателя.

Во всем необходимо руководствоваться принципом разумности, своевременности и достаточности, тогда, по нашему мнению, баланс интересов соискателя и работодателя будет соблюден.

Литература

1. Храмцовская Н. Арбитражная практика: Обработка персональных данных из социальных сетей / Н. Храмцовская // SecurityLab.ru. 2018. 15 марта.

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

Право человека на вознаграждение за труд: проблемы исчисления средней заработной платы

Винокуров Владимир Анатольевич,
профессор кафедры теории и истории государства и права
Санкт-Петербургского университета
Государственной противопожарной службы МЧС России,
заслуженный юрист Российской Федерации,
доктор юридических наук
pravo.kaf_tigp@mail.ru

Статья посвящена одному из элементов права человека и гражданина на труд в Российской Федерации: средней заработной плате, точнее, правилам ее исчисления, которые необходимы для достижения уровня 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации. Реализация требований Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» привела к различным подходам в исчислении заработной платы работников, что негативно сказалось на взаимоотношениях работника и работодателя (представителя работодателя).

В статье проанализированы нормативные правовые акты, касающиеся исчисления среднего заработка, принятые различными государственными органами, сформулированы выводы.

В целях исключения негативного влияния на рассматриваемую часть трудовых правоотношений, снижения уровня противоречий между работниками и работодателями выработаны предложения по внесению изменений в отдельные нормы, регламентирующие вопросы исчисления среднего заработка работника.

Ключевые слова: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, вознаграждение за труд, заработная плата (оплата труда работника), оклад (тарифная ставка), выплаты стимулирующего и компенсационного характера, выплаты социального характера, средняя заработная плата, исчисление средней заработной платы, федеральное статистическое наблюдение.

The Human Right to Labor Remuneration: Average Salary Calculation Issues

Vinokurov Vladimir A.
Professor of the Department of Theory and History of State and Law
of the Saint-Petersburg University of State Fire Service of EMERCOM of Russia
Honored Lawyer of the Russian Federation, LL.D.

The article is devoted to one of the elements of the human and civil right to work in the Russian Federation: the average wage, or more precisely, the rules for calculating it, which are necessary to achieve the level of 200 percent of the average wage in the corresponding subject of the Russian Federation. The implementation of the requirements of decree of the President of the Russian Federation No. 597 of May 7, 2012 "On measures to implement the state social policy" led to different approaches to calculating employees' wages, which negatively affected the relationship between the employee and the employer (the employer's representative).

The article analyzes the normative legal acts concerning the calculation of average earnings adopted by various state bodies, and draws conclusions.

In order to exclude a negative impact on the considered part of labor relations, reduce the level of contradictions between employees and employers, proposals have been developed to amend certain rules governing the calculation of average earnings of an employee.

Keywords: the Constitution of the Russian Federation, the Labor Code of the Russian Federation, remuneration for work, wages (remuneration of employees), salary (tariff rate), incentive and compensation payments, social payments, average wages, calculation of average wages, Federal statistical observation.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации¹ политика современного Российского государства направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь, что должно обеспечиваться гарантированным минимальным размером оплаты труда и иными гарантиями социальной защиты (ч. 1 и 2 ст. 7). Одновременно определено, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (ч. 3

ст. 37), что Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав (ч. 5 ст. 75).

Трудовым кодексом Российской Федерации² установлено, что регулирование трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ними, осуществляется трудовыми законодательством, включающим в первую очередь названный Кодекс, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, к числу которых отнесены и указы Президента

¹ СПС «КонсультантПлюс».

² СР РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

Российской Федерации (ст. 5). В соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации документом, регулирующим трудовые правоотношения между работником и работодателем, является трудовой договор (ст. 56). В трудовом договоре указываются условия осуществления трудовой функции работника и обязанности работодателя. Одним из элементов трудового договора являются условия оплаты труда (заработной платы) работника (ст. 57). Заработная плата (оплата труда работника) состоит из вознаграждения за труд (тарифной ставки, оклада), компенсационных и стимулирующих выплат (ст. 129). В различных случаях, описанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, необходим подсчет средней заработной платы, в частности, для оплаты отпусков, в том числе дополнительных, оплаты труда при невыполнении норм труда и времени простоя, при направлении в служебные командировки и др. (ст. 139, 155, 157, 167, 174).

В целях единого подхода к подсчету среднего заработка работника законодателем было принято решение поручить Правительству Российской Федерации установить общий порядок ее исчисления, несмотря на то что основные моменты, необходимые для исчисления средней заработной платы, определены в ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с указанной нормой Правительство Российской Федерации своим постановлением от 24 декабря 2007 г. № 922 утвердило Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы (далее также — Положение), которое вступило в силу в январе 2008 г.³

Положением, как сказано в документе, устанавливаются особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) «для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации». Развивая данный принцип, Правительство Российской Федерации не только предусмотрело, что для расчета среднего заработка необходимо учитывать все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат, но и определило перечень таких выплат (п. 2). Лишь один вид выплат, изложенный в подп. «о» п. 2, не содержит конкретики, поскольку звучит следующим образом: «другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя».

Одновременно в п. 3 Положения предусмотрено, что «для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда», и в скобках приведены наименования выплат социального характера, которые не должны учитываться при расчете среднего заработка: материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и др.

Таким образом, Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, с одной стороны, декларирует «единый порядок», а с другой стороны, создает возможность работодателю включать в расчет среднего заработка выплаты, относящиеся, по сути, к выплатам социального характера (например, материальная помощь), к «другим выплатам по заработной плате».

Определение понятия «материальная помощь» в законодательных актах отсутствует. Единственным правовым документом, в котором изложено, что следует понимать под материальной помощью, является национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 52495-2005 «Социальное обслуживание населения. Термины и определения»⁴, утвержденный приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 30 декабря 2005 г. № 532-ст. В указанном национальном стандарте материальная помощь рассматривается как социально-экономическая услуга, состоящая в предоставлении клиентам (гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации), в том числе денежных средств, продуктов питания, других предметов первой необходимости (п. 2.2.2.1).

Современные экономические словари определяют материальную помощь как «помощь, оказываемую нуждающимся работникам предприятия, учреждения или другим лицам в вещественной или денежной формах»⁵ или как «денежную или другую помощь, оказываемую предприятием (учреждением) своим работникам по их просьбе»⁶.

Таким образом, материальная помощь никак не связана с оплатой труда. И потому она не входит и не должна входить в систему оплаты труда, тем более что по нормам Трудового кодекса Российской Федерации в систему оплаты труда включаются размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (ст. 135). Как видим, выплаты социального характера, к которым следует относить материальную помощь, не включены в этот перечень.

В то же время поскольку отдельными федеральными законами предусматривается выплата материальной помощи ряду категорий работников, включая военнослужащих, сотрудников, государственных гражданских служащих⁷, то при формировании фондов оплаты труда материальная помощь, рассчитываемая исходя из должностного оклада (тарифной ставки), включается в соответствующую группу расходов⁸.

Изложенной позиции придерживаются и другие ученые и специалисты. Так, в Справочнике практикующего юриста по трудовому праву, подготовленному коллективом авторов, указывается на то, что «материальную помощь при расчете пособий по временной нетрудоспособности учитывать не нужно. ...Кроме того, материальная

⁴ Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 52495-2005 «Социальное обслуживание населения. Термины и определения». М.: Стандартинформ, 2006. 12 с.

⁵ Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. 479 с.

⁶ Василевский А.И. Экономика. Современная экономическая наука в понятиях и терминах. Ярославль: Академия развития, 1997. 255 с.

⁷ См., напр.: федеральные законы «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О Следственном комитете Российской Федерации», «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; 2011. № 1. Ст. 15; 2011. № 45. Ст. 6336.

⁸ Приказ Минфина России от 6 июня 2019 г. № 85н «О Порядке формирования и применения кодов бюджетной классификации Российской Федерации, их структуре и принципах назначения» // СПС «КонсультантПлюс».

³ СЗ РФ. 2007. № 53. Ст. 6618.

помощь — это денежная поддержка. Она не является ни зарплатой, ни компенсацией⁹. С таким выводом согласна С.Ю. Рахманова, которая полагает, что «материальная помощь не должна учитываться при исчислении средней заработной платы, поскольку она не является составной частью системы оплаты труда. Она не связана ни с квалификацией работника, ни со сложностью, количеством и качеством выполняемой работы. Таким образом, материальная помощь — это скорее денежная поддержка, выплачиваемая в связи с непредвиденными трудностями (болезнью, похоронами родственника и т.п.)¹⁰».

Использование в наименованиях компенсационных и стимулирующих выплат терминов, которые к таковым не относятся (в данном случае — материальная помощь), затрудняет понимание работниками действий работодателя и его бухгалтерских служб и вводят в заблуждение руководителей различного уровня.

Подтверждение сложившемуся положению вещей, связанных с учетом материальной помощи, можем наблюдать в судебных решениях. Так, определением Верховного Суда Российской Федерации от 10 мая 2018 г. № 307-КГ18-918 оставлены без изменений постановления нижестоящих судов по делу № А66-13705/2016, в которых содержится вывод о том, что в рассматриваемом споре в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения «материальная помощь... являлась выплатой стимулирующего характера»¹¹. Другим определением высшей судебной инстанции страны от 26 августа 2019 г. № 303-ЭС19-13201 констатируется, что «выплаченная работникам в соответствии с условиями коллективного договора материальная помощь не относится к категории вознаграждений за труд, а по своему содержанию представляет собой выплаты социального характера, которые не зависят от квалификации работников, сложности, количества и качества выполняемой работы, в связи с чем не подлежит включению в базу для начисления страховых взносов. При этом факт наличия трудовых отношений между работодателем и его работником сам по себе не свидетельствует о том, что все выплаты, которые начислялись работникам, представляют собой оплату их труда»¹².

Весьма сложным для исполнения оказалось поручение главы государства, касающееся повышения средней заработной платы отдельным работникам бюджетной сферы.

Как известно, Президент Российской Федерации своим Указом от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»¹³, как актом, содержащим нормы трудового права, поручил Правительству Российской Федерации:

— обеспечить в том числе «повышение к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от

средней заработной платы в соответствующем регионе» (п. «а»);

— принять программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, ...предусмотрев повышение к 2018 году средней заработной платы работников медицинских организаций, имеющих высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющих медицинские услуги (обеспечивающих предоставление медицинских услуг), — до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе (п. «е»).

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р¹⁴ утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, в которой предусмотрены мероприятия по созданию организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных упомянутым Указом главы государства.

В указанных документах говорится именно о средней заработной плате, исчисление которой с точки зрения права должно осуществляться в соответствии с нормами статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и утвержденного Правительством России Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Для получения необходимой информации от субъектов Российской Федерации и отдельных работодателей, в том числе по вопросам оплаты труда, используются статистические данные. Формированием официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации занимается Федеральная служба государственной статистики (Росстат)¹⁵, приказами которой утверждаются формы федерального статистического наблюдения.

Приказом Росстата от 24 июля 2020 г. № 412 утверждены формы федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, потребностью организаций в работниках по профессиональным группам¹⁶. Интерес представляют указания по заполнению форм федерального статистического наблюдения. Например, при заполнении форм № ЗП-здрав и № ЗП-образование (приложения 7 и 9 к приказу) необходимо в фонд начисленной заработной платы в графах 3–5 включать «все суммы выплат независимо от источников их финансирования, статей смет и предоставленных налоговых льгот, включая оплату труда работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; единовременные поощрения (гранты) работников за счет средств бюджетов; оплату стоимости бесплатно (полностью или частично) предоставленных работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации жилых помещений и коммунальных услуг или суммы соответствующего денежного возмещения компенсации; суммы, уплаченные организацией в порядке

⁹ Сутягин А.В., Ершов В.А., Толмачев И.А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. 304 с.

¹⁰ Рахманова С.Ю. Зарплата от А до Я. Юридические аспекты // СПС «КонсультантПлюс». 2005. П. 9.2.

¹¹ Интернет-портал «Судебные и нормативные акты Российской Федерации». URL: <http://www.sudakt.ru> (дата обращения: 09.12.2020).

¹² Там же.

¹³ СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2334.

¹⁴ СЗ РФ. 2012. № 49. Ст. 6909.

¹⁵ См.: Постановление Правительства РФ от 2 июня 2008 г. № 420 «О Федеральной службе государственной статистики» // СЗ РФ. 2008. № 23. Ст. 2710.

¹⁶ Документ опубликован не был. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

возмещения расходов работников (не предусмотренные законодательством Российской Федерации) по оплате жилого помещения (квартирной платы, места в общежитии, найма) и коммунальных услуг». Исключение составляют лишь «пособия и другие выплаты за счет средств государственных внебюджетных фондов, в частности, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком, оплата санаторно-курортного лечения и оздоровления работников, их семей, страховые выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; суммы пособий по временной нетрудоспособности, выплачиваемые за счет средств организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе за первые три дня временной нетрудоспособности».

Таким образом, в информацию, которую Росстат именуется «фондом начисленной заработной платы», включаются все виды выплат, произведенных работникам, даже те, которые не имеют никакого отношения к оплате труда, стимулирующим и компенсационным выплатам. К сожалению, именно эти данные о средней заработной плате являются основой для решения вопроса о том, достигла ли средняя заработная плата врачей, преподавателей и научных сотрудников 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации.

В результате формируется разный уровень средней заработной платы и вводится в заблуждение руководство страны, поскольку, как мы выяснили, используется два варианта исчисления среднего заработка:

1) официальный (законный, установленный нормами трудового законодательства), в подсчет которого не входят выплаты работникам социального характера (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха);

2) формируемый Росстатом (не предусмотренный законодательными актами, который не может применяться для определения среднего заработка), в подсчет которого включаются все выплаты, в том числе и социального характера.

В целях соблюдения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации, исключения ведомственного подхода к определению среднего заработка, ухудшающего положение работников, следует осуществлять исчисление среднего заработка исключительно в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, запретив какие-либо иные варианты его подсчета.

Для однозначного понимания правил исчисления среднего заработка предлагается внести следующие изменения:

1) в статью 139 Трудового кодекса Российской Федерации, дополнив часть вторую предложением следующего содержания: «Не учитываются для расчета средней заработной платы выплаты социального характера (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие аналогичные выплаты, не зависящие от квалификации работников, сложности, количества и качества выполняемой работы)»;

2) в постановлении Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»:

а) дополнить пунктом 1¹ следующего содержания:

«1¹. В целях повышения уровня средней заработной платы отдельных категорий работников Положение, утвержденное настоящим постановлением, применяется во всех случаях исчисления среднего заработка работника при расчете фондов оплаты труда работников для формирования соответствующих бюджетов.»;

б) в Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: подпункт «о» пункта 2 дополнить словами «, за исключением выплат социального характера (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие аналогичные выплаты, не зависящие от квалификации работников, сложности, количества и качества выполняемой работы)».

Сформулированные предложения по изменению упомянутых выше нормативных правовых актов, с одной стороны, значительно снизят количество трудовых споров, поскольку будут способствовать соблюдению права человека на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а с другой стороны, позволят руководителям государства получать реальные сведения, касающиеся выполнения их поручений, направленных на дальнейшее совершенствование государственной социальной политики в стране.

Литература

1. Василевский А.И. Экономика. Современная экономическая наука в понятиях и терминах / А.И. Василевский. Ярославль: Академия развития, 1997. 255 с.
2. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. 2-е изд., испр. Москва: ИНФРА-М, 1999. 479 с.
3. Рахманова С.Ю. Зарплата от А до Я. Юридические аспекты / С.Ю. Рахманова. Москва: Журнал «Управление персоналом», 2005. 96 с.
4. Сутягин А.В. Справочник практикующего юриста по трудовому праву / А.В. Сутягин, В.А. Ершов, И.А. Толмачев. Москва: Гросс-Медиа, РОСБУХ, 2008. 304 с.

Использование материалов в других изданиях допускается только с письменного согласия редакции. Ссылка на журнал обязательна.

Правовые аспекты проведения специальной оценки условий труда в спорте

Алексеев Сергей Викторович,
главный научный сотрудник
Института законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации,
доктор юридических наук, профессор
sportpravo@gmail.com

Каменков Виктор Сергеевич,
научный консультант кафедры финансового права
и правового регулирования хозяйственной деятельности
Белорусского государственного университета,
директор Международного научно-образовательного центра медиации,
примирения и третейских процедур,
национальный корреспондент Беларуси в ЮНСИТРАЛ,
член Комиссии по спортивному праву Ассоциации юристов России,
член Национального объединения спортивных юристов России,
доктор юридических наук, профессор
jl@court.by

Мирошниченко Александр Васильевич,
аспирант Академии труда и социальных отношений, адвокат
rostok-7@yandex.ru

Действующим законодательством правоотношения в сфере социальной защиты спортсменов урегулированы недостаточно, и поэтому «профессиональные спортсмены не отнесены к лицам, имеющим право на дополнительные меры социальной поддержки»*. В данной статье рассмотрены нормативные акты, регулирующие проведение специальной оценки условий труда, некоторые вопросы о влиянии результатов оценки или их отсутствие на установление в спорте дополнительных социальных гарантий.

Ключевые слова: специальная оценка условий труда, специфика трудовой деятельности в спорте, вредные условия труда: травмоопасность рабочих мест.

Legal Aspects of Carrying Out of a Special Evaluation of Labor Conditions in Sports

Alekseev Sergey V.
Chief Research Scientist of the Institute of Legislation and Comparative Law
under the Government of the Russian Federation
LL.D., Professor

Kamenkov Viktor S.
Academic Adviser of the Department of Financial Law and Legal Regulation
of Economic Operations of the Belarusian State University
Director of the International Scientific and Educational Center
of Mediation, Reconciliation and Arbitration Procedures
National Correspondent of Belarus in UNCITRAL
Member of the Commission on Sports Law of the Association of Lawyers of Russia
Member of the National Association of Sports Lawyers of the Russian Federation
LL.D., Professor

Miroshnichenko Aleksandr V.
Postgraduate Student of the Academy of Labor and Social Relations, Attorney

* Алексеев С.В., Мирошниченко А.В. Правовые проблемы дополнительной социальной поддержки у профессиональных спортсменов в виде льготного исчисления трудового стажа и права на досрочное назначение пенсионного обеспечения // Социальное и пенсионное право. 2017. № 2. С. 20–25.

However, the legislation in the field of relations in social protection of athletes is not sufficiently regulated and therefore "professional athletes are not classified as persons entitled to additional social support measures". This article will discuss the regulatory acts governing a special assessment of working conditions, some questions about the impact of the assessment results or their absence on the establishment of additional social guarantees in sports.

Keywords: special assessment of working conditions, the specifics of work in sports, harmful working conditions, injury hazard of workplaces.

Вряд ли у кого-то вызывает сомнение тот факт, что долготелее выполнение трудовой функции в спорте вредно для здоровья и организма спортсменов. В настоящее время «трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта (далее — спортсмены)¹ регулируются положениями главы 54.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). Однако глава 54.1 ТК РФ не содержит положений, устанавливающих случаи и порядок проведения в спорте специальной оценки условий труда (далее — СОУТ). Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» также не содержит подобных положений. При этом на основании ст. 22 ТК РФ работодатель должен исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда.

Следовательно, при отсутствии в главе 54.1 ТК РФ и законе о спорте положений, регулирующих проведение СОУТ в спорте, где спортсмены выступают работниками, подлежат применению общие нормы трудового законодательства, не ухудшающие положение работника (спортсмена) (ст. 57 ТК РФ), и иные нормативные акты, регулирующие порядок проведения специальной оценки условий труда.

Нормативно-правовым актом, который «определяет правовое положение, права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда², а также правовые и организационные основы и порядок проведения специальной оценки условий труда, является Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» (далее — ФЗ «О СОУТ»). С 2016 г. в отношении рабочих мест «...работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта»³ СОУТ проводится с учетом особенностей, устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. Особенности проведения СОУТ в спорте установлены Приказом Министерства труда и социальной защиты России от 1 июня 2015 г. № 335н (далее — Приказ № 335н).

Согласно закону, специальная оценка условий труда — это «единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также — вредные и (или) опасные про-

изводственные факторы) и оценки уровня их воздействия на работников». Результаты проведения СОУТ являются основанием для установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах, которые, согласно ст. 14 рассмотренного закона, по степени их вредности и (или) опасности подразделяются на 4 класса: 1) оптимальные, 2) допустимые, 3) вредные, 4) опасные. В свете рассмотренной темы интересными представляются положения об оптимальных условиях труда (1 класс), при работе в которых «вредные и (или) опасные производственные факторы отсутствуют, или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (рекомендованными нормативами)»; допустимые условия труда (2 класс) «при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а компенсационное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены); вредные условия труда (3 класс), при которых «уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда»; 4 класс, что по степени вредности условия труда, отнесенные к 3 классу, подразделяются на подклассы 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 (1, 2, 3 и 4 соответственно). По мнению авторов, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) наиболее четко отражает специфику деятельности в спорте, так как это условия труда, «при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности». По общему правилу результаты СОУТ применяются как для установления предусмотренных ТК РФ гарантий и компенсаций, так «для иных целей, например уплаты дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и др. (подп. 11)». Однако для отнесения условий труда в спорте к соответствующему классу (подклассу), согласно п. 6 Приказа № 335н, необходимо проводить «дополнительную оценку рабочих мест на их травмобезопасность. В п. 7 Приказа достаточно подробно приведен перечень подлежащих дополнительной оценке рабочих мест, в который включены различные спортивные сооружения, специализированные объекты, специальное спортивное нестационарное оснащение,

¹ П. 1 ст. 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

² Ст. 1 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СПС «КонсультантПлюс».

³ П. 6 Постановления Правительства РФ от 14 апреля 2014 г. № 290 «Об утверждении перечня рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, в отношении которых специальная оценка условий труда проводится с учетом устанавливаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти особенностей» // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ П. 1 ст. 348.1 ТК РФ.

⁵ П. 4 ст. 14 ФЗ «О СОУТ».

⁶ Подп. 6, 7 ст. 4, ст. 7 ФЗ «О СОУТ».

а также оборудование и инвентарь, с помощью которых спортсмены осуществляют профессиональную деятельность. И помимо объектов спорта данный перечень включает инвентарь: мячи, ракеты (ракетки), клюшки, коньки (беговые, хоккейные, роликовые), лыжи (гоночные, прыжковые, горные, водные), и даже животных, участвующих в спортивных соревнованиях, и др. Кроме того, включено и такое спортивное оборудование, как ворота, сетки, щиты, стойки и другие приспособления для оснащения спортивных арен и др. (подп. «б» п. 7). В соответствии с п. 11 и 12 Приказа, по итогам дополнительной оценки рабочих мест условия труда классифицируются: а) на допустимый класс травмоопасности — на рабочем месте не выявлено нарушений требований охраны труда и условия труда не создают травмоопасных факторов и б) опасный класс травмоопасности — на рабочем месте, выявлено одно или более нарушений требований охраны труда и (или) условия труда создают травмоопасные факторы. В случае установления опасного класса, итоговый класс (подкласс) травмоопасности повышается на одну степень.

В этой связи следует подчеркнуть, что в настоящее время СОУТ «не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, или с работодателями — религиозными организациями, зарегистрированными в соответствии с федеральным законом»⁷. А «в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются»⁸.

Следовательно, учитывая то, что спортсмены не относятся к категориям, в отношении которых СОУТ не проводится, требования трудового законодательства, ФЗ «О СОУТ», Приказа №335н, а также существование риска получения травм и постоянное негативное воздействие производственных факторов на их организм, логично предположить, что в спорте проведены необходимые мероприятия СОУТ (экспертиза), в том числе дополнительная оценка рабочих мест. И на основании полученных результатов, согласно Приказу № 335н, условия труда в спорте классифицированы как «допустимый класс травмоопасности», и можно предположить, что законом они отнесены ко 2 (классу) или, что более логично, к 3 (классу) подклассу 3.3 (вредные условия труда 3 степени). В случае если дополнительная оценка рабочих мест и была проведена в некоторых спортивных дисциплинах, то говорить о том, что в спорте высших достижений уже проведена СОУТ, будет неправильно. Поскольку даже при установлении в соответствии с Приказом №335н на рабочих местах допустимого или опасного «класса травмоопасности» положениями рассматриваемого закона не предусмотрено автоматическое изменение класса условий труда, например, с 1 класса (оптимальные) на более высокий класс 2 (допустимые) или со 2 (класса) на 3 класс (вредные). К тому же данными актами не регламентировано, с какого именно класса условий труда следует отсчитывать и/или повышать класс по итогам СОУТ. В связи с чем возникает вопрос: к какому изначально

классу условий труда (1, 2 или 3) относятся условия труда в спорте высших достижений? При отсутствии указания об этом в рассмотренных актах можно предположить, что такие условия отнесены к 1 классу. Об этом по аналогии могут свидетельствовать положения «Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска», утвержденных Постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2005 г. № 713 (далее — Правила), и Приказа Минтруда России от 30 декабря 2016 г. № 851н «Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска». Согласно Правилам «виды экономической деятельности разделяются на группы в зависимости от класса профессионального риска» (п. 2). В соответствии с Приложением № 1 к Правилам «деятельность в области спорта» (ОКВЭД 93.1) и «деятельность спортивных клубов» (ОКВЭД 93.12) наряду с деятельностью по «оптовой торговле туалетным и хозяйственным мылом» (ОКВЭД 45.6.2), торговле «мебелью, коврами и осветительным оборудованием» (ОКВЭД 45.47)⁹ отнесены к видам экономической деятельности с 1 классом профессионального риска. Приказ Минтруда России от 28 марта 2019 г. № 194н «Об утверждении профессионального стандарта «Спортсмен»», по сути, это подтверждает.

Резюмируя сказанное, можно сделать вывод, что отнесение «деятельности в области спорта» к 1 классу профессиональных рисков и отсутствие результатов СОУТ привело к тому, что условия труда по степени вредности и опасности спортсменов соответствуют условиям труда при торговле мылом и туалетными принадлежностями! Применяя по аналогии ФЗ «СОУТ» можно сделать еще один вывод о том, что условия труда в спорте фактически по степени вредности или опасности считаются оптимальными (1 класс), при работе в которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствуют или уровни такого не превышают допустимые. Звучит нелепо и противоречиво, но при отсутствии четкого определения изначального класса условий труда (травмоопасности) в спорте получается именно так! В чем же причина нелепости и противоречий?

Во-первых, это обусловлено спецификой труда лиц, чья трудовая функция «состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта»¹⁰ и «a priori» предполагает иные существенно отличающиеся от других профессий условия труда. Специфика выражается в том, что при соблюдении условий трудового договора спортсмены, как и иные работники, подчиняются трудовому распорядку и законным требованиям работодателя, но при этом выполняют план спортивной подготовки. Надо сказать, что спортивная подготовка — это «тренировочный процесс, который подлечит планированию, включает в себя обязательное систематическое участие в спортивных соревнованиях, направлен на физическое воспитание и совершенствование спортивного мастерства...»¹¹.

⁹ Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2005 г. № 713 «Об утверждении Правил отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска»; Приказ Минтруда России от 30 декабря 2016 г. № 851н «Об утверждении Классификации видов экономической деятельности по классам профессионального риска» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ Ст. 348.1 ТК РФ.

¹¹ Подп. 15.1 ст. 2 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ П. 3 ст. 3 ФЗ «О СОУТ».

⁸ Ст. 219 ТК РФ.

Во время подготовительного периода (предсезонной подготовки) тренировочный процесс может в течение одного рабочего дня предполагать тренировки по общей и/или специальной физической подготовке, технической и/или тактико-специальной подготовке. Тренировки по общей или специальной физической подготовке являются неотъемлемой частью спортивной подготовки и направлены на развитие необходимых при работе в спорте физических качеств (сила, скорость, выносливость и др.) и поэтому, как правило, включают различные упражнения, например бег на короткие и длинные дистанции, кросс по пересеченной местности, различные ускорения, прыжки, упражнения с утяжелениями (поднятие тяжестей) плавание и проч. При этом такие тренировки зачастую проводятся на открытых площадках (парк, стадион, лес, пляж и т.п.) либо в манеже, зале тяжелой атлетики, бассейне и проч. Таким образом, при неукоснительном выполнении плана спортивной подготовки спортсмены в течение одного рабочего дня могут по указанию работодателя не раз менять условия труда и рабочее место, то есть осуществлять трудовую функцию вне «основного рабочего места». В то же время в течение соревновательного этапа (сезона) спортсмены реализуют план спортивной подготовки как по основному месту работы (рабочее место), указанное в трудовом договоре (местонахождение работодателя), так и вне своего «основного рабочего места». Связано это с тем, что в соответствии с графиком соревнований спортсмены регулярно осуществляют выезды на соревнования или тренировочные сборы, вследствие чего на период проведения таких соревнований и/или сборов спортсмены исполняют свои трудовые обязанности в незнакомых условиях и на новых рабочих местах с использованием спортивных объектов, оборудования и инвентаря, предоставляемых принимающей стороной.

Таким образом, специфика работы в спорте заключается в том, что на время проведения тренировок, сборов и соревнований рабочими местами спортсменов зачастую временно становятся указываемые работодателем и/или предоставляемые соперниками либо организаторами соревнований, а также иными лицами, оказывающими услуги по организации проживания либо аренде, спортивные сооружения (объекты), оборудование и приспособления (инвентарь). Соответственно, осуществление трудовой деятельности в спорте неразрывно сопряжено с регулярной сменой условий труда и выполнением трудовых обязанностей вне «основного рабочего места». Очевидно, что при такой специфике проведение СОУТ и дополнительной оценки рабочих мест на травмоопасность весьма затруднительны.

Во-вторых, отсутствие результатов СОУТ и отнесение деятельности в области спорта к 1 классу профессионального риска просто выгодно работодателю. Поскольку, с одной стороны, согласно ФЗ «О СОУТ» мероприятия по СОУТ проводятся за счет работодателя и «по инициативе работодателя», а с другой стороны, работодатели (страхователи) обязаны уплачивать страховые взносы на обязательное социальное страхование исходя из установленного страхового тарифа, в том числе с учетом «результатов специальной оценки условий труда»¹². При этом размер уплачиваемых взносов определяется в

соответствии «с видами экономической деятельности по классам профессионального риска»¹³. В настоящее время Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 декабря 2016 г. № 851н размер страхового тарифа для видов экономической деятельности, отнесенных к 1 классу профессиональных рисков, установлен в значении 0,2%. Стоит также отметить, что согласно п. 11 Правил основной вид деятельности юридического лица подлежит ежегодному подтверждению путем подачи соответствующего заявления и справки-подтверждения.

Следовательно, без проявления работодателем инициативы по проведению СОУТ и, как следствие, неполучения результатов спортивные клубы (организации) могут ежегодно подтверждать ОКВЭД 93.1, который относится к 1 классу профессионального риска и уплачивать взносы на социальное страхование спортсменов исходя из минимального страхового тарифа 0,2%. Кроме того, при достаточно подробном перечислении подлежащих дополнительной оценке рабочих мест Приказ № 335н не регламентирует, как именно (по раздельности или по совокупности объектов) следует проводить оценку рабочих мест, которыми в один и тот же момент становятся спортивная площадка, стойки, щиты и мячи, хоккейная коробка (лед), ворота клюшки и/или коньки, лыжная трасса и лыжи и проч. Приказ также не содержит указаний, как проводить оценку на рабочих местах, которыми на короткое время становятся спортивные сооружения и объекты, в том числе предоставляемые организаторами соревнований, соперниками и/или предпринимателями. Ни специальным законом, ни Приказом № 335н не установлено, должны ли работодатели проводить мероприятия СОУТ на временных рабочих местах, или эти мероприятия на местах (объектах, сооружениях) проводят их собственники (пользователи), а работодатели лишь должны удостоверяться в их наличии для принятия решения о проведении (непроведении) на таких объектах тренировок и/или сборов.

Полагаем, что существующий порядок проведения СОУТ в спорте следует изменить. И для начала следует закрепить правило, в соответствии с которым организация и проведение СОУТ осуществляются не по инициативе работодателя, а по инициативе уполномоченного органа при обязательном участии субъекта спортивной деятельности, ответственного за развитие вида спорта, и проводятся в качестве государственной экспертизы. При этом экспертиза проводится на предмет определения «тяжести и напряженности трудового процесса в спорте (виде спорта)» и «оценки критического объема нагрузки на опорно-двигательный аппарат и другие функциональные и жизненно важные системы организма спортсменов-работников», без предъявления иных установленных законодательством требований и особенностей. Это позволит получить реальные результаты, свидетельствующие о том, что в большинстве видов спорта условия труда по степени вредности и опасности не являются оптимальными (1 класс), а соответствуют 3 классу и 3.3 подклассу степени вредности. Полученные результаты приведут и к закономерному признанию вредности трудового процесса в спорте и, как следствие, отнесению деятельности в области спорта по профессиональным рискам не к 1 группе (классу) видов

¹² Ст. 22 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Ст. 1 Федерального закона от 22 декабря 2005 г. № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год» // СПС «КонсультантПлюс».

экономической деятельности, а к более высокой группе (классу) видов экономической деятельности.

Подобные изменения послужат основанием для установления реальных социальных гарантий и прекращения «близоручкой политики», следствием которой являются умаление прав и снижение уровня социальной защищенности спортсменов.

Литература

1. Алексеев С.В. Правовые проблемы дополнительной социальной поддержки у профессиональных спортсменов в виде льготного исчисления трудового стажа и права на досрочное назначение пенсионного обеспечения / С.В. Алексеев, А.В. Мирошниченко // Социальное и пенсионное право. 2017. № 2. С. 20–25.

DOI: 10.18572/2221-3295-2021-1-51-54

Разрешение трудовых споров с участием спортсменов: обзор судебной практики

Якимова Ксения Сергеевна,
заместитель главного редактора журнала «Трудовые споры»
ksyusha-y@mail.ru

В статье приведен обзор решений, вынесенных судами общей юрисдикции по трудовым спорам с участием спортсменов в период с января 2016 г. по октябрь 2020 г. На основе статистических данных предпринята попытка продемонстрировать наиболее часто встречающиеся в указанный период трудовые споры, акцентируя при этом внимание на юридически значимых обстоятельствах, устанавливаемых судом в ходе разрешения споров, а также на ошибках, допускаемых спортсменами и их работодателями в ходе применения трудового законодательства.

Ключевые слова: индивидуальные трудовые споры, спортсмены, судебная практика.

Solution of Labor Disputes Involving Sportsmen: A Court Practice Review

Yakimova Ksenia S.
Deputy Editor in Chief of the Labor Disputes Journal

The article provides an overview of decisions on labor disputes between athletes and their employers made by courts from January 2016 to October 2020. An attempt has been made to demonstrate on the basis of statistics the most frequent labor disputes in the given period. The article focuses on the legally significant circumstances being established during disputes resolution as well as on mistakes made by athletes and their employers in applying labor legislation.

Keywords: individual labor disputes, athletes, arbitration for sport, judicial practice.

Обзор судебной практики рассмотрения трудовых споров с участием спортсменов позволяет утверждать, что спортсмены нечасто реализуют субъективное право на судебную защиту. Так, в системе ГАС «Правосудие» за период с января 2016 г. по октябрь 2020 г. удалось найти решения лишь по 220 трудовым спорам с участием профессиональных спортсменов. Из них 216 дел было по искам спортсменов и 4 — по искам работодателей¹. Такое незначительное количество дел можно объяснить прежде всего тем, что предпочтение в основном отдается разрешению споров внутри спортивной семьи. Например, Палатой по разрешению споров Российского футбольного союза только за месяц с 17 сентября по 22 октября был рассмотрен 21 спор, вытекающий из трудовых отношений. Из них 18 дел было разрешено по требованиям об оплате труда. С учетом таких цифр неудивительно, что на

долю судов общей юрисдикции приходится не так много споров.

Вместе с тем было бы ошибочным недооценивать значение судебной практики, а также выводов, к которым приходят суды общей юрисдикции в процессе разрешения споров с участием спортсменов. В 2015 г. Верховный Суд РФ подготовил обобщение практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров². Наряду с этим Пленум Верховного Суда РФ принял Постановление по вопросам применения судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров³. Эти акты оказали большое влияние на дальнейшее формирование практики применения законодательства. Несмотря на то что в результате проделанной работы был устранен ряд часто возникающих на практике вопросов, что повлекло уменьшение количества споров, проблемы все же остались. В этом

¹ Цифры, приведенные в данной статье, получены в результате поиска, проведенного в ручном режиме по ключевому слову «спортсмен». Поэтому в случае, когда в судебном акте данный термин не применялся, дело в выборку не попадало и не бралось в расчет при анализе практики. Между тем, учитывая незначительную популярность осуществления спортсменами субъективного права на судебную защиту, результаты мониторинга можно признать релевантными.

² Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 8 июля 2015 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 1.

³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 2.

смысле анализ судебной практики, сложившейся уже после приведенных выше актов, представляется актуальным и практически значимым.

В результате исследования статистических данных, можно увидеть, что в 2016–2020 гг. 87% от числа рассмотренных споров составляют споры с участием представителей командных видов спорта. Чаще других в суды общей юрисдикции обращались волейболисты и хоккеисты — они составляли соответственно 30% и 26%. На третьем месте — футболисты, на долю которых приходится 13% дел. Столько же дел было по искам всех представителей индивидуальных видов спорта. С чем же это связано? Представляется, что у этого есть три основные причины.

Во-первых, в коллективных видах спорта работодателями выступают клубы, которые финансируются из различных источников. Ситуации, когда клуб теряет финансирование и прекращает свою деятельность, сегодня, к сожалению, нередки. В этой связи большое число споров (из приведенных 87%) составляют споры по искам к клубам, которые находятся в предбанкротном или банкротом состоянии, а значит, не боятся потенциальных санкций со стороны спортивных федераций. Это обусловлено объективными причинами. Органы федераций не могут применить спортивные санкции к клубам, которые перестали быть субъектами спорта, а также не могут взыскать с них денежные средства в принудительном порядке. В такой ситуации наиболее эффективным и, по сути, единственным способом защиты трудовых прав остается непосредственное обращение спортсменов в суд общей юрисдикции. В отличие от представителей коллективных видов спорта спортсмены из индивидуальных видов спорта, как правило, заключают трудовые договоры с государственными или муниципальными учреждениями, и прежде всего с центрами спортивной подготовки сборных команд и школами олимпийского резерва. Подобные организации, как правило, не допускают массовых нарушений прав спортсменов и не прекращают свою деятельность из-за отсутствия финансирования. Это косвенно отражают и статистические данные. Если в коллективных видах спорта чаще спорят из-за зарплаты, то в индивидуальных — по поводу увольнений⁴.

Во-вторых, в индивидуальных видах спорта трудовые договоры заключаются значительно реже, чем в командных видах спорта. При этом отсутствие трудовых договоров, как правило, не связано с нарушением прав спортсменов. Это обусловлено характером отношений, которые возникают с их участием. Гражданский договор, заключаемый спортсменом, как правило, влечет за собой возникновение отношений, которые фактически являются гражданскими и не содержат признаков трудовых отношений. Так, в индивидуальных видах спорта спортсмены нередко тренируются самостоятельно, а основанием для начисления и выплаты им вознаграждения служит прежде всего их непосредственное участие в соревновании. При этом организатор соревнований, который производит соответствующие выплаты спортсмену, не организует и не управляет процессом его труда. Таким образом, спортсменов, которые работают на основании трудовых договоров, в индивидуальных видах спорта объективно меньше, чем спортсменов в коллективных видах спорта,

что само по себе предопределяет меньшее количество обращений за судебной защитой.

В-третьих, спортсмены в коллективных видах спорта гораздо чаще, чем представители индивидуальных видов спорта, меняют работодателей. Анализ же обращений спортсменов за судебной защитой показывает, что в основной своей массе спортсмены обращаются в суды уже после прекращения трудовых отношений. Так, из 216 споров, инициированных спортсменами, в 202 случаях иск был подан по завершении работы у работодателя. Лишь в 14 случаях рассмотрение судами споров происходило в период трудовых отношений.

Частично такая статистика обусловлена объективной причиной. Так, в 50 случаях обращение в суд после прекращения трудовых отношений было связано с предметом исковых требований. Речь идет о делах по требованиям, которые объективно не могли быть заявлены ранее дня увольнения (дела, в которых заявлялись требования исключительно о признании увольнения незаконным либо о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, заработка за время вынужденного прогула или задержки трудовой книжки).

В то же время даже без учета указанных 50 дел процент обращений в суд уже после окончания трудовых отношений очень высок. Так, в 166 делах требования полностью или частично могли быть заявлены в процессе трудовой деятельности, однако лишь в 14 делах иски были поданы спортсменами в указанный период. В остальных 152 делах (что составляет почти 92% от указанных выше 166 дел) исковые требования были заявлены лишь после прекращения отношений с работодателем. При этом из указанных 92% исков в 80% исков требования могли быть полностью заявлены в процессе трудовой деятельности, а в 12% исков — лишь частично (например, когда спортсмен одновременно заявлял требования о признании незаконным прекращения трудового договора и о взыскании премии).

Причины неосуществления своего права на защиту до прекращения трудового договора различны. В ряде случаев спортсмены доверяют работодателю и надеются, что задолженность по зарплате будет погашена. Нередко это, напротив, связано с опасением негативной реакции работодателя на обращение в суд и возможными последующими репрессиями в отношении спортсмена. Учитывая реальные возможности работодателя серьезно повлиять на будущее спортсмена, такие опасения не удивительны. Например, в командных видах спорта игрока могут просто перестать выпускать на поле для участия в официальных играх. К сожалению, даже если всем очевидно недобросовестное поведение работодателя, обеспечить защиту нарушенного права в такой ситуации практически невозможно. Тренер и руководство всегда имеют возможность привести «убедительные» доводы подобного поведения, заявив, например, что игрок недостаточно проявил себя на тренировках или «не вписался» в тактическую схему.

Что касается предметов исковых требований то, сравнивая судебную практику, обзор которой был проведен в 2015 г. Верховным Судом РФ, с практикой современной, можно отметить, что исковые требования практически не изменились. По-прежнему чаще всего спортсмены обращаются в суды с требованиями о взыскании зарплаты и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе компенсации расходов на питание и/или связанных с

⁴ 75% проанализированных споров с участием представителей индивидуальных видов спорта включали требование о признании приказа о расторжении трудового договора незаконным.

переездом к месту работы. Такие требования заявлялись в 70% от общего числа проанализированных дел. В большинстве случаев требования спортсменов признавались обоснованными и удовлетворялись судами. При этом судебная практика свидетельствует о том, что основанием вынесения решений в пользу работников служит не только нарушение сроков выплаты зарплаты, но и юридические ошибки, допускаемые работодателями в сфере оплаты труда.

Например, работодатель, установив суммированный учет рабочего времени, выплачивал спортсменам зарплату за фактически отработанное время, не обеспечивая при этом работникам возможность отработать всю норму часов. Возражая против заявленных волейболистами требований о выплате им зарплаты за все рабочее время (в том числе когда они по причинам, от них не зависящим, не работали), работодатель пояснил, что календарь игр определяет не он, а Федерация волейбола. Поскольку количество игр отличается от месяца к месяцу, то норму рабочего времени, определенную по производственному календарю, работники не выполняли (не работали) по причинам, не зависящим от работодателя. Суд отклонил подобные доводы, поскольку это, по мнению суда, не имеет юридического значения для дела. Действительно, в каждом месяце проходит разное количество игр, однако, руководствуясь ч. 2 ст. 102 ТК РФ, работодатель обязан обеспечивать работника работой, а следовательно, и отработку суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода. В ходе рассмотрения спора судом было установлено, что клуб этого не делал, хотя именно он определял количество подлежащих отработке игроками часов. При этом суд принял во внимание, что к рабочему времени спортсмена относится не только время его участия в соревнованиях, но и время тренировок, а также иные периоды, предусмотренные ПВТР ответчика. Учитывая изложенное, суд пришел к выводу, что клуб должен оплатить игрокам неотработанное время в размере не ниже средней зарплаты, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени по правилам, предусмотренным ч. 1 ст. 155 ТК РФ⁵.

Анализ трудовых дел по искам о взыскании стимулирующих выплат показал, что судебная практика по этому вопросу складывается иначе. Суды, как правило, отказывают спортсменам в удовлетворении требований о взыскании в их пользу премий, исходя из содержания локальных нормативных актов. В качестве основного аргумента используется конструкция, получившая в последнее время широкое распространение и состоящая в следующем: начисление и выплата премии представляют собой право, а не обязанность работодателя. Если в локальном нормативном акте указанная конструкция закреплена, а также прописано, что выплата премии зависит от финансирования организации, то отсутствие данного финансирования, по мнению судов, служит обоснованной причиной для невыплаты работнику премии.

Споры о взыскании с работодателя расходов по проживанию в гостинице или аренде жилья во время трудовых отношений в судебной практике также встречаются нередко. Суды, рассматривая подобные споры, прежде всего руководствуются содержанием трудового договора,

акцентируя внимание на наличии обязанности работодателя обеспечить работника жильем или компенсировать ему расходы на гостиницу либо наем жилого помещения по договору, заключенному самим работником. При этом суды также проверяют факт обращения спортсмена к работодателю с соответствующей просьбой обеспечить его жильем или выплатить деньги, а также факты нуждаемости спортсмена в аренде помещения, реального его проживания там и понесенных расходов на аренду жилья⁶.

Вторая по популярности группа требований связана с признанием увольнения незаконным. Такие требования содержатся в 22% исков. Как показала судебная практика, чаще всего оспаривается увольнение за прогул или в связи с истечением срока действия трудового договора.

Анализ гражданских дел позволил выявить типичные ошибки работодателей, допускаемые ими в ходе применения трудового законодательства и увольнения спортсменов по указанным основаниям. Среди таких ошибок можно отметить:

- увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по истечении срока действия договора;
- увольнение в связи с неявкой на тренировку без ознакомления спортсмена с изменением расписания тренировок и со сменой тренера;
- увольнение за прогул без учета предыдущего поведения спортсмена, а также тяжести проступка.

Третье по популярности требование состоит в установлении факта трудовых отношений. Речь идет, как правило, о двух видах дел: когда отношения со спортсменами вообще документально не оформлялись и когда трудовые отношения оформлялись гражданскими договорами. Суды, разрешая подобные дела, проверяли факт допущения спортсмена к работе и прежде всего к тренировкам с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При этом суды выявляли наличие в спорных отношениях признаков отношений трудовых. В частности, в каждом таком деле суды выясняли, подчинялся ли спортсмен правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, выполнял ли он работу в интересах, под контролем и управлением работодателя и каким образом ему выплачивалось вознаграждение.

Так, между спортсменом и регбийным клубом были последовательно заключены два договора возмездного оказания услуг, в которых стороны именовались как «заказчик» и «исполнитель». Однако в ходе рассмотрения спора суд пришел к выводу, что данные договоры содержат в себе признаки трудового договора. В частности, договор содержит условия о прохождении спортсменом ежегодной диспансеризации, страховании жизни и здоровья, обеспечении истца оборудованием, экипировкой, спортивным питанием и местом для тренировок, а также о направлении истца в командировки по строго определенному работодателем маршруту. Наряду с этим было установлено, что истец выполняет конкретную работу по определенной трудовой функции в месте проведения спортивных мероприятий под контролем работодателя, исходя из установленного работодателем графика и с подчинением правилам внутреннего распорядка за определенное

⁵ Апелляционные определения Свердловского областного суда от 8 сентября 2017 г. по делу № 33-14935/2017, от 8 сентября 2017 г. по делу № 33-15027/2017, от 22 сентября 2017 г. по делу № 33-16341/2017 // ГАС РФ «Правосудие».

⁶ См., напр.: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22 июня 2016 г. по делу № 33-10843/2016, Апелляционное определение Астраханского областного суда от 9 сентября 2020 г. по делу № 33-2476/2020 // ГАС РФ «Правосудие».

вознаграждение. Это послужило основанием признать договоры возмездного оказания услуг трудовыми и обязать клуб внести записи в трудовую книжку спортсмена.

Также нельзя не отметить такую группу требований, довольно часто заявляемых спортсменами, как иски, связанные со взысканием с работодателей расходов на лечение, медицинские услуги, а также пособия по временной нетрудоспособности или доплаты к пособию в размере разницы между пособием и средним заработком.

В делах о взыскании доплаты к пособию юридически значимыми обстоятельствами признавались прежде всего вид травмы (является ли она спортивной), наличие страховки у спортсмена (застрахован ли спортсмен работодателем по договору дополнительного страхования), а также факт обращения спортсмена в страховую компанию. Если травма не была спортивной и/или если спортсмен не обращался в страховую компанию, несмотря на наличие договора о дополнительном страховании, в иске отказывали. Это обусловлено тем, что указанная доплата в силу ст. 348.10 ТК РФ обязательна только тогда, когда временная нетрудоспособность вызвана спортивной травмой, получена при исполнении трудовых обязанностей, а разница между пособием и заработком не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена.

При рассмотрении дел о взыскании расходов на лечение важными были иные обстоятельства. К ним относятся: содержание трудового договора и локальных нормативных актов, поведение спортсмена и поведение работодателя. В частности, выяснению подлежало, согласовывал ли спортсмен с работодателем лечение в

конкретной организации или с применением конкретных лекарств и было ли это его обязанностью, обращался ли он к работодателю или в страховую компанию с заявлением о возмещении понесенных им расходов и передавал ли при этом подтверждение этого факта. При этом суд выяснял, не уклонялся ли работодатель от направления спортсмена на необходимое ему лечение. Если вопреки установленной трудовой договором обязанности спортсмен прошел лечение в учреждении, не согласованном с работодателем, и последний при этом не уклонялся от направления спортсмена на лечение, суды отказывали работникам в удовлетворении иска в этой части.

Завершая данный обзор судебной практики, отметим, что почти на половину решений судов первой инстанции были поданы жалобы. 14% из обжалованных решений были полностью отменены. Еще 17% решений были изменены или отменены в части. В общей сложности это 31% решений, что больше средних показателей отмененных и измененных решений по всем трудовым спорам, рассмотренным судами общей юрисдикции в 2019 г. и первом полугодии 2020 г. Так, в 2019 г. апелляцией были изменены или отменены 18% решений, а в первом полугодии 2020 г. — 22,5% решений⁷.

Учитывая изложенное, с целью формирования единства практики применения трудового законодательства, регулирующего труд спортсменов, представляется необходимой подготовка Верховным Судом РФ нового обзора судебной практики по данному вопросу.

⁷ Данные судебной статистики судебного департамента при Верховном Суде РФ. URL: <http://www.cdep.ru>

Издательская группа «Юрист» продолжает подписку на комплект «Библиотека юридического вуза» на 2021 год

Уважаемые читатели!

Предлагаем вам оформить подписку на комплект «Библиотека юридического вуза». В комплект входят следующие издания:

- Арбитражный и гражданский процесс
- Гражданское право
- Информационное право
- История государства и права
- Конституционное и муниципальное право
- Международное публичное и частное право
- Семейное и жилищное право
- Трудовое право в России и за рубежом
- Финансовое право
- Юридическое образование и наука
- Юрист

С условиями подписки рекомендуем ознакомиться на сайте ИГ «Юрист»: www.lawinfo.ru в разделе «Подписка».

Наш адрес:

115035, г. Москва, Космодамианская набережная, д. 26/55, стр. 7.

Телефон: 8(495) 617-18-88.

E-mail: podpiska@lawinfo.ru

Правовой режим простоя в государствах Евразийского экономического союза в контексте международных трудовых стандартов*

Хасенов Муслим Ханатович,
доцент Университета КАЗГЮУ имени М.С. Нарикбаева,
PhD
muslimkhasenov@gmail.com

В настоящей статье автор исследует механизм правового регулирования простоя в государствах Евразийского экономического союза (ЕАЭС) на предмет наличия пробелов, коллизий и соответствия международным трудовым стандартам. Приведен анализ законодательства государств ЕАЭС и международных стандартов по вопросам, связанным с режимом простоя. Автор приходит к выводу, что некоторые подходы к законодательному регулированию простоя отличаются между собой, а также не в полной мере соответствуют международным трудовым стандартам. На основе анализа трудового законодательства выявлены пробелы и коллизии в регулировании режима простоя. Автором сформулированы рекомендации по совершенствованию законодательной основы режима простоя в государствах ЕАЭС.

Ключевые слова: простой, международные трудовые стандарты, МОТ, трудовое законодательство, ЕАЭС, оплата простоя, форс-мажор, пандемия, вина работодателя, вина работника.

The Legal Regime of Downtime in the Eurasian Economic Union Member States in the Scope of International Labor Standards

Khasenov Muslim Kh.
Associate Professor of the M. Narikbayev KAZGUU University
PhD

In this article, the author examines the mechanism of legal regulation of downtime in the states of the Eurasian Economic Union (EAEU) for the presence of gaps, collisions, and compliance with international labor standards. An analysis of the legislation of the EAEU states and international standards on issues related to the downtime regime is provided. The author concludes that some approaches to the legislative regulation of downtime differ from each other, and also do not fully comply with international labor standards. Based on the analysis of labor legislation, gaps and collisions in the regulation of the downtime regime were identified. The author formulated recommendations for improving the legislative framework for downtime in the EAEU states.

Keywords: downtime, international labor standards, ILO, labor legislation, the EAEU, downtime remuneration, force majeure, pandemic, employer's fault, employee's fault.

Введение

Регулирование трудовых отношений прежде всего направлено на достижение баланса интересов их сторон — работника и работодателя. Любой институт трудового права находится под влиянием как социальной (защитной), так и экономической (производственной) функции трудового права. Преследуя главным образом экономические цели, режим простоя содержит и социальный элемент в зависимости от наличия или отсутствия вины работника или работодателя.

Международные трудовые стандарты не регламентируют процедуры простоя, однако определяют ключевые принципы и правила регулирования отдельных аспектов трудовой жизни, тесно связанные с правовым режимом приостановления работы.

Пандемия коронавируса COVID-19 и последовавший экономический кризис 2020 г. продемонстрировали особую актуальность вопросов регулирования простоя и необходимость в актуализации его правового режима. В этой связи гармонизация трудового законодательства государств ЕАЭС в соответствии с международными трудовыми стандартами представляет собой жизненно

важную задачу обеспечения прав и законных интересов сторон трудовых отношений.

1. Понятие простоя и его правовая природа

Простой рассматривается как один из способов сохранения рабочих мест в условиях экономического кризиса: «Введение на предприятиях оплачиваемого простоя в связи с приостановкой производства является одним из действенных механизмов по сохранению рабочих мест в экстремальных экономических условиях»¹.

По мнению Н.Г. Александрова, простой возникает «из-за отсутствия организационных или технических условий», создавать которые — обязанность работодателя².

Как видно из приведенных определений, простой возникает по экономическим причинам и является своего рода реакцией на исключительные обстоятельства, которые могут иметь место в сфере труда. Обращаясь к законодательству государств ЕАЭС, следует отметить,

¹ Гребенева О.Н. К вопросу об оплате времени вынужденного простоя // *Налоги и финансовое право*. 2010. № 1. С. 188.

² Александров Н.Г. *Трудовое правоотношение*. М.: Юридическое изд-во Минюста СССР, 1948. С. 276.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта (проект №19-18-00517).

что в них наблюдаются общие подходы к определению понятия простоя.

Трудовой кодекс Республики Армения (далее — ТК РА) определяет только простой не по вине работника — создавшаяся на месте работы ситуация, при которой работодатель в зависимости от производственных или иных объективных причин не может обеспечить работу работника, предусмотренную трудовым договором (ст. 107)³.

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК РБ) признает простоем временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и другое) (ст. 34)⁴.

Согласно Трудовому кодексу Республики Казахстан (далее — ТК РК) простой — временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера (ст. 1)⁵.

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики (далее — ТК КР) простоем признается временная приостановка работы по причинам организационного, экономического, природного характера или приостановка работы по вине работника, а также замещения отсутствующего работника (ст. 73)⁶.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) простой определен как временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72 ТК)⁷.

Общей характеристикой простоя для всех пяти государств является приостановка (отсутствие) работы. Различия проявляются в возможных причинах простоя. Наиболее широкая трактовка причин простоя свойственна Армении, Казахстану и Кыргызстану, в то время как в Беларуси и России они ограничиваются экономическими (производственными) или организационными (технологическими) причинами.

Рассматривая правовую природу простоя, возникает вопрос, относится ли он к рабочему времени, времени отдыха либо представляет собой особый правовой режим, не относящийся ни к первому, ни ко второму.

В Армении период простоя включен в структуру рабочего времени (ст. 138 ТК РА). При этом период нахождения работника в вынужденном простое — в случае возвращения на прежнюю работу — включается в рабочий год, за который предоставляется ежегодный отпуск (ст. 165 ТК РА). Кроме того, коллективным или трудовым договором могут предусматриваться случаи, когда работник может вовсе не являться на работу во время простоя (ст. 186 ТК РА).

В Беларуси и Кыргызстане законодатель прямо не относит простой к рабочему времени, однако предусматри-

вает учет времени простоев в статье об учете рабочего времени (ст. 107 ТК КР, ст. 133 ТК РБ).

Казахстанский законодатель прямо не относит простой к рабочему времени, однако к рабочему времени относит «другие периоды, которые в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени» (ст. 67 ТК РК). Тем самым оставляет этот вопрос на усмотрение сторон трудовых отношений. Аналогичный подход применяется и в России (ст. 91 ТК РФ).

Из вышеприведенного однозначный вывод заключается в том, что период простоя не относится к времени отдыха. Об этом свидетельствует прямое отнесение простоя к рабочему времени в Армении, а также отсутствие времени простоя в установленном законодательстве закрытом перечне видов времени отдыха (главы 11–12 ТК РБ, ст. 80 ТК РК, ст. 109 ТК КР, ст. 107 ТК РФ).

Таким образом, простой не может быть отнесен к рабочему времени, поскольку обратное предполагало бы обязанность работников во всех случаях находиться на рабочих местах. Так, работники могут быть освобождены от обязанности находиться на рабочем месте, но должны быть готовы приступить к работе в любое время по вызову работодателя при устранении причин простоя. В этом случае отнесение к рабочему времени (с соответствующей обязанностью работников находиться на рабочих местах) следует оставить на усмотрение работодателя с целью обеспечения гибкости правового регулирования исключительных ситуаций. Прямое отнесение законом простоя к рабочему времени может негативно повлиять на положение работников, для которых нахождение на рабочем месте при отсутствии работы в большинстве случаев нецелесообразно, а иногда и опасно (к примеру, в случае с пандемией и карантином).

В этой связи полагаем, что простой следует определить как особый правовой режим, вызванный приостановкой (отсутствием) работы по экономическим, организационным (технологическим), природным и иным причинам чрезвычайного характера.

2. Продолжительность простоя и временные переводы

При введении режима простоя важное значение имеет его продолжительность, а также возможность работодателя осуществлять временные переводы. По этим вопросам в законодательстве стран ЕАЭС выявлены как общие подходы, так и особенности.

Общим является право работодателя переводить работника в период простоя на другую работу с учетом специальности, квалификации и состояния здоровья работника. При этом в Казахстане допускается перевод и без учета специальности и квалификации, главное, чтобы работа не была ему противопоказана по состоянию здоровья (ст. 42 ТК РК). В России допускается перевод на работу, требующую более низкой квалификации, при соблюдении ряда условий (ст. 72 ТК РФ).

Отличия заключаются в том, что в Армении для перевода работника независимо от его срока требуется письменное согласие работника (ст. 107 ТК РА). В России перевод с письменного согласия работника предусмотрен только в случае перевода на работу, требующую более низкой квалификации (ст. 72 ТК РФ). В Казахстане согласия работника на временный перевод в период простоя не требуется вообще (ст. 42 ТК РК).

³ Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. № 3Р-124 // URL: <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=62843> (дата обращения: 10.12.2020).

⁴ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 // URL: <http://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296>

⁵ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗПК // URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 10.12.2020).

⁶ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г. № 106 // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения: 10.12.2020).

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

Различия также проявляются как в продолжительности простоя в целом, так и в сроках перевода на период простоя.

Во всех государствах ЕАЭС, кроме Беларуси, ограничений продолжительности простоя не установлено. В Беларуси общая продолжительность простоев не может превышать суммарно 6 месяцев в течение календарного года (ст. 34 ТК РБ).

В государствах ЕАЭС, кроме Армении и Казахстана, срок временного перевода по причине простоя зависит от наличия согласия работника и иных факторов:

1) в Беларуси и Кыргызстане временный перевод к другому работодателю, но в той же местности, допускается на срок до 1 месяца, в Беларуси также перевод допускается на все время простоя, если осуществляется у того же нанимателя (ст. 34 ТК РБ, ст. 73 ТК КР);

2) в Кыргызстане перевод работника к другому работодателю допускается с согласия работника — на все время простоя; при этом не допускается временный перевод работника в связи с простоем в другую местность, а также на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК КР);

3) в России перевод работника без его согласия на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя, если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 72 ТК РФ).

Особенности имеются и в вопросах оплаты работы при таких переводах.

В Армении при переводе работника на период простоя не по его вине на другую работу с более низкой заработной платой, но соответствующую его специальности, квалификации и не причиняющую вред его здоровью, каждый час работы работника оплачивается в размере его часовой ставки в период, предшествующий месяцу простоя (ст. 186 ТК РА).

В Беларуси при временном переводе работника на другую работу в случае простоя оплата труда производится по выполняемой работе. При временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работником, выполняющим нормы выработки или переведенным на повременную оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок (далее — СЗП) по прежней работе, а работнику, не выполняющему нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже его тарифной ставки (тарифного оклада), оклада (ст. 68 ТК РБ). В Кыргызстане подход во многом аналогичный (ст. 73 ТК КР).

В России оплата труда работника при временном переводе в случае простоя производится по выполняемой работе, но не ниже СЗП по прежней работе (ст. 72 ТК РФ).

В Казахстане оплата труда при таком переводе на прежнем уровне не гарантируется: производится работнику во всех случаях по выполняемой работе (ст. 42 ТК РК).

Таким образом, в вопросах переводов на период простоя менее всего защищены работники в Казахстане.

3. Порядок оплаты времени простоя

Наиболее значимым вопросом, связанным с применением простоя, является условие оплаты времени простоя.

Как справедливо отмечается в науке, оплата простоя связана для работодателя с дополнительными финансовыми затратами без предоставления встречного действия работника⁸.

Во всех государствах ЕАЭС оплата простоя зависит от наличия либо отсутствия вины работодателя или работника, а также от ряда иных условий.

Наиболее подробно регламентирован порядок оплаты простоя в Армении (ст. 186 ТК РА): 1) каждый час простоя работника (при отсутствии перевода) оплачивается в размере 2/3 среднего часового заработка (далее — СЧЗП) до времени простоя, но не менее установленной законодательством минимальной часовой ставки (далее — МЧС); 2) если работник отказывается от предложенной временной работы, которая соответствует его специальности и квалификации и которую он мог бы выполнять без причинения вреда своему здоровью, то каждый час его простоя оплачивается в размере не менее чем 30% установленной МЧС; 3) за нахождение в месте работы во время простоя по требованию работодателя работнику выплачивается заработная плата в размере 2/3 СЧЗП до времени простоя, но не менее МЧС; 4) в установленном законодательством порядке не оплачивается простой, возникший по причине силы, признанной непреодолимой.

Следует заметить, что в государствах ЕАЭС различаются подходы к классификации простоя для целей оплаты.

В Армении выделяют 3 вида простоя: простой не по вине работника; простой, возникший по причине силы, признанной непреодолимой, и простой, возникший по вине работника (ст. 186 ТК РА). В Беларуси различают 2 вида простоя: простой по вине работника и простой не по вине работника (ст. 71 ТК РБ), в то время как в Казахстане, Кыргызстане и России выделяется 3 вида простоя: простой по вине работника, простой по вине работодателя и простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника (ст. 112 ТК РК, ст. 172 ТК КР, ст. 157 ТК РФ).

Единственное общее правило для всех стран ЕАЭС заключается в отсутствии оплаты времени простоя, возникшего по вине работника.

В Кыргызстане и России время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 СЗП работника, а время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) в Кыргызстане и России,

В Беларуси при простое не по вине работника заработная плата не может быть ниже 2/3 установленных ему тарифной ставки (тарифного оклада), оклада (ст. 71 ТК РБ).

В Казахстане время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 50% от СЗП работника, а простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, устанавливается в размере не ниже МЗП (ст. 112 ТК РК).

Как справедливо отмечается авторами, существует объективная потребность установить правила, определяющие содержание формулировки «причины, не зависящие от работодателя», и, в частности, указать, что к таковым относятся обстоятельства, делающие невозможным

⁸ Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право России. М., 2002. С. 470.

обеспечение работников работой при условии принятия всех зависящих от работодателя мер⁹.

Таким образом, имеются существенные различия как в общих подходах к классификации простоя, так и в оплате времени простоя. Наименее защищенными являются работники в Армении и Казахстане, где простой по причине непреодолимой силы не оплачивается вообще (РА) либо простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, оплачивается на уровне не ниже МЗП (РК).

4. Международные трудовые стандарты в вопросах, касающихся режима простоя

Прямое упоминание простоя в конвенциях МОТ отсутствует. Косвенное отношение к простоям имеют конвенции по вопросам заработной платы: Конвенция 1949 г. об охране заработной платы (№ 95) и Конвенция 1970 г. об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (№ 131).

Всеми государствами ЕАЭС ратифицирована Конвенция № 95 об охране заработной платы. Конвенция № 131 ратифицирована только Арменией и Кыргызстаном.

Проанализировав содержание указанных конвенций с нормами трудового законодательства, выявлены их несоответствия международным обязательствам. Так, в Конвенции МОТ № 95 под заработной платой понимается не только вознаграждение за выполненный труд или оказанные услуги, но и труд, который должен быть выполнен, или услуги, которые должны быть оказаны.

Согласны с учеными, отстаивающими позицию о том, что заработная плата согласно Конвенции № 95 должна выплачиваться в полном объеме даже в случае простоя по вине работодателя¹⁰.

Кроме того, при оплате времени простоя по причинам, не зависящим от сторон трудовых отношений, не учитывается международный стандарт о МЗП. Так, согласно ст. 2 Конвенции МОТ № 131, МЗП имеет силу закона и не подлежит понижению.

Вместе с тем в Армении не оплачивается простоя, возникший по причине силы, признанной непреодо-

лимой, а в остальных государствах при установлении размера оплаты простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, применяется не полный размер заработной платы (2/3 или 50%). Приведенные нормы не соответствуют Конвенции № 131 и должны быть пересмотрены.

Учитывая вышеизложенное, предлагается:

1) в законодательстве государств ЕАЭС установить оплату времени простоя по вине работодателя на уровне СЗП работника, а простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, на уровне, не ниже МЗП;

2) в Армении и Беларуси разграничить режим простоя по вине работодателя и простоя по причинам, не зависящим от сторон трудовых отношений, с целью дифференциации условий оплаты периода простоя согласно международным трудовым стандартам;

3) определить общие подходы к гармонизации правового регулирования простоя в части продолжительности простоя, переводов на время простоя, сроков и оплаты труда на такой период, а также иных вопросов, касающихся запретов и ограничений (в части забастовок, прикомандирования, предоставления персонала).

Заключение

В трудовом законодательстве государств ЕАЭС имеются пробелы и коллизии в регулировании простоя в целом и противоречия между нормами об оплате времени простоя и международными трудовыми стандартами. Гармонизация правового регулирования простоя на основе международных стандартов является приоритетной задачей, стоящей перед государствами ЕАЭС, и должна быть направлена на обеспечение трудовых прав граждан, с одной стороны, и экономическое существование организаций, с другой стороны.

Литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. Москва : Юридическое изд-во Минюста СССР, 1948. 336 с.
2. Гребенева О.Н. К вопросу об оплате времени вынужденного простоя / О.Н. Гребенева // Налоги и финансовое право. 2010. № 1. С. 188–195.
3. Лютов Н.Л. 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.
4. Трудовое право России : учебник / под редакцией С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. Москва : Юрист, 2002. 560 с.

⁹ Гребенева О.Н. К вопросу об оплате времени вынужденного простоя // Налоги и финансовое право. 2010. № 1. С. 193–194.

¹⁰ Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : монография. 2-е изд., доп. и перераб. М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 106–107.

Приглашаем к публикации в тематической рубрике журнала «Юрист» № 5!

Тема рубрики: Банкротство юридических лиц

Статьи принимаются в срок до 10 марта 2021 г. на электронный адрес редакции:
avtor@lawinfo.ru с пометкой: «Статья для тематической рубрики. Юрист № 5».

Будем рады сотрудничеству!

**Рецензия на монографию В.М. Лебедева
«Философия трудового права».
М. : Норма, 2021. — 126 с.**

Передерин Сергей Васильевич,
заведующий кафедрой трудового права
Воронежского государственного университета,
доктор юридических наук, профессор
office@main.vsu.ru

Воронкова Екатерина Родионовна,
доцент кафедры предпринимательского права,
гражданского и арбитражного процесса
Новосибирского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент
BusinessLawNSU@mail.ru

**A Review of the Monograph by V.M. Lebedev Labor Law Philosophy.
Moscow : Norm, 2021. — 126 p.**

Perederin Sergey V.
Head of the Department of Labor Law of the Voronezh State University
LL.D., Professor

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

В монографии с позиций философии трудового права исследованы такие важные для современной теории проблемы, как парадигма трудового права (гл. 1), система трудового права (гл. 2), структура трудового права (гл. 3), материя трудового права (гл. 4).

В монографии предлагается оригинальная трактовка парадигмы трудового права как единства основополагающих понятий, которые позволяют его трактовать как отрасль права. В ее основу положены важнейшие философские категории: исходная концептуальная схема; модель постановки юридических проблем и их решения; методы исследования, господствующие в течение определенного периода; теория, воплощенная в системе выработанных понятий, которые отражают существенные черты правовой действительности. Другими словами, можно утверждать, что парадигма трудового права в известной мере это элемент (составная часть) философии права, которая имеет глубокие исторические корни (с. 5–92).

Особое внимание уделяется трудовому праву идеологии. Она, как подсистема, содержит совокупность правовых взглядов, идей, прежде всего работодателей, работников, представителей общественных, профессиональных организаций, о необходимости, принципах, формах, методах нормативного опосредования отношений по поводу применения наемного труда. Частное проявление идеологии на стадии законотворчества — это

разработка концепции закона, проекта нормативного правового акта, составление его преамбулы, согласование с действующим законодательством о труде, международными нормами трудового права (с. 7–15). Автором делается очень важный вывод о том, что любая правовая система не может возникнуть, существовать и совершенствоваться без соответствующей ей правовой идеологии. Поэтому, не изучив вопросы идеологии трудового права, нельзя сколько-нибудь серьезно обсуждать его историю, проблемы развития, совершенствование как отрасли в целом, так и отдельных институтов и норм. Стало быть, на современном этапе становления российского трудового права его идеология является своеобразным средством, инструментом, с помощью которого можно исследовать возможности и динамику развития как отдельных норм и институтов, так и отрасли в целом на обозримый исторический период (с. 7–15).

Совершенно обоснованно в монографии детально исследуется место технологического процесса в предмете трудового права, роль технологических норм (с. 21–37). Под технологическим процессом (техпроцессом) в технологии обычно понимают совокупность (систему) рабочих действий, производственных операций по добыче и переработке сырья в полуфабрикаты или готовую продукцию. Техпроцесс, как абстрактная схема, научная разработка, «оживает» в производственных условиях, начинает реаль-

но функционировать в системе отношений работодателя, его представителей и конкретных работников, выполняющих по поручению и под контролем работодателя трудовые действия, трудовые операции, составляющие содержание определенного технологического процесса. В этом плане любой технологический процесс носит социальный характер в узком смысле этого слова. В широком смысле социальный характер технологического процесса состоит в том, что научные разработки, теоретическое основание техпроцесса, машины, оборудование, опыт работы, предмет труда, как правило, уже являются результатом социализации, то есть общественно значимой деятельности других людей. В них заложен общественный (прошлый) труд ученых, менеджеров, рабочих.

Стало быть, все утверждения о том, что функционирующий технологический процесс не может быть предметом изучения социальных, в том числе нормативных, наук, не основываются на практике его создания в применении. Даже техническая его составляющая носит ярко выраженный социальный характер.

Особое внимание в монографии уделяется системе норм трудового права, их структуре (с. 92–99).

Чтобы трудовые нормы составляли систему, их совокупность должна удовлетворять иным правилам образования жизнедеятельности системы. Теория систем довольно обстоятельно разработана специальной наукой системологией, в том числе и трудовой системологией. В науке сформулированы правила (требования) научной классификации. Они применимы и для характеристики содержания системы, в том числе и правовой: 1) система состоит из однородных элементов. Между родом и суммой его видов (элементов) должно быть тождество; 2) все элементы системы должны быть дизъюнктивными, то есть исключать друг друга; 3) для расчленения системы на элементы должно быть одно основание. Эти правила в большинстве своем были сформулированы еще в XIX веке.

Следует согласиться с В.М. Лебедевым в том, что представители науки трудового права не всегда используют наработки других отраслей знаний. Вследствие этого нередко правовые конструкции не анализируются, а формулируются по принципу догм. Философы понимают систему как объединение некоторого разнообразия в единое и четко расчлененное целое, элементы которого по отношению к целому и другим частям занимают соответствующие им места.

Система трудового права действительно не суммативное, а органичное объединение, точнее — единение элементов, составляющих единое, целое образование материи. В этом смысле можно говорить о социальной, в том числе и правовой, материи.

Философия трудового права правовую материю различает как живую и овеществленную. В коллективе, обществе формируются правила (нормы) должного поведения, общения. Так зарождаются основы взаимоотношения людей в государстве либо в отдельных его структурах. Они еще не стали результатом законотворческой деятельности. Их можно определить как живую правовую материю, социальную базу для деятельности законодателя. Используя ее, законодатель, нормотворческий орган обеспечивают закрепление норм должного поведения живой материи в форме принятых в государстве законов, подзаконных нормативных правовых актов и обеспечивают их исполнение, в том числе и мерами принуждения.

Автору монографии, таким образом, вполне обоснованно удалось подойти к исследованию достаточно нового явления в науке трудового права: выявить не только содержание трудового права, но и этапы ее движения, вплотную подойти, открыть источник ее движения. Поскольку правовая материя находится в движении, автор обозначает этапы этого феномена. *Первый этап* — превращение государством и уполномоченными им органами живой материи в неживую (овеществленную) в форме определенных нормативно-правовых актов. *Второй этап* — применение установленных государством в нормативно-правовых актах правил должного поведения живой материи. *Третий этап* — оценка результатов и процесса применения принятых государством нормативных правовых актов. *Четвертый этап* — совершенствование закрепленной государством правовой нормы, порядка ее применения. *Пятый этап* — применение новой, скорректированной в установленном государством порядке нормы, которая в процессе правоприменения также проходит все вышеперечисленные этапы. В этом состоит существо движения правовой материи, ее кругооборот.

Каждый этап движения правовой материи нуждается в научном осмыслении, выработке составляющих его правил применения, совершенствования. Представляет интерес утверждение, что движение правовой материи обеспечивается имманентно присущей ей правовой энергией, которая проявляется в общепризнанных юристами формах: соблюдение, исполнение, использование и применение (с. 109).

Заслуживают более детального исследования другие проблемы, затронутые в рецензируемой книге, например, структура трудового права, его предмет, метод трудового регулирования.

В заключение также следует отметить, что проблемы философии трудового права не исчерпываются содержанием рецензируемой монографии В.М. Лебедева. Они, напротив, выявляют необходимость их изучения наукой трудового права.

Информация о конференции МГУ – МГЮА (Секция трудового права и права социального обеспечения, 25.11.2020)

Information on the conference held by the MSU and MSAL (Section of labor law and social security law, November 25, 2020)

25 ноября 2020 г. в рамках совместной международной научно-практической конференции «Новеллы Конституции Российской Федерации и задачи юридической науки» (24–27 ноября 2020 г.), объединяющей работу XXI международной научно-практической конференции Юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и XVIII международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), состоялось заседание секции «Трудовое право и право социального обеспечения».

Обсуждалась тема «Конституционно-правовые основы регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе».

Секционное заседание проводилось в режиме онлайн, что существенно увеличило количество участников.

Работой секции руководили профессор кафедры трудового права Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и кафедры трудового права и права социального обеспечения Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

В заседании приняли участие представители ведущих вузов России, Белоруссии и Германии, а также адвокаты, судьи, практикующие юристы, представители профсоюзов; всего более 80 человек.

На заседании секции были заслушаны 10 докладов и около 40 научных выступлений.

Тематика докладов и выступлений во многом была продиктована поправками, внесенными в Конституцию РФ, их влиянием на регулирование социально-трудовых отношений с учетом принципов правового регулирования, международных стандартов в сфере труда и социального обеспечения. Особо были отмечены проблемы, связанные с развитием нетипичных форм применения несамостоятельного труда, а также регулированием труда и социального обеспечения отдельных категорий работников. Не остались без внимания аспекты, связанные с регулированием труда и социального обеспечения в период пандемии COVID-19, в том числе изменения, предложенные в целях регулирования удаленной и дистанционной работы.

Зорина Ольга Олеговна,
кандидат юридических наук, Юридический факультет
МГУ имени М.В. Ломоносова

Информация о вручении высшей юридической награды «Юрист года»

3 декабря 2020 г. Ассоциация юристов России в двенадцатый раз провела церемонию вручения высшей юридической премии «Юрист года», учрежденной указом Президента России от 8 октября 2009 г. № 1129.

Премии вручают тем, кто внес значительный вклад в формирование правового государства, укрепление законности и правопорядка, защиту прав и законных интересов граждан, а также в развитие российской юридической науки.

В этом году Ассоциация юристов России объявила специальную номинацию премии «Юрист года» — «За защиту социальных и трудовых прав граждан». Вручать награды победителям был приглашен проректор МГУ имени М.В. Ломоносова, профессор кафедры предпринима-

тельного права Юридического факультета МГУ Виктор **Алексеевич Вайпан**.

Лауреатами специальной номинации 2020 г. «За защиту социальных и трудовых прав» стали:

— научный руководитель Высшей школы юриспруденции и администрирования, профессор-исследователь факультета права Научно-исследовательского университета «Высшая школа экономики» **Юрий Петрович Орловский**;

— заведующий кафедрой трудового права Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова **Александр Михайлович Куренной**;

заместитель Председателя Верховного Суда РФ (в отставке) **Василий Иванович Нечаев**.

Редакция Издательской группы «Юрист»

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.

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**

Памяти заслуженного профессора Казанского федерального университета Александры Константиновны Безиной

23 августа 2020 г. на 89-м году ушла из жизни профессор, заслуженный деятель науки Татарской АССР, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, заслуженный профессор КФУ Александра Константиновна Безина.

Александра Константиновна родилась в Коломне 15 февраля 1932 г. В 1955 году окончила с отличием юридический факультет Казанского государственного университета. Практически вся жизнь А.К. Безиной была связана с юридическим факультетом КГУ, где она проработала более 50 лет.

С 2007 по 2020 г. Александра Константиновна работала в Казанском филиале Российского государственного университета правосудия, где в разные годы занимала должности заведующего кафедрой и заместителя директора по научной работе.

Ученица профессора МГУ имени М.В. Ломоносова Н.Г. Александрова, А.К. Безина являлась видным ученым в области теории и практики советского и российского трудового права, основателем казанской школы трудового права, автором более 170 научных и учебно-методических работ.

Особого внимания заслуживает вклад профессора А.К. Безиной в сохранение наследия отечественной науки трудового права, который выразился в составлении шести томов библиографического указателя литературы по трудовому праву за период с 1917 по 2006 г.

Александра Константиновна отличалась не только научной работоспособностью, она всегда занимала активную жизненную позицию, будучи в разные годы председателем профсоюзного бюро юридического факультета КГУ, членом научно-координационного совета при Верховном Суде Татарской АССР и Министерстве юстиции Татарской АССР и др.

Память о выдающемся ученом, профессоре А.К. Безиной навсегда останется в наших сердцах.



Памяти заслуженного деятеля науки Российской Федерации Юрия Петровича Орловского



31 декабря 2020 г. на 93-м году жизни скончался известнейший специалист в области науки трудового права, заслуженный деятель науки Российской Федерации Юрий Петрович Орловский.

Юрий Петрович Орловский в 1952 г. окончил Юридический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова. В 1967 г. ему была присвоена ученая степень доктора юридических наук, в 1976 г. — ученое звание профессора.

В разные годы Юрий Петрович Орловский работал начальником кафедры Московской высшей школы милиции МВД СССР, главным сотрудником и заместителем директора Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, профессором кафедры трудового права МГЮА имени О.Е. Кутафина, заведующим кафедрой трудового права и научным руководителем Высшей школы юриспруденции и администрирования Высшей школы экономики. Им опубликовано более 150 научных работ по трудовому праву.

Юрий Петрович является лауреатом многочисленных наград, в том числе высшей юридической премии «Фемида» в номинации «Ученый». В декабре 2020 г. Юрий Петрович Орловский получил награду «Юрист года» в номинации «За защиту социальных и трудовых прав граждан».

До последних дней жизни Юрий Петрович продолжал заниматься наукой: выступал научным консультантом по докторским диссертациям, принимал участие в научно-практических конференциях, под его редакцией издан один из наиболее востребованных комментариев к Трудовому кодексу РФ.

Юрий Петрович 10 лет был членом Редсовета нашего журнала.

Уход из жизни Юрия Петровича Орловского является невосполнимой утратой для всего юридического сообщества. Мы выражаем самые глубокие соболезнования родным и близким Юрия Петровича, его коллегам и многочисленным ученикам.

Вечная светлая память!

Памяти заслуженного юриста Российской Федерации Николая Георгиевича Гладкова

10 января 2021 г. не стало Николая Георгиевича Гладкова, заслуженного юриста Российской Федерации, секретаря Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР), кандидата юридических наук.

Гладков Николай Георгиевич родился в 1946 г. В 1974 г. окончил Ташкентский государственный университет имени В.И. Ленина.

С 1997 г. по 2003 г. — заведующий правовым отделом аппарата ФНПР. С 2003 г. — секретарь ФНПР по правовой работе. Представляя ФНПР в экспертных и рабочих группах при комитетах Государственной Думы и Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, участвовал в подготовке законопроектов, включая разработку Трудового кодекса РФ и последующих изменений в него.

С 2005 г. — заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Академии труда и социальных отношений. Автор и ответственный редактор ряда публикаций, в том числе комментария к Трудовому кодексу РФ, комментария судебной практики по спорам, возникающим из трудовых и пенсионных отношений.

С 2009 г. по 2019 г. Николай Георгиевич был проректором Академии труда и социальных отношений по правовой работе.

Николай Георгиевич 10 лет был членом Редсовета нашего журнала.

Вечная светлая память!

