

Трудовое право в России и за рубежом

№ 4, 2021

3

Особенности
возникновения
трудового права в России

42

Трудовые правоотношения
в условиях цифровой
экономики

7

О социальной
ответственности
работников

50

Правовое регулирование
трудовых и пенсионных
отношений

24

Коллективные договоры
и трудовые отношения

57

Аспекты развития понятия
работника в праве
ФРГ и ЕС

28

Новые правила
дистанционной работы
(часть II)

61

Памяти В.Д. Роика

35

Дисциплинарная
ответственность
медицинских работников

64

Научная жизнь

ТРУДОВОЕ ПРАВО В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Судьялар олий кенгаши
Судьялар олий мактаби
КУТУБХОНА
Инвентар № _____

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

20 _____ йил

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.

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

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

Чиканова 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.

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 15.10.2021.

Номер вышел в свет 11.11.2021.

Издательская группа «Юрист», 2021

В НОМЕРЕ:

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ИСТОРИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

- Костян И.А.** Особенности возникновения трудового права в России и их влияние на правоприменение на современном этапе 3
- Куренной А.М.** К вопросу о социальной ответственности работников 7
- Головина С.Ю.** Влияние либерализации трудового законодательства на качество трудовой жизни (на примере России и Казахстана) 12
- Марон Д.В.** Срок как юридический факт: отдельные вопросы трудового права 16
- Потапов А.В.** Об особенностях правосубъектности объединений работодателей в трудовом праве России 20

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

- Сошникова Т.А., Савченков В.И.** О влиянии коллективных договоров на установление факта трудовых отношений 24

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА

- Белицкая И.Я., Коршунова Т.Ю.** Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы (часть II) 28
- Шуралева С.В.** Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни 32

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

- Полушин И.С.** Правовые проблемы выплаты компенсации за задержку заработной платы 35
- Жильцов М.А.** Проблемы привлечения к дисциплинарной ответственности медицинских работников 38

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- Жильцова Ю.В., Клепалова Ю.И.** Трансформация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики 42
- Пряженников М.О.** Цифровизация в трудовом праве стран ЕАЭС 46

ТРУДОВОЕ ПРАВО И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

- Маматказин И.Р.** Вопросы согласованного правового регулирования трудовых и пенсионных отношений 50

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ. МЕЖДУНАРОДНОЕ И СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

- Избиенова Т.А., Шемякин Р.К.** Европейский опыт регулирования коллективных трудовых отношений в пандемию 54
- Горбачева Ж.А.** Некоторые аспекты развития понятия работника в праве ФРГ и ЕС 57

НАУЧНОЕ НАСЛЕДИЕ

- Лушников А.М., Лушникова М.В.** Памяти Валентина Дементьевича Роика (1947–2020) 61

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

- Куренной А.М.** Информация о научных мероприятиях 64

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. 4/2021

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'kovoij A.F., Moscow Federation of Trade Unions,

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

Gerasimova E.S., 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

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.

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 15.10.2021.

Published 11.11.2021.

Jurist Publishing Group, 2021

CONTENTS:

ISSUES OF THEORY AND HISTORY OF LABOR LAW

- I.A. Kostyan Features of the Origination of the Labor Law in Russia and Their Influence on Law Enforcement at the Modern Stage 3
- A.M. Kurennoy On the Social Responsibility of Employees 7
- S.Yu. Golovina The Influence of Liberalization of Labor Laws on the Quality of Working Life (on the Example of Russia and Kazakhstan) 12
- D.V. Maron Term as a Legal Fact: Some Labor Law Issues 16
- A.V. Potapov On the Features of the Legal Capacity of Associations of Employers in the Russian Labor Law 20

SOCIAL PARTNERSHIP

- T.A. Soshnikova, V.I. Savchenkov On the Influence of Collective Agreements on the Establishment of Labor Relations 24

REMOTE WORK REGULATION PROBLEMS

- I.Ya. Belitskaya, T.Yu. Korshunova We Wanted the Best but Got New Remote Work Rules (part II) 28
- S.V. Shuraleva The Right to Privacy of a Remote Employee 32

LIABILITY IN LABOR LAW

- I.S. Polushin Legal Problems of Payment of Compensation for Salary Arrears 35
- M.A. Zhiltsov Problems of Bringing Medical Employees to Disciplinary Liability 38

DIGITAL ECONOMY AND LABOR RELATIONS

- Yu.V. Zhiltsova, Yu.I. Klepalova The Transformation of a Labor Relationship in the Digital Economy Development Conditions 42
- M.O. Pryazhennikov Digitalization in Labor Law of the EAEU Member States 46

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY

- I.R. Mamatkazin Issues of the Coordinated Legal Regulation of Labor and Pension Relations 50

FOREIGN EXPERIENCE. INTERNATIONAL AND COMPARATIVE LABOR LAW

- T.A. Izbienova, R.K. Shemyakin The European Experience of the Regulation of Collective Labor Relations during a Pandemic 54
- Zh.A. Gorbacheva Some Aspects of the Development of the Employee Concept in the Law of the Federal Republic of Germany and the EU 57

SCIENTIFIC HERITAGE

- A.M. Lushnikov, M.V. Lushnikova In the Memory of Valentin D. Roik (1947 to 2020) 61

SCIENTIFIC LIFE

- A.M. Kurennoy Information on Scientific Events 64

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.

Особенности возникновения трудового права в России и их влияние на правоприменение на современном этапе

Костян Ирина Александровна,
профессор кафедры трудового права
Юридического факультета Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова (МГУ),
доктор юридических наук
labor-msu@mail.ru

Настоящая статья посвящена вопросам становления трудового права, его специфике и анализу современной правоприменительной деятельности, осуществляемой судебными органами власти.

Ключевые слова: трудовое право, трудовые отношения, несамостоятельный труд, нормирование труда, злоупотребление правом.

Features of the Origination of the Labor Law in Russia and Their Influence on Law Enforcement at the Modern Stage

Irina A. Kostyan
Professor of the Department of Labor Law
of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University (MSU)
LL.D.

This article is devoted to the issues of the formation of labor law, its specifics and the analysis of modern law enforcement activities.

Keywords: labor law, labor relations, independent labor, labor rationing, abuse of law.

История развития общественных отношений, возникающих в процессе применения наемного (зависимого, несамостоятельного) труда свидетельствует о трансформации труда, как объекта общественных отношений, регулируемых нормами права. Так, до 1861 года, когда промышленность в России была достаточно слабой, на производстве применялся принудительный труд крепостных крестьян, что предопределяет отсутствие как такового свободного рынка труда. Феодально-крепостническое законодательство содержало незначительные нормы, регулирующие отношения по поводу применения зависимого труда.

После отмены крепостного права, с появлением свободных (или относительно свободных) работников, характеризующих законы того времени, Л.С. Таль отмечал их особое целевое назначение, состоящее главным образом в обеспечении фабрик «достаточным количеством рабочих рук путем затруднения ухода рабочих и их закрепощения»¹, с одной стороны, и реализации признаваемой государством хозяйской власти устанавливать в пределах правовых норм внутренний порядок (дисциплину) и своевременно реагировать на его нарушение, с другой стороны².

¹ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 6.

² Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. I. Общее учение. Ярославль, 1913. С. 266–268.

Отмена крепостного права предоставила условия для интенсивного развития промышленности с использованием наемных работников (рабочей силы). На стадии раннего этапа формирования капиталистических отношений характерным является постепенное появление свободного рынка труда наряду с откровенно жестокой эксплуатацией наемных рабочих, бесчеловечными условиями их труда, отсутствием элементарных правил охраны труда. Столкновение интересов и противостояние наемных рабочих и фабрикантов в период стремительного развития промышленности послужило причиной вмешательства государства в регулирование отношений по поводу применения наемного труда, что не только повлияло на трансформацию современных для того времени отношений, но и вызвало необходимость в специальном промышленном (фабричном) законодательстве. При этом если сначала государство по отношению к рабочим использовало силы принуждения, преследуя интересы фабрикантов, игнорируя эксплуатацию населения, то на определенном этапе обострения противоречий между трудом и капиталом государство изменило свою политику. В целях сглаживания напряженности оно становится своего рода посредником, осуществляющим в определенном смысле слова согласование противоречивых интересов.

Поддерживая развитие промышленности в России, признавая хозяйскую власть фабрикантов и промышленников, с одной стороны, государство установило определенные правила применения наемного труда, в том числе юридические обязанности работодателей (промышленников и фабрикантов), ограничения по применению наемного труда отдельных категорий рабочих (правовые гарантии), с другой стороны.

Здесь важно отметить следующее.

Во-первых, законодательство этого периода времени нашло свое отражение в рамках административного (полицейского) права, что предопределило наличие в нем признаков, во многом присущих публичному праву³.

Во-вторых, вмешательство государства в хозяйскую деятельность было характерно на всех этапах его развития. Выполняя роль своего рода арбитра между субъектами трудовых отношений, оно преследовало и преследует свои интересы, добиваясь, с одной стороны, развития экономики страны, с другой стороны, обеспечения жизни и здоровья лиц, занятых в процессе труда, наконец, с третьей — стабильности в обществе в целом.

В-третьих, признание хозяйской власти, необходимой для установления правил поведения внутри предприятия, подлежащих обязательному исполнению рабочими, обязывает государство централизованно регулировать вопросы применения наемного труда.

Обратите внимание на ряд особенностей. Так, общественные отношения по поводу применения зависимого труда на начальном этапе были регламентированы административным законодательством и в этом смысле «имело строго централизованный или публично-правовой характер»⁴. При этом в состав промышленного законодательства, входили не только правила, разрабатываемые государством в централизованном порядке, но и «нормы, «определяющие внутренний порядок промышленных предприятий, коему подчиняются лица, отдающие свой труд по договору»⁵. Кроме того, если нормы о применении наемного труда нашли свое отражение в административном (полицейском) законодательстве, то договор найма рабочих, который по смыслу статьи 42 Устава о промышленном труде (далее — УПТ) признавался разновидностью договора личного найма, что было предусмотрено нормами гражданского законодательства.

Таким образом, специфика современного трудового права предопределена в основном историческими особенностями его формирования. Именно исторические корни становления трудового права, как самостоятельной отрасли права, непосредственно повлияли на его место в системе права. Его в полной мере нельзя отнести ни к праву публичному, ни к праву частному, но которое при этом обладает признаками как первого, так и второго.

История становления трудового права повлияла и на особенности его метода, и на его источники. Так, метод трудового права характеризуется сочетанием императивного, локального и договорного регулирования трудовых отношений. Для него характерно также сочетание централизованного и децентрализованного способов регулирования трудовых отношений. При этом в процессе изменения экономических отношений, политических преобразований в стране можно наблюдать изменение соотношения императивного и договорного способов регулирования трудовых отношений.

Среди источников трудового права значительное место занимают локальные нормативные акты, издаваемые работодателем в пределах, установленных законом (иными нормативными актами) и применяемые им в рамках хозяйской (работодательской) власти.

Выявляя признаки, присущие трудовому правоотношению, особое внимание уделяется его особому характеру. Трудовые отношения — это отношения власти и подчинения. Они не характерны ни для гражданского, ни для административного права, несмотря на то что обладают признаками как тех, так и других. При этом следует не упускать из виду, что их существование обеспечивается иными отношениями, получившими наименование непосредственно связанных с трудовыми отношениями. Взаимосвязь и их взаимозависимость составляют специфику системы отношений, регулируемых нормами трудового права, и определяют его особенности как самостоятельной отрасли права.

Переход к рыночной экономике явился причиной и соответственно условием формирования новых связей между субъектами трудового права. Наблюдается расширение сферы договорного регулирования отношений с одновременным снижением роли государственного их регулирования. На современном этапе, преследуя интересы бизнеса, расширяя возможности предпринимателей в части использования ими труда работников, наблюдается сохранение минимальных гарантий прав работников, устанавливаемых в императивном порядке, передавая значительное число вопросов на уровень коллективного и/или индивидуального регулирования. Таким образом, расширяя полномочия работодателя, государство создает достаточно большие возможности для ведения бизнеса и развития предпринимательства в России. Однако нередко негативно отражается на обеспечении соблюдения прав, свобод и законных интересов работников, их защиты.

Не секрет, что усиление работодательской власти позволяет собственникам предприятий добиваться увеличения получаемой ими прибыли, в том числе посредством снижения уровня гарантий прав работников. Например, значительно сократить расходы на персонал позволяет сокращение численности (штата) работников, что позволяет уменьшить фонд оплаты труда и расходы, подлежащие отчислению в налоговые органы и внебюджетные фонды. Этот способ применяется в том числе в отсутствие объективных для этого причин, в том числе когда объемы работ не уменьшаются, не меняется система организации

³ Значительную степень императивного регулирования отношений, возникающих в ходе применения наемного труда, отмечает Е.Б. Хохлов. См., напр.: Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во С-Петербургского ун-та, 1996. С. 20.

⁴ Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. С. 5.

⁵ Таль Л.С. Указ. соч. С. 1.

труда, снижающая нагрузку на отдельно взятого работника. Понять желание работодателя нетрудно, поскольку оно обусловлено вполне закономерным интересом: «поменьше вложить (потратить), побольше получить». Но в этом случае происходит нарушение прав и интересов работников, объем работы (а следовательно, и трудовая функция), согласованный во время приема его на работу, не сохраняется.

Сейчас полномочия работодателя изменять структуру организации, численности персонала формально ничем не ограничены. Государство не вмешивается в этот процесс, ошибочно относя это к исключительной компетенции хозяйствующего субъекта. Более того, судебная практика, формируемая высшими органами судебной власти, также поддерживает работодателя, принимающего решение о сокращении численности (штата) в отсутствие объективных на то причин. Суды не вмешиваются во внутреннюю хозяйственную деятельность организации, полагая, что она является субъектом, обладающим исключительным правом самостоятельно определять структуру организации, штатную численность.

Так, по мнению Конституционного Суда Российской Федерации, принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников организации относится к исключительной компетенции работодателя. Если работодателем соблюден предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации порядок увольнения работника, которому к тому же предоставлены гарантии, предусмотренные ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 179, ч. 1 и 2 ст. 180 ТК РФ, то в этом случае, по смыслу положений, предусмотренных в судебных актах Конституционного Суда Российской Федерации, предупреждает (создает непреодолимые препятствия) произвольное увольнение работников⁶. Данная позиция лежит в основе многочисленных судебных актов, принимаемых судами общей юрисдикции⁷. Она пользуется огромной популярностью среди работодателей, которые, используя свое право, допускают уже злоупотребления им⁸.

Между тем такой вывод сформулирован без учета специфики формирования трудового права, особенностей работодателя, как субъекта трудовых правоотношений. Подобная практика свидетельствует о формальном применении нормы, предусмотренной п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в процессе рассмотрения трудовых споров, когда суды устанавливают лишь факт исключения должности из штатного расписания, оставляя без внимания законность

принятого работодателем решения о внесении в него изменений. В этом случае остаются без должного внимания положения, регламентирующие обязательное применение работодателем системы нормирования труда.

Значение нормирования труда трудно переоценить. Во-первых, нормы труда представляют собой элемент системы оплаты труда, поскольку служат так называемым «мерилом», определяющим размер заработной платы работника.

Во-вторых, нормирование труда призвано обеспечить реализацию права работников на труд в оптимальных условиях, на равную оплату за труд равной ценности. В этом смысле нормирование труда лежит в основе расчетов с работником, в том числе за выполнение им работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (за пределами установленных норм выработки или установленной продолжительности рабочего времени, в условиях интенсивности труда, в случае выполнения дополнительной работы (совмещения профессий и должностей), др.). Неслучайно далеко не всегда работнику начисляется доплата за выполнение им дополнительной работы, например работника, временно отсутствующего на работе.

В-третьих, от нее напрямую зависит штатная численность работников, которая зависит от объема и сложности планируемой к выполнению работы.

Нормы, регламентирующие нормирование труда, сохраняются во многих институтах трудового права. Однако введение системы нормирования труда и ее применение отнесено к ведению хозяйствующего субъекта (работодателя), который не всегда берет за основу объективные данные, действуя, таким образом, формально, но соблюдая установленный порядок. К сожалению, далеко не всегда в организации применяется система нормирования труда.

Этому есть определенные причины, в том числе отсутствие действенного механизма реализации правовых норм. Так, государственное содействие системной организации нормирования труда вопреки ст. 159 ТК РФ вовсе не гарантировано: правовые средства, обеспечивающие внедрение и применение системы нормирования труда, отсутствуют. Работодатели, как правило, не несут юридической ответственности за отсутствие системы нормирования труда. Наряду с этим и внедрение системы нормирования труда достаточно затратное явление, и, кроме того, нормирование труда, основанное на объективных экономических показателях, значительно осложняет работодателю своевольно проводить мероприятия по оптимизации численности (сокращать расходы на персонал), не позволяет уклоняться от предоставления установленных законом гарантий и компенсации. В этом смысле работодатель далеко не всегда заинтересован во внедрении системы нормирования труда.

Однако учитывать необходимо не только интересы работодателя, который наделен властными полномочиями и вправе решать в своих интересах достаточно широкий круг вопросов. Но, признавая власть хозяйствующего субъекта (работодателя), необходимо осуществлять контроль (в том числе судебный) за разумным ее использова-

⁶ См., напр.: Определения Конституционного Суда РФ от 30 января 2020 г. № 163-О; от 15 июля 2008 г. № 411-О-О; от 29 сентября 2011 г. № 1164-О-О; от 16 июля 2015 г. № 1625-О // СПС «КонсультантПлюс».

⁷ См., напр.: Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22 марта 2021 г. № 53-КГ20-28-К8; от 1 марта 2021 г. № 53-КГ20-22-К8; от 15 февраля 2021 г. № 53-КГ20-16-К8; от 15 февраля 2021 г. № 53-КГ20-21-К8; от 8 февраля 2021 г. № 53-КГ20-17-К8.

⁸ Суды в ряде случаев признают злоупотреблением поведение работодателя, который осуществляет сокращение численности или штата работников для избавления, например, от не удобного ему работника или для освобождения места для другого работника. В этом смысле работодатель применяет норму за пределами ее целевого назначения, что недопустимо.

нием. Как любая власть, она не может быть безграничной, и вмешательство во внутреннюю деятельность хозяйствующего субъекта в этом случае обусловлено нормами права, регламентирующими его обязанность, во-первых, соблюдать требования нормирования труда и, во-вторых, осуществлять деятельность, обеспечивая при этом права работников на гарантии и компенсации, предусмотренные законом.

Бездействие норм, регламентирующих нормирование труда (формальное их применение), свидетельствует об отсутствии действенной защиты прав работников. Бездействующая норма, которая не признана утратившей силу, весьма опасна, поскольку является действующей и не отменена.

По меткому выражению Я.М. Магазинера, такая норма «не вполне жива, в ней нет нормальной жизненной силы, присущей другим нормам, и это обнаруживается в том, что для применения нормы, достаточно долго бездействовавшей, требуются или особые условия, или особые усилия, или и то и другое вместе»⁹.

Отменить систему нормирования труда не представляется возможным в силу того, что с нормированием труда связана вся система оплаты труда, действующая в России. Обязать каждого работодателя соблюдать трудовое законодательство и в обязательном порядке применять систему нормирования труда довольно просто, несмотря на необходимость приложения определенных к тому усилий. Но в этом случае современную ситуацию

можно признать удручающей. Достаточно большой процент работодателей, использовавших ресурс оптимизации численности, могут оказаться неспособными ввести в штатное расписание недостающее число рабочих мест, поскольку давно преодолели минимально допустимый уровень численности работников, реально необходимый для выполнения объемов работы в нормальных условиях с соблюдением требований, установленных применительно к продолжительности рабочего времени. Учитывая это, такой работодатель может оказаться на пороге банкротства, если на каком-то этапе потребовать от него соблюдения трудового законодательства и введения системы нормирования труда, которое никто не отменял. В этом смысле принятие волевого решения об устранении нарушений, которые допускают отдельные работодатели в части нормирования труда, и защите таким образом прав работников, нарушаемых в течение достаточно продолжительного времени, может вызвать серьезные негативные последствия для предпринимателей.

Оценивая современную практику реализации работодателем власти, правоприменительной деятельности органов государственной власти, а также судебную практику, можно со всей уверенностью утверждать, что отсутствие достаточных знаний в области трудового права, непонимание его сущности отражается на мировоззрении не только отдельных работодателей, но и всех участников процесса. Не случайно наиболее распространенные ошибки и неточности, которые встречаются в отдельных разъяснениях Роструда, основаны на применении не свойственного трудовому праву принципа «можно все, что не запрещено законом».

⁹ Магазинер Я.М. Общая теория права на основе советского законодательства. В кн.: Магазинер Я.М. Избранные труды по общей теории права / отв. ред. А.К. Кравцов. СПб.: Юридический Центр Пресс, 2006. С. 84, 85.

Литература

1. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие / И.Я. Киселев. Москва: Норма: ИНФРА-М, 2001. 384 с.
2. Курс российского трудового права. В 3 томах. Т. 1. Общая часть / под редакцией Е.Б. Хохлова. Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 1996. 572 с.
3. Магазинер Я.М. Избранные труды по общей теории права / Я.М. Магазинер; ответственный редактор А.К. Кравцов. Санкт-Петербург: Юридический Центр Пресс, 2006. 350 с.
4. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. 2-е изд., значительно доп. Москва: Московское научное изд-во, 1918. 224 с.
5. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. В 2 частях. Ч. 1. Общее учение / Л.С. Таль. Ярославль: тип. Губернского правления, 1913. 422 с.

Читайте наши журналы в открытом доступе!

Уважаемые читатели!

Редакции Издательской группы «Юрист» важно расширение интереса к нашим журналам и увеличение объема глобального обмена знаниями и практическим опытом — с этой целью мы открыли бесплатный доступ к научным статьям, опубликованным в ряде наших изданий за 2020 год.

Для ознакомления с полными текстами научных трудов Вам необходимо перейти по ссылке: <http://lawinfo.ru/catalog/contents-2020/> и выбрать интересующий Вас журнал.

К вопросу о социальной ответственности работников

Куренной Александр Михайлович,
заведующий кафедрой трудового права
Юридического факультета Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова (МГУ),
доктор юридических наук, профессор
labor-msu@mail.ru

В статье анализируются теоретические и практические аспекты категории «социальная ответственность» такого субъекта трудовых отношений, как работники.

Ключевые слова: социальная ответственность, стороны трудовых отношений, злоупотребление правом.

On the Social Responsibility of Employees

Aleksandr M. Kurennoy
Head of the Department of Labor Law of the Law Faculty
of the Lomonosov Moscow State University (MSU)
LL.D., Professor

The article analyzes theoretical and practical aspects of the category of “social responsibility” of such a subject of labor relations as employees.

Keywords: social responsibility, parties to labor relations, abuse of law.

В последнее время развитие законодательства и практика его применения заставляет в очередной раз обратить внимание на вопросы социальной ценности трудового права. Представляется справедливым рассматривать ее как своего рода тест на уровень цивилизованности общества в целом. Цивилизованность же невозможна без ответственности.

Под социальной ответственностью традиционно понимается объективная необходимость отвечать за нарушение социальных норм. Она выражает характер взаимоотношения личности с обществом, государством, коллективом, другими социальными группами и образованиями — со всеми окружающими ее людьми. В основе социальной ответственности лежит общественная природа поведения человека¹. Одной из форм, или разновидностей, общесоциальной ответственности, в свою очередь, является юридическая ответственность

В правовой науке (в том числе и в науке трудового права) традиционно говорят как о негативной (ретроспективной), так и о позитивной ответственности. Вариантами негативной ответственности в трудовом праве являются материальная ответственность сторон трудовых отношений и дисциплинарная ответственность работников. Эти вопросы достаточно подробно проанализированы в большом количестве учебников, комментариев и научных статей. В данных случаях речь идет о негативных последствиях для субъектов трудовых отношений в случаях совершения ими противоправных действий.

¹ Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. М.: Юрист, 2004. С. 444.

Что касается «позитивной ответственности», то, не употребляя собственно этого термина, речь, как правило, идет в том числе и прежде всего о «социальной ответственности работодателя» (так, в СПС «Консультант-Плюс» даны отсылки более чем к 700 позициям).

Именно поэтому возникает вопрос: «социальная ответственность» является прерогативой только одной из сторон трудовых отношений? Только работодателя (как субъекта хозяйственной деятельности и экономически более сильной стороны трудовых отношений)? А «слабая сторона», работник — это только винтик, который вмонтирован в машину? Но «винтик» — это категория механики, а человек — существо социальное. Негативную (ретроспективную) ответственность наемный человек (работник) несет в случае совершения им правонарушения. Но можно ли говорить о позитивной ответственности работников в условиях отделения их от собственности и управления ею?

Эти вопросы требуют отдельного, самостоятельного и серьезного исследования, поэтому в рамках данной статьи можно только обозначить ключевые позиции.

Не думаю, что широкому кругу исследователей и пользователей права известно, что в Российской Федерации среди большого количества государственных стандартов (самого разного профиля и назначения) существует и стандарт, специально посвященный социальной ответственности — «ГОСТ Р ИСО 26000-2012. Национальный стандарт Российской Федерации. Руководство по социальной ответственности» (утвержден и введен в действие Приказом Росстандарта от 29 ноября 2012 г.

№ 1611-ст)². Это очень объемный документ (достаточно сказать, что он занимает более 10 печатных листов!). Данный стандарт идентичен международному стандарту ИСО 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» (ISO 26000:2010 «Guidance on social responsibility»).

Мировой опыт деятельности организаций и сторон, заинтересованных в успехе этой деятельности, способствует все большему осознанию потребности в социально ответственном поведении и его преимуществ. Целью социальной ответственности является содействие устойчивому развитию.

Осознание преимуществ и оценка результатов деятельности организации в области социальной ответственности могут влиять, помимо прочего, на ее конкурентные преимущества, репутацию, способность привлекать и удерживать трудящихся или членов (организации), поддержание морального состояния, вовлеченности и производительности работников. Как минимум последние два показателя совершенно очевидно тесно связаны с трудовыми отношениями.

Настоящий стандарт представляет руководство по принципам, лежащим в основе социальной ответственности, признанию социальной ответственности и взаимодействию с заинтересованными сторонами. При этом внимание акцентируется на следующих темах и проблемах: наем и трудовые отношения; условия труда и социальная защита; социальный диалог; охрана труда на рабочем месте, развитие человеческого потенциала и обучение на рабочем месте.

Стандарт носит рекомендательный характер. Понятно, что большинство перечисленных вопросов входит в компетенцию работодателя, но и работники, а также их представители могут оказать определенное влияние на реализацию этих направлений деятельности организаций, так как они тоже объективно заинтересованы в их эффективной реализации.

Представляется, что можно и нужно, говоря о социальной ответственности в трудовых отношениях, акцентировать внимание не только на такой ответственности работодателя, но и на взаимной ответственности сторон трудовых отношений и их представителей, а также о социальной ответственности работников.

Это особенно важно с учетом того, что в соответствии с Конституцией Россия является социальным государством. Следует согласиться с Е.А. Сулягиной в том, что применительно к сфере труда и занятости признаками (индикаторами) социального государства выступают, в частности, закрепленные в Основном Законе и обеспеченные правовыми, экономическими и организационными средствами социально-экономические права граждан в сфере труда и занятости, соответствующий этим правам набор социальных стандартов; широкое социальное партнерство в сфере содействия занятости населения и в процессе ее осуществления; **взаимная**

социальная ответственность всех субъектов отношений в сфере труда и занятости³.

В советский период тоже говорили о социальной ответственности работников, правда, не применяя самого термина. Еще В.В. Маяковский в поэме «Хорошо!» писал: «Радуюсь я — это мой труд вливается в труд моей республики!».

В Конституциях и законах СССР и РФ разных периодов всегда подчеркивался социалистический характер собственности. Термины «государственная» и «общенародная» назывались в качестве синонимов и в нормах законодательства (в том числе гражданского, трудового и других отраслей). В законодательстве говорилось об обязанностях граждан трудиться, беречь и укреплять социалистическую, то есть общенародную, собственность, оберегать интересы государства, способствовать укреплению его могущества и авторитета. Эти обязанности можно было признать элементами **социальной ответственности** граждан (которые к тому же все являлись субъектами трудового права и были трудящимися).

В свое время новеллой Конституции СССР 1977 г. явилась попытка закрепления трудовых коллективов в качестве субъекта права и основной ячейки социалистического общества. Эта идея впоследствии получила развитие в Законе СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями».

Можно по-разному оценивать реальную эффективность производственного самоуправления (об этом в свое время было написано немало), но идея в целом была понятна: если собственность была общенародной, то обычные работники (граждане) должны были иметь право в той или иной степени принимать участие в управлении ею наряду с профессиональными управленцами (как менеджерами, так и чиновниками). Это предполагало достаточно высокую степень социальной ответственности работников.

Вопросы социальной ответственности в сфере труда в настоящее время находят отражение и на конституционном уровне. В ст. 75.1 Конституции РФ закреплено важное положение: «В Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и **уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность**». Представляется, что здесь как раз подразумевается социальная ответственность сторон трудовых отношений (в том числе работников).

В то же время следует, видимо, говорить о гарантированности уважения не автоматически по отношению

³ См.: Сулягина Е.А. Труд и занятость — объекты конституционно-правового регулирования в Российской Федерации как социальном государстве // Современное право. 2018. № 6.

² См.: СПС «КонсультантПлюс».

к любому труду, а труду **добросовестному и дисциплинированному**, то есть **социально ответственному**. Встречающееся на практике (не часто) недобросовестное к нему отношение не может претендовать на гарантии уважения.

В публицистической (и даже в правовой) литературе не всегда четко проставляются акценты при характеристике работников и работодателей. Совершенно очевидно, что не все работодатели «кровопийцы» и «злыдни»... Более того, подавляющее большинство работодателей являются действительно социально ответственными — как по отношению к обществу, так и по отношению к своим работникам. То же самое (еще в большей степени) следует сказать в отношении работников!

Но, к сожалению, встречаются и примеры обратного порядка. Да, их в процентном отношении немного, но именно они выделяются из общей массы и волей-неволей оказывают влияние на складывающуюся практику (в том числе и судебную).

Государство старается на законодательном уровне обеспечить сбалансированность прав и обязанностей гражданина (в сфере трудовых отношений — работника). Трудовое право, отражая экономическое неравенство сторон этих отношений, по сути своей является «правом социальной защиты». Но это не означает, что вторая сторона трудовых отношений (работодатель) ставится в положение только «обязанного» — всем и всегда.

Эффективность правовых норм проверяется на «оселке конфликта». Пока нет конфликта, общественные отношения нередко могут регулироваться вовсе без применения норм права или с нарушениями этих норм. Но как только возникает конфликт, как только он достигает стадии, на которой необходимо вмешательство специальных органов, обладающих полномочиями по разрешению данного конфликта, так перед этими органами с необходимостью встает вопрос: «Какими **методами** эти отношения регулируются на стадии их возникновения, развития и собственно разрешения конфликта?»⁴.

Это не просто теоретическое положение, это правило, которым следует руководствоваться при разрешении конфликтов. На практике чаще всего и стороны трудовых отношений, и юрисдикционные органы, разрешая те или иные конфликты, ссылаются на нормы Особенной части трудового законодательства, на подзаконные акты, на локальные нормативные акты и трудовые договоры, забывая о нормах Общей части законодательства или не применяя их.

ТК РФ открывается главой «Основные начала трудового законодательства» и статьей 1, формулирующей его цели и задачи. В ней закреплены чрезвычайно важные положения. Так, в числе целей трудового законодательства названа защита прав и интересов

работников и работодателей, а его основными задачами являются создание необходимых правовых условий для достижения **оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений**, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и широкого круга иных, непосредственно связанных с ними отношений.

В настоящее время в Российской Федерации признано разнообразие форм собственности — частная, государственная, муниципальная и иные формы, которые признаются и защищаются равным образом (ст. 8 Конституции РФ 1993 г.). Естественно, в этих условиях нельзя говорить об управлении собственностью работниками, их трудовыми коллективами, но мировой опыт показывает, что привлечение их к обсуждению важных вопросов, учет их мнения в рамках социального диалога является одним из факторов эффективного управления собственностью и, следовательно, фактором социальной ответственности работников.

В ТК РФ об этом тоже говорится, есть даже специальная глава 8 «Участие работников в управлении организацией». Она небольшая, состоит всего из трех статей и не призвана детально решать эти проблемы. Низкая эффективность этого участия (а отсюда и невысокая социальная ответственность представителей работников) объясняется прежде всего тем, что указанные проблемы зафиксированы в трудовом законодательстве, тогда как они должны находить свое закрепление в нормах совершенно других отраслей. Например, ТК лишь отсылает к иным федеральным законам, учредительным документам организации, но соответствующие нормы законодательства и уж тем более учредительные документы об этом молчат.

Статья 22 ТК, перечисляя основные права и обязанности работодателя, говорит о его праве создавать производственный совет — совещательный орган. Полномочия, состав, порядок деятельности совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. При этом к его полномочиям не могут относиться вопросы, решение которых отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых отнесено к компетенции профессиональных союзов, иных представителей работников. Здесь проявилась «ревность» профсоюзов.

На практике эти советы либо не создаются, либо их деятельность носит формальный характер, соответственно, в этих условиях эффективной социальной ответственности коллективов и представителей работника в лице производственных советов по определению быть не может.

Об этом написано немало, но для заявленной в статье темы больший интерес представляет проблема социальной ответственности отдельно взятых работников как субъектов трудовых отношений и сторон трудовых договоров.

⁴ Трудовое право России : учебник / под ред. А.М. Куренного. 4-е изд, испр. и доп. М. : Проспект, 2020. С. 26 (автор раздела — А.М. Куренной).

Важнейшее значение для регулирования трудовых отношений имеет ст. 2 ТК, в которой сформулированы основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В их число включен, в частности, следующий: «обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Кроме того, взаимные права и обязанности работника и работодателя в наиболее общем виде сформулированы в ст. 21 и 22 ТК РФ. Затем они конкретизируются на нижестоящих уровнях иерархии трудового законодательства и в иных актах, содержащих нормы трудового права, в трудовых договорах.

Целью такого механизма регулирования прав и обязанностей является обеспечение уважительного отношения сторон трудовых отношений друг к другу, а со стороны работников, кроме того, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, добросовестного выполнения своих обязанностей, которые были ими **добровольно** приняты в результате заключения трудового договора. Все эти положения нацелены на обеспечение социально ответственного поведения обеих сторон трудовых отношений.

Работодатель вправе требовать от работников надлежащего исполнения указанных выше обязанностей. В случае их неисполнения он вправе привлекать работников к дисциплинарной или материальной ответственности.

Если свои обязанности нарушает работодатель, то у работника имеется достаточно широкий спектр возможностей по защите своих нарушенных прав, включая право на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Ни от кого нельзя требовать, чтобы он был на работе «стахановцем», но соблюдение требований, установленных для работника (и добровольно им на себя принятых), как раз и является элементом **социальной ответственности** гражданина (в трудовых отношениях — работника).

Если же гражданина (работника) уровень этих требований (законных) не устраивает, то как свободный человек в свободной стране он может воспользоваться ст. 37 Конституции РФ, закрепляющей важнейшее положение: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Данный конституционный принцип конкретизируется в уже упоминавшейся ст. 2 ТК РФ, в которой в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений назван, в частности, и такой: «свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право рас-

поряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности», а также «запрещение принудительного труда». Любой трудовой договор может быть прекращен по инициативе работника либо по соглашению сторон. Если работа (или ее условия) нестерпимо не нравится — уходи.

В идеале соблюдение сторонами трудовых отношений норм законодательства и взаимных обязанностей как раз и создает все условия для реализации социальной ответственности в сфере труда.

Сам по себе процесс перехода к рыночным отношениям является и достаточно длительным, и достаточно сложным как для работодателей, так и для работников (объективно более слабой стороны трудовых отношений). Нет и не может быть одинаковых, стандартных вариантов разрешения конфликтных ситуаций в сфере труда, в которой объективно такие ситуации всегда будут возникать. Причин тому много, и не последнее место среди них занимает «человеческий фактор».

Опыт показывает, что, например, судебную практику во многом создают так называемые «бойцы» — люди, готовые спорить по любому поводу и бескомпромиссно, нередко при этом недостаточно объективно оценивающие ситуацию. Их, в общем-то, не так много, но они создают немало проблем для работодателей.

В последнее время наблюдается всплеск трудовых конфликтов в ситуациях, которых раньше просто не было. Так, приход на наш рынок значительного количества зарубежных компаний привел к тому, что как раз у них возникает большой процент трудовых споров (на фоне российских работодателей). Причины здесь разные — менталитет, правовые традиции, механизмы реализации кадровой политики (которые не всегда стыкуются с российскими моделями), их более внимательное отношение к своему имиджу участников рынка и др.

Весьма важной является такая причина, как возникновение различных форм нестандартных форм занятости — дистанционный труд (а потом и «удаленка»), договоры о предоставлении персоналом и др. Оказывают влияние и современные технологии — цифровизация всех сфер жизни, а также влияние этого фактора, например, на требования социальной этики поведения работников (в том числе в социальных сетях).

Нельзя не упомянуть и экзотические формы социального партнерства — микро- и квази-профсоюзы, «чужие» профсоюзы, даже «профсоюзы адвокатов» (которые вообще не являются субъектами трудового права) и много чего еще «интересного». Объем статьи не позволяет подробно об этом говорить, тем более что автор свою позицию по ряду указанных проблем высказывал на страницах юридических изданий и в выступлениях на различных юридических форумах.

Наиболее частая причина удовлетворения требования работников банальна — несоблюдение работодателем процедурных моментов на разных стадиях трудовых отношений. Эти ошибки допускают даже в целом грамотные работодатели, лояльно и «социально ответственно» относящиеся к работникам. Отсутствие

конфликтов в течение длительного времени, моделирования возможных вариантов развития событий при издании локальных нормативных актов и трудовых договоров, «убаюкивают» их, создают иллюзии в «безоблачности», в некоем «партнерстве». А потом — вот оно, «минное поле» — жалобы в контрольно-надзорные органы, трудовые споры в судах...

Безусловно, правовой механизм рассмотрения жалоб и заявлений, разрешений трудовых споров должен быть предусмотрен, и при этом он должен быть эффективным. Конечно, работодатели должны грамотно работать в сфере управления персоналом. Но одна проблема лежит на поверхности, и она приобретает все большее звучание. Да, всегда любые сомнения толковались в пользу работников как более слабой экономически стороны трудовых отношений, и это нормально. Но при прочих равных условиях! Практика же последнего времени свидетельствует о гораздо более существенном «сдвиге» массива выносимых решений разными органами и на разных уровнях почти исключительно в пользу работников. Это в какой-то степени напоминает ситуацию с судейством по художественной гимнастике на Олимпиаде в Токио в 2021 г.

А ведь еще в 2004 г. Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» обратил внимание судов на проблему злоупотребления правом. В п. 27 Постановления Верховный Суд отмечает, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться **общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников**. Далее приводятся некоторые возможные варианты этого злоупотребления, при этом данный список не является закрытым.

Принципиальным является положение, закрепленное во второй части п. 27 Постановления: при

установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Эти положения носят концептуальный характер и должны относиться не только к случаям злоупотребления правом со стороны работников в связи с их увольнением, но и к трудовым спорам по любым другим основаниям.

В свое время один из столпов науки трудового права профессор Ю.П. Орловский отметил, что нормативное обоснование для применения принципа недопустимости злоупотребления правом в трудовом законодательстве отсутствует (в отличие, например, от ГК РФ, где в ст. 10 закреплена соответствующая норма). Он же высказал мнение о целесообразности внесения соответствующего дополнения и в ТК РФ⁵. К сожалению, этот вопрос до сих пор не решен законодателем.

Тем не менее Ю.П. Орловский справедливо отмечал, что отсутствие нормативного обоснования принципа недопустимости злоупотребления правом не является препятствием для его применения в трудовых отношениях. Так, Конституционный Суд РФ в Постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П подчеркнул, что **общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом в полной мере распространяется на сферу трудовых отношений**.

Злоупотребление правом с любой стороны трудовых отношений — это нарушение не только их социальной ответственности, но и основание для наступления неблагоприятных последствий для субъекта трудовых отношений, этим правом злоупотребившего.

⁵ См.: Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. № 6.

Литература

1. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником / Ю.П. Орловский // Журнал российского права. 2010. № 6 (162). С. 52–66.
2. Сулягина Е.А. Труд и занятость — объекты конституционно-правового регулирования в Российской Федерации как социальном государстве / Е.А. Сулягина // Современное право. 2018. № 6. С. 29–36.
3. Теория государства и права : курс лекций / М.И. Байтин [и др.] ; под редакцией Н.И. Матузова и А.В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Юрист, 2004. 767 с.
4. Трудовое право России : учебник / А.А. Бережнов, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная [и др.] ; под редакцией А.М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. Москва : Проспект, 2020. 672 с.

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

Влияние либерализации трудового законодательства на качество трудовой жизни (на примере России и Казахстана)*

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

В статье анализируются некоторые нормы трудового законодательства Российской Федерации и Республики Казахстан с точки зрения их воздействия на качество трудовой жизни граждан, обсуждается роль профессиональных союзов в повышении качества трудовой жизни работающего населения. На примере сравнительного анализа Трудовых кодексов Российской Федерации и Республики Казахстан автор приходит к выводу о том, что идея защиты трудовых прав работников должна превалировать над концепцией либерализации трудовых отношений.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, либерализация трудового законодательства, профессиональные союзы, прекаризация, дистанционная работа, минимальный размер оплаты труда.

The Influence of Liberalization of Labor Laws on the Quality of Working Life (on the Example of Russia and Kazakhstan)

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

The article analyzes some norms of the labor legislation of the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan from the point of view of their impact on the quality of working life of citizens, discusses the role of trade unions in improving the quality of working life of citizens, discusses the role of trade unions in improving the quality of working life of the working population. Using the example of a comparative analysis of the Labor Codes of the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan, the author comes to the conclusion that the idea of protecting the labor rights of workers should prevail over the concept of liberalizing labor relations.

Keywords: quality of working life, liberalization of labor legislation, trade unions, precarization, remote work, minimum salary.

Рыночная экономика, основанная на принципах свободного предпринимательства и ограниченного вмешательства государства в хозяйственную деятельность субъектов предпринимательской деятельности, помимо «шоковой терапии» повлекла за собой еще одну весьма негативную тенденцию — снижение возможности государства обеспечивать социальные гарантии работников ввиду сокращения его полномочий в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Об этом свидетельствуют современные законодательные акты в сфере труда на всем постсоветском пространстве, возьмем для сравнения Трудовые кодексы Российской Федерации (далее — ТК РФ) и Республики Казахстан (далее — ТК РК). Надо заметить, что именно Казахстан из всех государств, объединенных в настоящее время в рамках ЕАЭС, продвинулся дальше всех в направлении либерализации трудового законодательства, приняв в 2015 г. новый Трудовой кодекс в рамках Программы Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 г. «План нации — 100 шагов по реализации пяти институциональных

реформ»¹ (шаг 83 — «Либерализация трудовых отношений. Разработка нового Трудового кодекса»). Новый Трудовой кодекс концептуально поменял подход к определению границ свободы работодателей в вопросе заключения, изменения и прекращения трудового договора. В частности, ст. 30 ТК РК разрешает заключение трудового договора на определенный срок не менее одного года без обоснования какими-либо причинами (в отличие от ТК РФ, который в ст. 59 устанавливает перечень оснований для заключения трудового договора, за рамки которого работодатель не может выйти). Новые, более либеральные по сравнению с российским законодательством правила установлены ст. 46 ТК РК применительно к порядку изменения условий труда работника. Такие изменения допускаются без его согласия в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации

¹ URL: https://www.inform.kz/ru/plan-nacii-100-shagov-po-realizacii-pyati-institucional-nyh-reform-n-nazarbaeva_a2777943 (дата обращения: 10.05.2021).

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

труда и (или) сокращением объема работ у работодателя. При угрозе сокращения численности или штата работников работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени (в отличие от российского законодательства — без ограничения продолжительности такой меры). То есть практически любые колебания рыночной конъюнктуры дают работодателю в Казахстане право в одностороннем порядке менять условия трудового договора, что лишает это соглашение столь необходимого для работника качества — стабильности.

Существенные новеллы обнаруживаются и в подходе казахстанского законодателя к вопросу о прекращении трудового договора. Заметно увеличилось количество оснований увольнения (только в ст. 51 ТК РК насчитывается 25 общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя), и некоторые из них вызывают недоумение. Так, в отличие от кодексов других стран ЕАЭС (кроме ТК Армении) в качестве события, которое может послужить основанием прекращения трудового договора, предусмотрено достижение работником пенсионного возраста (подп. 24 п. 1 ст. 52 ТК РК). На наш взгляд, это является дискриминацией по возрасту и противоречит Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), согласно которой государства обязались проводить национальную политику, направленную на поощрение равенства возможностей в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в этой области. Исключение дискриминации по возрастному критерию является целью ряда рекомендаций МОТ, в частности, Рекомендации МОТ № 162 «О пожилых трудящихся» (1980), которая исходит из недопустимости дискриминации этих лиц в области труда и занятий (ст. 3) и необходимости обеспечить пожилым трудящимся равенство возможностей и обращения наравне с другими относительно доступа к работе по их выбору (ст. 5), а также рассматривает положения законодательства и практики, устанавливающие возрастную критерий для прекращения трудовых отношений, если это не связано с характером выполняемой работы, как дискриминацию в области труда и занятий (ст. 22). Согласно ст. 5 Рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.) возраст также не может служить законным основанием для прекращения трудовых отношений.

Еще один дефект, свидетельствующий о наличии несоответствий ТК РК стандартам МОТ, — включение в перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя такого юридического факта, как неявка работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (п. 20 ст. 52 ТК РК). Согласно п. 1 ст. 6 Конвенции МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.) временное отсутствие на работе в связи с болезнью или травмой не является законным основанием для увольнения. И хотя названная конвенция не ратифицирована Республикой Казахстан, следует учитывать позицию МОТ, согласно которой законные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя могут быть связаны только со способностями или поведением трудящегося или производственной необходимостью работодателя.

Усиление договорных начал проявляется в заметном отступлении от общепринятых канонов трудового права. Так, вопреки традиционной для трудового законодательства идее об ограничении материальной ответственности работника ТК РК разрешает в договорном порядке увели-

чивать ее размер: согласно п. 8 ст. 123 материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного работодателю, возлагается на работника не только в случаях, предусмотренных законом, но и в иных случаях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах. В соответствии со ст. 56 ТК РК допускается установление в трудовом договоре более длительного срока уведомления работником работодателя о его расторжении. Подобные нормы дают сомнительные с точки зрения защитной функции трудового права возможности работодателям «диктовать» свои условия при формировании содержания трудового договора, ущемляя права работников. И это не может не сказаться негативным образом на качестве трудовой жизни. Полагаем, что идея защиты трудовых прав работников все-таки должна превалировать над концепцией либерализации трудовых отношений. Как справедливо замечает казахстанский ученый Е.Н. Нурғалиева, «сфера труда, как сложнейшая сфера человеческих отношений нуждается в тончайших инструментах ее регулирования с главной целью — не допустить нарушения социального равновесия»².

В Российской Федерации процесс либерализации трудового законодательства не столь стремителен, хотя и здесь мы наблюдаем нетипичные для концепции защитной функции трудового права конструкции. К примеру, несмотря на требование ч. 2 ст. 9 ТК РФ о недопустимости включения в договоры условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, ч. 2 ст. 243 ТК РФ предусматривает возможность включения в трудовой договор заместителей руководителя организации и главного бухгалтера условия о материальной ответственности в полном размере причиненного работодателю ущерба (вопреки общему правилу об ограниченной материальной ответственности работников в пределах среднемесячного заработка). Другой пример легального ухудшения положения работников по сравнению с трудовым законодательством — ст. 348.12 ТК РФ, устанавливающая специальные правила расторжения трудовых договоров со спортсменами и тренерами, допускающими, во-первых, увеличение срока предупреждения работодателей об увольнении по собственному желанию (что, на наш взгляд, является отступлением от принципа свободы труда, который включает право распоряжаться своими способностями к труду) и, во-вторых, возможность включения в трудовой договор условия об обязанности работника произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по собственному желанию без уважительных причин, а также по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям. Поскольку законодатель не установил предельный размер такой денежной выплаты, работодатели — спортивные организации получили уникальную возможность экономически принуждать спортсмена продолжать трудовые отношения путем включения в трудовой договор условия о выплате весьма значительных денежных сумм.

Следует отметить принципиальное отличие российских трудовых норм, дающих работодателям дополнительную свободу усмотрения, от казахстанских: они носят специальный характер и предназначены только для отдельных

² Нурғалиева Е.Н., Мамедова А.Т. О состоянии казахстанского трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 3. С. 36.

категорий работников, выделенных законодателем в силу их особого правового статуса, что и предопределяет специфику правового регулирования. Тогда как в Казахстане похожие правила распространяются на всех работников.

Сегодня уже становится совершенно очевидно, что либеральная модель социальной политики, при которой государство берет на себя ответственность за сохранение лишь минимальных доходов граждан и за благополучие наименее защищенных слоев населения, привела к появлению нового общественного класса, который получил название «прекариат» (от лат. *precarium* — нестабильный, негарантированный и «пролетариат»)³. Прекариат характеризуется следующими негативными моментами: неустойчивой занятостью (временные и эпизодические работы); неполной занятостью (неполное рабочее время); «теневой» занятостью (без оформления трудовых отношений); нестабильным и низким доходом; отсутствием традиционных социальных гарантий. Современная тенденция превращения ранее относительно гарантированных трудовых отношений в негарантированные и незащищенные называется прекаризацией. Это понятие описывает процесс ухудшения условий труда при одновременном сокращении заработной платы или урезании правовых и социальных гарантий, когда трудовые отношения могут быть прекращены работодателем в любое время. И что особенно тревожно — традиционные защитные механизмы в отношении части прекариата вообще не реализуются, например, утрачивают свое значение классические формы социального партнерства, не действует советская модель профсоюзной защиты⁴. В этой связи профсоюзы на своих форумах начинают обсуждать возможности и перспективы работы с трудящимися в неформальной экономике и самозанятыми⁵.

Современные государства, отказываясь от патерналистской политики в отношении наемных работников, устанавливают лишь минимальные обязательства работодателей, фиксируя их в централизованных нормативных актах и передают полномочия в части регламентации трудовых отношений самому работодателю. Однако минимальные социальные стандарты в сфере труда обеспечивают удовлетворение минимальных жизненных потребностей человека, но не качество его трудовой жизни.

Международная организация труда (МОТ) провозгласила Программу достойного труда в качестве одного из приоритетных направлений своей деятельности. Достойным называется производительный труд, который является свободным, безопасным, справедливо оплачиваемым, развивающим и не принижающим достоинство человека. МОТ назвала четыре ключевых элемента концепции достойного труда: достойная занятость, достойная оплата труда, социальная защита и социальный диалог. Представляется, что сегодня становится актуальной постановка вопроса о качестве трудовой жизни, обеспечивающей работнику не просто занятость и справедливые условия труда, но и возможность самоутверждения и самореализации, причем не только в трудовых отношениях, но и в других сферах его жизнедеятельности.

Концепция качества трудовой жизни (*quality of work life*) появилась еще раньше, чем Программа достойного труда, в 70-е годы XX столетия. Качество трудовой жизни работника определяется как степень удовлетворения его основных потребностей, к которым относятся не только потребности в материальных благах, но и потребность в характере и содержании труда, условиях труда, потребность в реализации способностей работника. На сегодняшний день отсутствует единообразный научный подход к оценке качества трудовой жизни, исследователи выделяют различное количество его индикаторов. Если обобщить позиции экономистов по исследуемому вопросу, то в самом общем виде к показателям качества трудовой жизни можно отнести: условия труда на рабочем месте; уровень заработной платы; создание работодателем условий для развития личности работника; мотивацию к труду и удовлетворенность работников; производственную демократию⁶. Как видим, во многом эти показатели перекликаются с элементами Концепции достойного труда. Но принципиальным отличием теории качества трудовой жизни является то, что его уровень определяется не только объективными показателями, но и субъективной оценкой самого работника. Идея заключается в том, чтобы человеку были созданы такие условия занятости, которые позволяли бы в полной мере не только поддерживать свое экономическое благополучие, но и реализовать духовные потребности, иметь возможность уделять достаточное внимание семье, заниматься воспитанием детей, поддерживать свой личностный рост, осуществлять профессиональное развитие, строить карьеру.

Справедливости ради надо сказать, что законодательные тенденции последних лет дают преимущества не только работодателям, но и работникам. Самый свежий пример — расширение возможности работать в удаленном режиме с принятием Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «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». Обновленная глава 49.1 ТК РФ предусматривает дистанционный формат не только в постоянно удаленном режиме, но и временную дистанционную работу. Можно спрогнозировать, что в этой связи получит широкое распространение практика продолжения работы в период отпуска по уходу за ребенком. Но создается впечатление, что законодатель не предусмотрел такой ситуации, поскольку по непонятной причине установил ограничитель для временной дистанционной работы — не более шести месяцев, а, как известно, отпуск по уходу за ребенком длится до трех лет. Значит ли это, что работник и работодатель должны подписать не одно дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, а несколько — по прошествии каждых шести месяцев? Судя по формулировке нормы ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ, так оно и есть. Представляется, что это досадное недоразумение следует устранить, дав возможность работнику и работодателю самим определять продолжительность временной дистанционной работы.

³ Подробно см.: Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

⁴ О процессе прекаризации в Республике Казахстан и перспективе модернизации профсоюзного движения подробнее см.: Профсоюзы: теория и практика: монография / под общ. ред. Б.Ж. Әбдірайым. Астана, 2018. С. 375–423.

⁵ URL: <https://forum.solidarnost.org/> [дата обращения: 10.06.2021].

⁶ Подробнее о качестве трудовой жизни см.: Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России: монография. М.: Проспект, 2017; Жолудева В.В., Мельниченко Н.Ф. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации // Статистика и экономика. 2018. Т. 15. № 4.

Бесспорно, дистанционная работа позволяет работникам эффективно сочетать профессиональную деятельность с семейными обязанностями. И в этом плане дополнительные возможности предоставляет так называемый «комбинированный» вариант, когда чередуются периоды выполнения работником трудовой функции дистанционно и периоды работы на стационарном рабочем месте. Работая в отдельные дни на дому, работники могут осуществлять уход за детьми и другими нуждающимися в уходе членами семьи, больше внимания уделять пожилыми родственникам, а также заниматься хобби, самообразованием, своим профессиональным развитием за счет дополнительного времени, образовавшегося в результате экономии времени на проезд к месту работы и обратно.

Заработная плата как основной индикатор фигурирует и в Программе достойного труда, и в Концепции качества трудовой жизни. И это понятно, поскольку от нее зависят практически все сферы жизни работника — и потребительская, и досуговая, и семейная. Адекватная и справедливая заработная плата обеспечивает работнику экономическую свободу и материальное удовлетворение, отвечает за воспроизводство рабочей силы.

Одной из главнейших государственных гарантий в сфере оплаты труда является устанавливаемый государством минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который в РФ определяется на уровне не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ч. 1 ст. 133 ТК РФ). Аналогичное правило содержит ст. 104 ТК РК. Однако вряд ли прожиточный минимум может обеспечить человеку (а тем более семье) достойное существование. Вряд ли проблему достойной оплаты труда решит и принятая в России новая методика исчисления МРОТ⁷, согласно которой МРОТ на очередной год устанавливается федеральным законом в текущем году и исчисляется исходя из величины медианной заработной платы, рассчитанной за предыдущий год. С 2021 г. соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы установлено в размере 42 процентов. Соответственно, МРОТ в 2021 г. составит 12792 рубля, а прожиточный минимум — 11653 рубля, как видим, разница не велика, соответственно, проблема повышения качества трудовой жизни не решена.

Российские профсоюзы предлагают за основу минимального размера оплаты труда взять минимальный потребительский бюджет⁸. В отличие от прожиточного минимума минимальный потребительский бюджет характеризуется

более высокими нормами потребления и расширенным спектром платных услуг: туда включены не только затраты на услуги здравоохранения, но и правовые услуги, оплата ремонта бытовой техники, посещение культурных, спортивных учреждений, поездки в отпуск, услуги связи и так далее — всего около 300 наименований. Позиция профсоюзов такова: прожиточный минимум нужно считать порогом бедности и базой для установления размеров социальных пособий, а минимальный потребительский бюджет считать базой для установления минимального размера оплаты труда.

Создание условий для развития личности работника предполагает реализацию идеи МОТ об обучении в течение всей жизни, а также рациональное использование знаний, умений и навыков работника, построение карьеры или планирование должностного роста. Несмотря на постоянную трансформацию института подготовки и дополнительного профессионального образования, он не решает проблемы обучения в течение всей жизни, ставя возможность профессиональной подготовки и карьерного роста в зависимость от усмотрения работодателя.

Мотивация к труду и удовлетворенность трудом — еще один важный компонент качества трудовой жизни. Главным мотиватором труда должна являться не только заработная плата, но и удовлетворенность самого работника от достижений в процессе труда в результате самореализации и самовыражения. Соответственно, задача работодателя — создание таких условий, которые способствовали бы реализации творческих способностей работника. Быть может, следовало бы скорректировать один из принципов современного трудового права и сформулировать его как «обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе содержательный и интересный труд, отвечающий потребностям человека...».

Повышение качества трудовой жизни необходимо считать приоритетной задачей государства и стратегической целью профессиональных союзов стран ЕАЭС. Международным бюро труда в наиболее общем виде задачи повышения качества трудовой жизни были определены как разработка и проведение такой государственной политики и мероприятий со стороны предпринимателей и профсоюзов, которые должны привести к уважению жизни и здоровья трудящихся, обеспечению отдыха и свободного времени, а также созданию для трудящихся возможностей полностью развивать свои способности в процессе труда. Росту прекаризации государство должно противопоставить гарантии устойчивой трудовой занятости, социальную защищенность человека труда, сохранение профессиональной идентичности работников и, как результат, их удовлетворенность трудом и уверенность в будущем.

postanovleniyu-x-sezda-fnpr-ot-21-maya-2019-goda.html (дата обращения: 09.06.2021).

⁷ Федеральный закон от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2021. № 1 (часть I). Ст. 12.

⁸ Приложение № 1 к постановлению X съезда ФНПР от 21 мая 2019 г. Резолюция X съезда ФНПР «Каждому работнику — достойную заработную плату!» // URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-federatsii/rezolyutsiya-x-sezda-fnpr-prilozhenie-1-k>

Литература

1. Жолудева В.В. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации / В.В. Жолудева, Н.Ф. Мельниченко // Статистика и экономика. 2018. Т.15. № 4. С. 42–51.
2. Нурғалиева Е.Н. О состоянии казахстанского трудового законодательства / Е.Н. Нурғалиева, А.Т. Мамедова // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 3. С. 34–38.
3. Профсоюзы: теория и практика: монография / под общей редакцией Б.Ж. Әбдірайым. Астана, 2018. 484 с.
4. Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России: монография / В.Д. Роик. Москва: Прспект, 2017. 488 с.
5. Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс / Г. Стэндинг. Москва: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.

Срок как юридический факт: отдельные вопросы трудового права

Марон Дмитрий Владимирович,
начальник сводно-аналитического отдела
Департамента региональной политики
Министерства экономического развития Российской Федерации
maron792@mail.ru

В статье рассматриваются формы проявления правовой темпоральности, а также особенности правовой природы сроков в качестве юридических фактов, с которыми закон связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений. Автор анализирует особенности сроков, в том числе в трудовых правоотношениях.

Целью данной работы является анализ срока, его особенности для трудового права, а также действие источников трудового права во времени.

В работе отмечается, что для трудового права характерны особые правила проявления внешней формы темпоральности, обусловленные данной отраслью права. Вместе с тем автор приходит к выводу, что для действия во времени источников трудового права характерны обе формы проявления правовой темпоральности.

Автором обосновано наличие двух обстоятельств, с которыми закон связывает возникновение трудового правоотношения: фактическое допущение до работы и трудовой договор, и сделан вывод о наличии сложного состава юридического факта в указанных правоотношениях.

Ключевые слова: срок, правовой срок, темпоральность, юридический факт, виды юридических фактов, действие во времени источников трудового права, трудовой договор, трудовые отношения.

Term as a Legal Fact: Some Labor Law Issues

Dmitry V. Maron
Head of the Division of Data Consolidation and Analytics of the Department
of Regional Policy of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation

The article examines the forms of legal temporality, as well as peculiarities of the legal nature of terms as juridical facts, with which the law connects the emergence, change or termination of labor relations. The author analyzes the features of the terms, including in labor relations.

In this regard the purpose of this work is to analyze the term, its special features for labor law, as well as the effect of sources of labor law in time.

The author pointed out that labor law is characterized by special rules for the display of the external form of temporality, due to this branch of law. At the same time, the author concluded that for action in time of sources of labor law both form of legal temporality is typical.

The author has established that there are two circumstances with which the law binds the emergence of the labor law relations: the actual admission to work and labor contract. The author also concluded that there is a complex structure of a juridical fact in the labor law relations.

Keywords: term, legal term, temporality, juridical fact, types of juridical facts, action in time of sources of labor law, legal contract, labor law relations.

Срок с позиции русского языка рассматривается как определенный промежуток (продолжительность) времени и как момент наступления, исполнения чего-нибудь (определенная календарная дата, являющаяся предельным моментом исполнения или наступления чего-либо)¹. Таким образом, в любом случае срок есть не что иное, как определенная продолжительность времени, ограниченная моментами (обстоятельствами), с которыми связаны его начало и/или конец.

Признавая обоснованным выделение внешней и внутренней форм проявления правовой темпораль-

ности², следует отметить, что срок в этом случае рассматривается как правовой срок (наряду с такими разновидностями времени, как психологическое, политическое, астрономическое, др.)³.

Выделение правового срока среди иных разновидностей времени в этом случае обусловлено не только тем, что с ним связаны определенные правовые последствия, юридически значимые действия (бездействие),

¹ См., напр.: Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. В 4 т. М.: Славянский Дом Книги, 2010. Т. 4.

² См.: Белякович Е.В. О концептуальных подходах к пониманию категории «правовой срок» // Российский судья. 2020. № 4, 5.

³ Несмотря на то что вопрос, связанный с выделением правового срока из иных видов времени, носит дискуссионный характер, в данной работе полноценное изучение темпорально-правовых явлений возможно исключительно в плоскости ограничения правового срока от иных ее разновидностей времени.

но и потому, что правовое исчисление календарного времени, «нормативно-правовое закрепление единого времени и единой метрической системы измерения времени стало тем инструментом, благодаря которому общественные отношения в целом в мире протекают в общих временных координатах»⁴.

Анализ **проявления внешней формы (на макроуровне) темпоральности**, под которой понимается установление правил действия нормативных правовых актов во времени, позволяет утверждать, что для трудового права наряду с **общими правилами** характерны **правила особые, свойственные** для данной отрасли права.

Не останавливаясь подробно на действии во времени нормативных правовых актов, принимаемых на уровне Российской Федерации, ее субъектов, а также принимаемых органами местного самоуправления, нельзя не выделить особенности действия во времени локальных нормативных актов, принимаемых работодателем в пределах своей компетенции. Если нормативные правовые акты действуют во времени по правилам, установленным централизованно, одинаково применяемым во всех отраслях права, что позволяет утверждать о наличии внешней формы проявления правовой темпоральности, то принятие и введение в действие локальных нормативных актов, внесение в них изменений имеют свои особенности. Они, например, в ряде случаев ограничиваются правовым сроком, составляющим элемент установленной процедуры разработки и принятия локального нормативного акта (внесения в него изменений), возможности (права) работодателя, для которого нормативная власть (наряду с организационно-управленческой, дисциплинарной) является характерной. Это обусловлено особым правовым статусом работодателя, его правосубъектностью, в том числе его юридической обязанностью обеспечивать организацию и управление процессом труда, что, в свою очередь, предопределило необходимость установления на федеральном уровне минимальных гарантий прав индивидуального работника на труд у данного работодателя, стабильность трудовых отношений, возникающих в результате заключения с ним трудового договора.

Так, в ходе разработки, принятия локального нормативного акта либо внесения в него изменений, если это связано с невозможностью сохранения прежних условий трудового договора, заключенного персонально с каждым работником, установлен предельно допустимый срок, до истечения которого локальный нормативный акт (внесенные в него изменения) не может быть введен в действие. Нарушение правового срока служит основанием для признания локального нормативного акта (внесенных в него изменений) в силу ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) не подлежащим применению. В соответствии со ст. 74 ТК РФ работодатель вправе ввести в действие такой акт (изменения в него), предупредив об этом персонально каждого работника под роспись не менее чем за два

месяца до их введения с предоставлением каждому из них установленных законом гарантий.

В этом смысле двухмесячный срок является правовым. Он не только ограничивает таким образом нормативную власть работодателя, его возможности, но и устанавливает специальные правила действия локальных нормативных актов во времени.

Представляется, что в рассматриваемой ситуации двухмесячный срок, установленный ст. 74 ТК РФ, представляет собой проявление **внутренней формы темпоральности**, поскольку здесь она является инструментарием формирования правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, и фиксации юридических фактов посредством временных показателей. В этом смысле и по этой причине приведенный выше правовой срок не может быть отнесен к числу случаев внешней формы проявления темпоральности.

Учитывая изложенное, есть основания утверждать, что **для действия во времени источников трудового права характерны обе формы** (и внешняя, и внутренняя) **проявления правовой темпоральности**. При этом внутренняя форма проявления темпоральности обусловлена не только наличием специфических источников, характерных для трудового права, но и наличием своеобразных отношений, возникающих в сфере организации и управления процессом труда, связанных в том числе с разработкой локальных нормативных актов и определением особенностей действия их во времени.

Смешанный характер правил действия во времени источников трудового права предопределен особенностями метода правового регулирования трудовых отношений.

Продолжая данную тему, следует отметить, что рассмотрение срока как юридического факта, скорее всего, является правомерным и обоснованным применительно к отношениям, регулируемым нормами гражданского права. Подтверждение данного мнения, что срок выступает юридическим фактом в гражданских отношениях, содержится и в судебных актах⁵. Действительно, истечение срока договора подряда, договора оказания услуг, скорее всего, может быть отнесено к числу самостоятельных оснований прекращения отношений.

В этом смысле надо сказать, что отнесение периода времени, в течение которого осуществляется совершение определенных действий (бездействия), к юридическим фактам получило широкое распространение. Не останавливаясь подробно на многообразии мнений по этому поводу, которые носят противоречивый (небесспорный) характер, представляют интерес две сформулированные в этой части позиции.

Первая состоит в том, что правовой срок признается юридическим фактом, который занимает особое положение среди других юридических фактов наряду с событиями и действиями, поскольку факт истечения

⁴ Белякович Е.В. Указ. соч.

⁵ См., напр.: Постановление ФАС Северо-Западного округа от 16 мая 2011 г. по делу № А56-41175/2010 // СПС «КонсультантПлюс».

срока невозможно отнести ни к абсолютным, ни к относительным юридическим событиям, ни к юридическим действиям⁶.

Вторая заключается в том, что сроки не только могут быть отнесены как к событиям, так и к действиям (в зависимости от способа их выражения в правовой норме), но и могут быть при этом самостоятельными (составлять самостоятельную группу в виде сроков-отрезков, сроков-моментов, установленных посредством определения календарной даты)⁷.

При всей привлекательности и в определенной степени обоснованности данных утверждений они не в полной мере согласуются с основами трудового права, положениями, регулирующими трудовые отношения.

Исходя из того, что юридический факт представляет собой обстоятельство, с которым закон связывает возникновение, изменение и прекращение правоотношений, вряд ли можно утверждать, что указание в трудовом договоре на конкретную дату начала работы служит основанием возникновения трудовых отношений. Так, в случае, когда в день, согласованный сторонами как начало работы (следовательно, начало возникновения трудовых отношений), работник не приступил к работе, то в силу ч. 4 ст. 61 ТК РФ работодатель вправе аннулировать трудовой договор, который в этом случае считается незаключенным.

Следовательно, невыход работника на работу, с одной стороны, и действие работодателя в виде аннулирования заключенного сторонами трудового договора, с другой стороны, влечет за собой признание трудовых отношений не возникшими. В приведенной ситуации факт наступления срока, установленного соглашением сторон в виде календарной даты начала работы, не явился основанием возникновения трудовых отношений.

Здесь представляется важным характер трудовых отношений, которые, будучи отношениями власти и подчинения, не могут быть в полной мере отнесены к частному праву. Учитывая это, трудовое законодательство предусматривает определенные гарантии прав работников, с одной стороны, в виде возможного отказа от выхода в дальнейшем на работу (с учетом реализации принципа запрещения принудительного труда), с другой стороны, защищая права работодателя, установлены его возможности (право) по своему усмотрению, действуя в своих интересах, аннулировать трудовой договор, что позволяет освободить работодателя от юридических обязанностей перед лицом, заключившим с ним трудовой договор, но не исполнившим его условий.

Учитывая целый ряд особенностей трудового права, возникает целый ряд вопросов.

Во-первых, признавая **срок** явлением объективно существующим, не зависящим от воли людей, тем не менее применительно к трудовому праву вызывает со-

мнение относительно правомерности отнесения срока к событию или тем более к действию. И тот и другой вариант обладает явными недостатками.

Действительно, с одной стороны, срок не зависит от воли людей, и это не требует никаких пояснений и доказательств. В этом смысле срок, если его рассматривать как юридический факт (основание возникновения, изменения или прекращения прав и обязанностей), безусловно, представляет собой некое событие.

С другой стороны, в отношениях, регулируемых нормами права, временные рамки (начало, окончание) зачастую зависят именно от волеизъявления людей, поскольку именно они устанавливают период существования связей, выполнения обязательств, отказ от выполнения каких-либо действий и т.д.

Тем не менее это также не дает основания относить срок (временной период) к действиям, то есть обстоятельствам, зависящим от воли людей, поскольку сам срок в данном случае остается за рамками поведения людей.

Во-вторых, срок (его начало или истечение) не позволяет говорить о том, что именно он является обстоятельством, с которым закон связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений.

Так, начало трудовых отношений определено соглашением сторон, то есть условиями трудового договора. Именно трудовой договор, заключенный на определенный срок, служит основанием возникновения трудовых отношений, которые носят временный (ограниченный определенным периодом) характер.

Предвосхищая возражение по поводу ситуации, связанной с возникновением трудовых отношений в результате допущения работника до работы в порядке, установленном законом, хочется сразу заметить, что и в этом случае основанием возникновения трудовых отношений также служит трудовой договор, который в силу ч. 2 ст. 67 ТК РФ, будучи не оформленным в письменном виде, *считается заключенным* с момента, когда работник с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя приступил к работе.

В этом смысле представляется неточным утверждение представителей науки трудового права, что основанием возникновения трудового правоотношения служит исключительно факт допущения работника к работе уполномоченным на то лицом, в том числе конкретная календарная дата (срок)⁸. В рассматриваемой ситуации имеет место наличие двух обстоятельств, с которыми закон связывает возникновение трудового правоотношения: фактическое допущение до работы и трудовой договор. Это, в свою очередь, позволяет сделать вывод о наличии сложного состава юридического факта действия уполномоченного лица и соглашение сторон.

⁶ См.: Грибанов В.П. Сроки в гражданском праве. М.: Знание, 1967.

⁷ См.: Гражданское право: учебник. В 4 т. / под ред. Е.А. Суханова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Волтерс Клувер, 2011.

⁸ См., напр.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / И.Я. Белицкая, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский [и др.]; отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е изд. М.: Контракт, 2017. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

Если при фактическом допущении к работе трудовой договор с работником считается заключенным, следовательно, такое обстоятельство, во-первых, может служить основанием исключительно для его оформления (но никак не заключения), и, во-вторых, в рассматриваемой ситуации имеют место два обстоятельства, с которыми ч. 2 ст. 16 ТК РФ связывает возникновение трудового правоотношения.

И.К. Дмитриева была абсолютно права, когда говорила, что трудовой договор существует уже с того момента, когда работник был допущен к работе с ведома или по поручению уполномоченного на то работодателя или его уполномоченного представителя⁹. На это также обращает внимание Л.В. Зайцева, которая приходит к выводу, что признание судами отношений трудовыми осуществляется «не вследствие подписания сторонами трудового договора, а в результате фактического допущения физического лица к работе работодателем или уполномоченным на это представителем работодателя»¹⁰.

Нельзя не отметить, что представители теории права по признаку документального деления всех юридических фактов выделили среди них две разновидности: оформленный и неоформленный. По мнению А.Н. Головастикова и Ю.А. Дмитриева, «значительная часть фактических обстоятельств имеет юридическое значение только в оформленном, зафиксированном виде»¹¹.

Наличие неоформленных юридических фактов может быть как предусмотрено законом, так и представлять собой состав правонарушения. Действительно, несмотря на отсутствие письменного документа, независимо от того, что трудовой договор не оформлен в установленном порядке, он все равно является ос-

нованием возникновения трудовых отношений. В этом смысле следует признать, что отсутствие трудового договора в письменном виде может представлять собой как правомерное, так и противоправное поведение. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 67 ТК РФ работодатель обязан оформить трудовой договор в письменном виде не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Таким образом, работодатель вправе допустить работника до работы и в течение установленного законом срока оформить его в письменном виде.

Если работодатель нарушает сроки, установленные трудовым законодательством, и до истечения трех рабочих дней с работником трудовой договор в письменном виде не оформляется, то такое поведение представляет собой объективную сторону правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 КоАП РФ, и может служить основанием административной ответственности. Нельзя не поддержать утверждение А.Н. Головастикова и Ю.А. Дмитриева о том, что длительное существование неоформленных юридических фактов (в нашем случае трудовых договоров) позволяет рассматривать их латентными, скрытыми. Значение выделения таких фактов велико хотя бы потому, что часть юридических фактов, существующих в латентном виде, представляют собой факты-правонарушения¹².

Это подтверждает современная судебная практика, сформировавшаяся в том числе в ходе рассмотрения трудовых споров по искам о признании отношений трудовыми¹³. Суды исходят из того, что само по себе отсутствие трудового договора, а также приказа о приеме на работу и увольнении не исключает возможности признания отношений трудовыми¹⁴.

⁹ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2020. С. 136.

¹⁰ Зайцева Л.В. Новые коллизии законодательства в сфере возникновения трудовых отношений // Судья. 2014. № 9. С. 17–18.

¹¹ Головастикова А.Н., Дмитриев Ю.А. Проблемы теории государства и права: учебник. М.: Изд-во Экмо, 2005. С. 531.

¹² Головастикова А.Н., Дмитриев Ю.А. Указ соч.

¹³ См., напр.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2019 г. № 44-КГ19-27.

¹⁴ См., напр.: Апелляционное определение 3 окружного военного суда от 21 мая 2019 г. № 33-134/2019.

Литература

1. Белякович Е.В. О концептуальных подходах к пониманию категории «правовой срок» (Часть 1) / Е.В. Белякович // Российский судья. 2020. № 4. С. 3–9.
2. Белякович Е.В. О концептуальных подходах к пониманию категории «правовой срок» (Часть 2) / Е.В. Белякович // Российский судья. 2020. № 5. С. 3–8.
3. Головастикова А.Н. Проблемы теории государства и права: учебник / А.Н. Головастикова, Ю.А. Дмитриев. Москва: Экмо, 2005. 832 с.
4. Гражданское право. В 4 томах: учебник / ответственный редактор Е.А. Суханов. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Волтерс Клувер, 2010–2011.
5. Грибанов В.П. Сроки в гражданском праве. Москва: Знание, 1967. 48 с.
6. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. В 4 томах. Т. 4. С-V / В.И. Даль. Москва: Славянский Дом Книги, 2010. 832 с.
7. Зайцева Л.В. Новые коллизии законодательства в сфере возникновения трудовых отношений / Л.В. Зайцева // Судья. 2014. № 9. С. 17–18.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / И.Я. Белицкая, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский [и др.]; ответственный редактор Ю.П. Орловский. 3-е изд. Москва: Контракт, 2017. 608 с.
9. Трудовое право России: учебник / А.А. Бережнов, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная [и др.]; под редакцией А.М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. Москва: Проспект, 2020. 672 с.

Об особенностях правосубъектности объединений работодателей в трудовом праве России

Потапов Андрей Владимирович,
начальник отдела корпоративного управления акционерного общества
«Объединенная двигателестроительная корпорация»
 potapov_a.v@inbox.ru

В данной статье рассмотрены особенности правосубъектности профсоюзов (их объединений) и объединений работодателей; обосновывается необходимость «выравнивания» их правового положения и предоставления права объединениям работодателей быть субъектом правоотношений в сфере труда до их государственной регистрации в качестве юридического лица.

Ключевые слова: юридическое лицо, объединение работодателей, профсоюз, трудовые правоотношения.

On the Features of the Legal Capacity of Associations of Employers in the Russian Labor Law

Andrey V. Potapov
Head of the Department of Corporate Governance
of United Engine Building Corporation Joint-Stock Company

This article considers the peculiarities of the legal personality of trade unions (trade union amalgamations) and employers' associations; the necessity of "flattening" their legal status and granting the right to employers' associations to be a subject of legal relations in the field of labor law regardless of their state registration as a legal entity.

Keywords: legal entity, employers' association, trade union, labor relationships.

Вопрос об особенностях правосубъектности объединений работодателей не теряет своей актуальности и сегодня, так как в том числе от него зависит практическое воплощение в трудовом праве России такого принципа социального партнерства, как равноправие сторон.

Проблема правосубъектности юридического лица, его правового положения была предметом исследования многих ученых. В частности, Ю.К. Толстой утверждал, что только руководитель (директор) государственного органа выступает в качестве носителя гражданской правоспособности советского юридического лица¹, а такие ученые, как С.Н. Братусь², Г.К. Матвеев³ и А.В. Венедиктов⁴, предложили теорию юридического лица как коллектива⁵. Однако с указанными теориями не соглашался Н.Г. Александров, в частности, с А.В. Венедиктовым, обосновывая это тем, что выступающие в гражданском обороте от имени юридического лица органы данного юридического лица отнюдь не являются органами коллектива работающих в данном предпри-

ятии. При этом за органами юридического лица действительно всегда стоит коллектив трудящихся. Но, во-первых, таким коллективом, по мнению Н.Г. Александрова, будет далеко не только коллектив работников данного предприятия или учреждения, если речь идет о государственных юридических лицах. Во-вторых, такой коллектив может персонально не совпадать с коллективом работников данного предприятия или учреждения, если речь идет об общественных юридических лицах (профсоюзы и т.д.). Н.Г. Александров подчеркивал в своих работах, что «реальность юридического лица есть реальность общественных отношений по поводу имущества»⁶.

Е.А. Суханов, как и Н.Г. Александров, не соглашается с позицией С.Н. Братуся, Г.К. Матвеева и А.В. Венедиктова о сущности юридического лица как людского субстрата и выдвигает теорию юридического лица как персонифицированного имущества⁷. Как отмечает Е.А. Суханов, конструкция юридического лица (корпорации) все более последовательно демонстрирует свое существование как персонифицированного имущества, в принципе, не зависящего от своего «людского субстрата»⁸.

¹ Толстой Ю.К. Содержание и гражданско-правовая защита права собственности в СССР. Л., 1955. С. 88.

² Братусь С.Н. К проблеме юридического лица в советском гражданском праве // Проблемы социалистического права. 1938. Сб. 3.

³ Матвеев Г.К. Основания гражданско-правовой ответственности. М., 1970. С. 232.

⁴ Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность. Ленинград: Академия наук СССР, 1948. С. 664–657.

⁵ Венедиктов А.В. Государственные юридические лица в СССР // Советское государство и право. 1940. № 10. С. 70.

⁶ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 211.

⁷ Суханов Е.А. Сравнительное корпоративное право. М.: Статут, 2014. С. 8, 38; Суханов Е.А. Проблемы развития законодательства о коммерческих организациях // Хозяйство и право. 2002. № 5. С. 54.

⁸ Суханов Е.А. Сравнительное корпоративное право. М.: Статут, 2014. С. 8.

В связи с ограниченностью объема настоящего исследования кратко отметим, что, кроме изложенных, существует множество других теорий, объясняющих феномен юридического лица, в частности, теория фикции, предложенная К.Ф. Савиньи⁹, теория системы социальных связей¹⁰, теория социальной реальности¹¹ и другие. Все научные концепции отражали экономические, политические, философские взгляды и практические потребности своего времени.

При этом анализ положений Концепции развития гражданского законодательства Российской Федерации¹² позволяет утверждать, что на современном этапе развития права российская юридическая мысль ориентирована на реализацию в законодательстве принципов стабильности гражданского оборота и его регулирования, устойчивости экономических отношений и гражданского оборота, определенности правового регулирования.

В связи с этим, по мнению автора, можно утверждать, что именно теории сущности юридического лица Е.А. Суханова и Н.Г. Александрова отражают потребности российского права на современном этапе его развития и являются актуальными. В частности, тезисы о том, что юридическое лицо представляет собой совокупность отношений по вопросам, связанным с управлением органами юридического лица имущественным комплексом. Реальность юридического лица есть реальность общественных отношений по поводу имущества. В трудовых отношениях с работниками в имущественных правоотношениях работник и юридическое лицо являются контрагентами, а в личных неимущественных отношениях работник является частью трудового коллектива с соответствующими правами, а его контрагентом уже выступает не юридическое лицо, а его органы управления и административный персонал, реализующие административно-трудовую функцию.

В целях определения особенностей правосубъектности объединений работодателей и профсоюзов необходимо определить их место среди различных организационно-правовых форм юридических лиц. Так, анализ положений Гражданского кодекса Российской Федерации позволяет сделать вывод о том, что как профсоюзы (их объединения), так и объединения работодателей относятся к некоммерческим юридическим лицам. При этом профсоюзы относятся к такой их организационно-правовой форме, как общественные объединения, а объединения работодателей, профсоюзов — ассоциации.

При этом в российском законодательстве отсутствует императивное требование о создании профсоюзов и их объединений в форме юридического лица. Так, в соответствии со ст. 8 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться, однако в этом случае они не приобретают прав юридического лица.

В российской теории права мнения о том, что коллектив, не обладающий признаками юридического лица, не будет и субъектом гражданского права (юридическим лицом), но он может быть признан субъектом других отраслей права, если он организован как единое целое и если такая организованность обеспечивает единство воли и цели¹³, придерживались О.С. Иоффе и М.Д. Шаргородский.

Стоит отметить, что схожей логики придерживается и английский правопорядок, в котором существуют квазикорпорации, то есть союзы лиц, в том числе профсоюзы, которые не являются субъектами права, но обладают некоторыми свойственными им признаками¹⁴. Однако при этом в английском праве профсоюзы в целом не признаются юридическими лицами, хотя могут обладать имуществом, заключать от своего имени договоры личного найма, вправе предъявлять иски против клеветы и выступать ответчиками по искам о восстановлении членства в профсоюзе¹⁵.

В свою очередь, для объединений работодателей российский законодатель императивно установил требование о создании в форме юридического лица — ассоциации (союза)¹⁶, что создает работодателям дополнительные финансовые обременения (особенно при создании объединений на локальном и региональном уровне), которые могут быть не во всех случаях оправданы.

Таким образом, правосубъектность профсоюзов (их объединений) в трудовом праве признается даже при их несоответствии такому критерию юридического лица, как имущественный. Почему же для объединений работодателей необходимость соответствия критериям юридического лица, в первую очередь имущественному, устанавливается как императивное? Ни по своему целевому предназначению, ни по потенциальным рискам их участия в имущественном обороте нет существенных различий с профсоюзами. Коль скоро юридическое лицо рассматривается как «персонифицированное имущество» в гражданском обороте, по мнению автора, нет обоснованных причин для диффе-

⁹ Савиньи К.Ф. Система современного римского права. В 8-ми томах. Том II. М., 2012.

¹⁰ Красавчиков О.А. Сущность юридического лица // Советское государство и право. 1976. № 1.

¹¹ Генкин Д.М. Юридические лица в советском гражданском праве // Проблемы социалистического права. 1939. № 1. С. 91.

¹² Подп. 2, 9 и др. Концепции развития гражданского законодательства Российской Федерации (одобрена Советом при Президенте РФ по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства 7 октября 2009 г.)

¹³ Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. М., 1961. С. 89.

¹⁴ Козлова Н.В. Понятие и сущность юридического лица: очерк истории и теории : учебное пособие. М. : Статут, 2003.

¹⁵ Козлова Н.В. Понятие и сущность юридического лица: очерк истории и теории : учебное пособие. М. : Статут, 2003.

¹⁶ Ст. 3 Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СПС «КонсультантПлюс».

ренциации в правовом регулировании в сфере труда профсоюзов и объединений работодателей.

Дополнительно такая позиция подтверждается тем, что, во-первых, такая асимметрия приводит к тому, что в отличие от профсоюзов работодатели смогут представлять и защищать свои общие права и интересы в социально-трудовых отношениях лишь после государственной регистрации соответствующего объединения в качестве юридического лица. Вместе с тем полагаем, что правосубъектность объединений работодателей по своей правовой природе аналогична правосубъектности объединений профсоюзов (профсоюзов) и зависит от факта организованности и наличия единой воли и цели (критериев, выделенных О.С. Иоффе и М.Д. Шаргородским), а не от факта государственной регистрации.

Нельзя не отметить мнение Я.М. Магазинера по этому вопросу. Анализируя различия в порядке возникновения юридических лиц, применяемых в различных странах, Я.М. Магазинер пришел к выводу, что они обусловлены характером возникающего юридического лица¹⁷. Так, для юридических лиц торгового или промышленного характера устанавливается регистрационная система, а для обществ научных, художественных, политических и т.д. устанавливается система свободная, регистрации не требующая. Объединение работодателей по своей правовой природе создается в целях защиты общих социально-трудовых прав и интересов работодателей, выстраивания единых подходов к регулированию социально-трудовых отношений в одной сфере деятельности или на определенной территории, в связи с чем его функционирование не должно зависеть от факта государственной регистрации.

Во-вторых, лишение объединений работодателей права до момента их государственной регистрации выступать субъектами отношений по социальному партнерству противоречит целям и задачам трудового законодательства, закрепленным в ст. 1 ТК РФ, а именно защите прав и интересов работников и работодателей, а также созданию необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Косвенно об этом же говорит и терминология «социальное партнерство», используемая законодателем, которая, как верно отмечает Г.В. Хныкин, может свидетельствовать об одном: называть партнерами стороны отношений с противоположными интересами можно только в том случае, если им предоставлены относительно равные права и, главное, равноценные возможности реализации этих прав¹⁸. Как видим, равноценной возможности объединения работодателей до факта государственной регистрации в качестве юридическо-

го лица быть участником социально-партнерских отношений в настоящее время не обеспечено.

В дополнение к этому одним из основных принципов социального партнерства является принцип равноправия сторон, при этом представляется, что он распространяется не только на процедурные аспекты, связанные с заключением актов социального партнерства, но и в целом на правовое положение сторон социального партнерства, в том числе на момент возникновения правосубъектности в сфере трудового права.

Более того, косвенное подтверждение вывода о подразумеваемой симметричности правового регулирования положения профсоюзов (их объединений) и объединений работодателей вытекает из особенностей юридической техники, использованной законодателем при определении в ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) основных принципов трудового права, а именно принципа обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них.

В связи с этим нельзя не поддержать и не процитировать позицию А.М. Куренного об одной из основных проблем правового регулирования социального партнерства в России: общая проблема трудового законодательства РФ заключается еще и в том, что оно по-прежнему в значительной мере ориентировано на регулирование трудовых отношений в рамках крупных, прежде всего промышленных, предприятий и организаций. Соответственно, оно ориентировано и на крупных социальных партнеров¹⁹.

Таким образом, можно констатировать, что установленное законодателем требование о создании объединений работодателей исключительно в форме юридического лица ориентировано в первую очередь на крупных социальных партнеров. Такое положение дел лишает объединения работодателей той гибкости, которая предоставлена профсоюзным организациям, влечет необоснованные финансовые потери, в частности, расходы на оплату труда и создание условий труда для персонала объединения работодателей, на аренду помещений, формирование отчетности для государственных органов и т.п. При этом указанные расходы работодателей могли бы быть направлены на создание новых рабочих мест, улучшение условий труда работников и иные цели.

В-третьих, установление к объединению работодателей требования о создании в форме юридического лица противоречит принципу свободы объединения, который зафиксирован как в международных договорах, участником которых является Россия, например, в ст. 2 Декларации Международной организации труда

¹⁷ Магазинер Я.М. Избранные труды по общей теории права / отв. ред. проф. А.К. Кравцов. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. С. 275.

¹⁸ Хныкин Г.В. Социальное партнерство: законодательное воплощение и работа над ошибками // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 2.

¹⁹ Куренной А.М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда // Закон. 2019. № 11. С. 47–56.

«Об основополагающих принципах и правах в сфере труда», так и в позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной им логике действующего нормативного правового регулирования в постановлении от 24 октября 2013 г. № 22-П.

Кроме того, право на свободу объединений рассматривается как одно из основных прав человека и закреплено в ст. 20 Всеобщей декларации прав человека, ч. 1 ст. 22 Международного пакта о гражданских и политических правах и ч. 1 ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Право на объединение в профессиональные союзы предусмотрено ч. 1 ст. 11 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, где оно также выступает как составная часть свободы собраний и объединений.

При этом в соответствии с международными договорами в отношении указанного права могут устанавливаться ограничения, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной или общественной безопасности, общественного порядка, предотвращения беспорядков и преступлений, охраны здоровья и нравственности населения или защиты прав и свобод других лиц.

На это обращает внимание и Конституционный Суд Российской Федерации в постановлении от

24 октября 2013 г. № 22-П, анализируя право на свободу объединений применительно к профсоюзам. При этом Конституционный Суд, рассматривая возможность формирования структурных подразделений профсоюза, обратил внимание на то, что оно не носит произвольного характера, обусловлено структурой организации-работодателя и подчинено общей цели оптимизации сотрудничества социальных партнеров и связано с решением задач, возложенных на профсоюз, представляющий и защищающий социально-трудовые права и интересы своих членов в системе социального партнерства.

Руководствуясь принципом равноправия сторон социального партнерства, полагаю, что формирование объединения работодателей, так же как и профсоюза, подчинено цели оптимизации сотрудничества социальных партнеров.

Более того, отмена требования о регистрации объединения работодателей в качестве юридического лица не противоречит каким-либо образом интересам государственной и общественной безопасности.

Таким образом, право на представление и защиту своих интересов должно быть предоставлено объединению работодателей вне зависимости от факта его государственной регистрации в качестве юридического лица.

Литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. Москва : Юридическое издательство, 1948. 336 с.
2. Братусь С.Н. К проблеме юридического лица в советском гражданском праве / С.Н. Братусь // Проблемы социалистического права. Сборник 3 / ответственный редактор Б.С. Ошерович. Москва : Юридическое изд-во НКЮ СССР, 1938. С. 42–55.
3. Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность / А.В. Венедиктов. Москва ; Ленинград : Академия Наук СССР, 1948. 840 с.
4. Венедиктов А.В. Государственные юридические лица в СССР // Советское государство и право. 1940. № 10. С. 62–87.
5. Генкин Д.М. Юридические лица в советском гражданском праве // Проблемы социалистического права. 1939. № 1. С. 51–52.
6. Иоффе О.С. Вопросы теории права / О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский. Москва : Госюриздат, 1961. 381 с.
7. Козлова Н.В. Понятие и сущность юридического лица: очерк истории и теории : учебное пособие / Н.В. Козлова. Москва : Статут, 2003. 316 с.
8. Красавчиков О.А. Сущность юридического лица / О.А. Красавчиков // Советское государство и право. 1976. № 1. С. 47–55.
9. Куренной А.М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда / А.М. Куренной // Закон. 2019. № 11.
10. Магазинер Я.М. Избранные труды по общей теории права / Я.М. Магазинер ; ответственный редактор А.К. Кравцов. Санкт-Петербург : Юридический Центр Пресс, 2006. 350 с.
11. Матвеев Г.К. Основания гражданско-правовой ответственности / Г.К. Матвеев. Москва : Юридическая литература, 1970. 312 с.
12. Савиньи К.Ф. Система современного римского права. В 8-ми томах. Т. 2 / Ф.К. фон Савиньи ; перевод с немецкого Г. Жигулина ; под редакцией О. Кутателадзе и В. Зубаря. Москва : Статут, 2012. 572 с.
13. Суханов Е.А. Проблемы развития законодательства о коммерческих организациях / Е.А. Суханов // Хозяйство и право. 2002. № 5. С. 50–59.
14. Суханов Е.А. Сравнительное корпоративное право / Е.А. Суханов. Москва : Статут, 2014. 455 с.
15. Толстой Ю.К. Содержание и гражданско-правовая защита права собственности в СССР / Ю.К. Толстой. Ленинград : Изд-во Ленинградского университета, 1955. 220 с.
16. Хныкин Г.В. Социальное партнерство: законодательное воплощение и работа над ошибками / Г.В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 31–34.

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

О влиянии коллективных договоров на установление факта трудовых отношений

Сошникова Тамара Аркадьевна,
заведующая кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права
Московского гуманитарного университета,
Почетный работник высшего профессионального образования,
доктор юридических наук, профессор
soshnikova.ta@mail.ru

Савченков Владимир Игоревич,
главный специалист-эксперт отдела подготовки и экспертизы правовых актов
Управления правового обеспечения и имущественных отношений
Федерального агентства воздушного транспорта
savchenkovvlad@yandex.ru

Авторы статьи анализируют положения Трудового кодекса Российской Федерации и положения коллективных договоров, имеющихся в открытых источниках, на предмет наличия порядка определения даты заключения трудового договора, даты начала работы в целях установления факта трудовых отношений. Авторами даны предложения по включению указанных условий в коллективные договоры.

Ключевые слова: дата заключения трудового договора, защита трудовых прав работников, установление факта трудовых отношений, коллективные договоры.

On the Influence of Collective Agreements on the Establishment of Labor Relations

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

Vladimir I. Savchenkov
Chief Expert Specialist of the Department of Preparation and Expertise of Legal Acts
of the Directorate of Legal Support and Property Relations of the Federal Air Transport Agency

The authors analyze the provisions of the Labor Code of the Russian Federation and the provisions of collective agreements available in open sources for the existence of a procedure for determining the date of conclusion of an employment contract, the date of commencement of work in order to establish the fact of labor relations. The authors provide suggestions for the inclusion of these conditions in collective agreements.

Keywords: date of conclusion of the labor contract, protection of labor rights of employees, establishment of the fact of labor relations, collective agreements.

В ст. 75.1 Конституции Российской Федерации с учетом поправок, внесенных в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г., подчеркивается, что «в Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность»¹.

¹ См.: Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе

Как подчеркивает в одной из своих публикаций С.Н. Бабурин, «в российскую Конституцию в 2020 году возвращен социальный смысл государства. Именно это следует видеть в новых конституционных нормах, закрепленных в пп. 5–7 ст. 75 и новой ст. 75.1 Конституции РФ. Отныне Российская Федерация будет создавать условия для взаимного доверия государства и общества, обеспечивать сбалансированность прав и обязанностей гражданина...»². Таким образом, произошла конституцио-

общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

² См.: Бабурин С.Н. Конституционализация социального партнерства во имя устойчивого развития современного мира // Глобальный диалог о целях устойчивого развития: правовое

нализация социального партнерства, которому в российском государстве придается огромное значение.

На заседании Исполкома Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) летом 2020 г. было отмечено, что «в настоящее время в системе социального партнерства действуют 6 межрегиональных соглашений, заключенных на уровне федеральных округов Российской Федерации, 64 отраслевых соглашения, заключенных на федеральном уровне, 1039 отраслевых соглашений, заключенных на региональном уровне, 3483 отраслевых соглашения, заключенных на территориальном уровне, 78 региональных трехсторонних соглашений, 1760 территориальных трехсторонних соглашений, 126590 коллективных договоров. По отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений имеются также 1344 соглашения»³.

Как неоднократно отмечалось в науке трудового права, через систему социального партнерства можно решить большинство задач, стоящих перед экономикой и политикой нашего государства⁴.

Особенно актуально развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, когда в рамках конкретной организации работодатели и работники в лице своих представителей могут решить любые проблемы, в том числе направленные на реальную защиту прав и интересов работников.

В последние два года обострилась проблема установления факта трудовых отношений. Статистика рассмотрения трудовых споров судами общей юрисдикции свидетельствует о том, что такие дела составляют около 30% от всех рассмотренных трудовых споров. Причиной такому явлению стало недостаточно четкое правовое регулирование порядка оформления трудовых отношений. В частности, абзацами первым и вторым ч. 1 ст. 21 ТК РФ, закрепляющей права и обязанности работника, установлено, что работник имеет право на заключение трудового договора в порядке и на условиях, которые

установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами. Что касается прав и обязанностей работодателя, то абзацы первый и второй части 1 статьи 22 ТК РФ определяют, что работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Трудно не согласиться с позицией А.Л. Анисимова, который пишет: «Стыкая права и обязанности работодателя, можно обнаружить некоторые неточности или условности. Например, работодателю предоставлено право (но не обязанность) заключать трудовые договоры с работниками. Это обстоятельство приводит к косвенному выводу о том, что работодатель может и не заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных законами, что не соотносится, в частности, с положениями ст. 16, 56–61 ТК РФ»⁵.

Безусловно, работодатель самостоятельно определяет кадровую и иную политику в отношении своего вида деятельности и самостоятельно определяет набор знаний, навыков, которыми должны обладать лица, поступающие на работу.

Однако отметим, что с лицом, поступающим на работу, проводится собеседование, по итогам успешного окончания которого между ним и работодателем достигается соглашение об основных, обязательных и дополнительных условиях трудового договора.

В рамках такого соглашения решается вопрос и о дате, когда такому лицу, поступающему на работу, уже необходимо начать выполнять трудовые обязанности.

В заявлении о приеме на работу лицо, поступающее на работу, успешно прошедшее собеседование, указывает дату, с которой он готов приступить к работе.

Мы считаем, что с лицом, поступающим на работу, успешно прошедшим собеседование, работодатель обязан заключать трудовой договор в письменной форме в день подачи заявления о приеме на работу. Поскольку работодатель решил принять соискателя на работу, то он фактически принял на себя и обязательства, предусмотренные Кодексом. Если же трудовой договор не будет заключен надлежащим образом, то налицо злоупотребление правом со стороны работодателя.

По смыслу абзацев первого и шестого части 1, абзацев первого и четвертого части 2 статьи 57 Кодекса в трудовом договоре указываются место и дата заключения трудового договора; условие о дате начала работы является обязательным для включения в трудовой договор.

На наш взгляд, датой заключения трудового договора и датой начала работы должна являться дата, указанная в трудовом договоре, поскольку именно о ней было достигнуто соглашение между работником и работодателем. В соответствии со ст. 61 ТК РФ работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. И, как известно, если работник не приступает к работе в оговоренный

измерение (к 75-летию образования ООН) : сборник материалов Международной научно-практической конференции / отв. ред. Т.А. Сошникова. М. : Изд-во Московского гуманитарного университета, 2020. С. 24–30.

³ См.: Постановление Исполкома ФНПР от 8 июля 2020 г. № 4–10 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2019 года и задачах на предстоящий период» // URL: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/20010.html> (дата обращения: 18.05.2021).

⁴ См., напр.: Крылов К.Д. Правовые стандарты и их трансформация в развитии людских ресурсов // Глобальный диалог о целях устойчивого развития: правовое измерение (к 75-летию образования ООН) : сборник материалов Международной научно-практической конференции / отв. ред. Т.А. Сошникова. М. : Изд-во Московского гуманитарного университета, 2020. С. 18–24 ; Сошникова Т.А. Партнерство в интересах устойчивого развития // Глобальный диалог о целях устойчивого развития: правовое измерение (к 75-летию образования ООН) : сборник материалов Международной научно-практической конференции / отв. ред. Т.А. Сошникова. С. 72–80 ; Чуча С.Ю. Роль ООН в искоренении половой и гендерной дискриминации в сфере труда: история и современное национальное правовое регулирование в Российской Федерации // Глобальный диалог о целях устойчивого развития: правовое измерение (к 75-летию образования ООН) : сборник материалов Международной научно-практической конференции / отв. ред. Т.А. Сошникова. С. 80–84.

⁵ См.: Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников : учебное пособие. М. : Деловой двор, 2011. 113 с.

срок, то трудовой договор может быть работодателем аннулирован.

В этой связи, по нашему мнению, в трудовом договоре в обязательном порядке должна быть указана дата начала работы. К сожалению, работодатели нередко не заключают с работником трудовой договор, и наличие факта трудовых отношений становится проблемой, которую работник должен самостоятельно доказать в суде. Практике известно, что при оформлении трудовых отношений потенциальный работник подает на имя руководителя организации заявление о приеме на работу. Однако в Кодексе нет указания на заявление о приеме на работу и его значение для оформления трудовых отношений, как доказательстве возникновения факта трудовых отношений при рассмотрении трудовых споров. Чтобы способствовать расширению доказательственной базы при оформлении трудовых отношений, на наш взгляд, было бы целесообразно предусмотреть в коллективном договоре порядок приема на работу в разделе «Трудовые отношения», принимая во внимание возрастающую роль коллективно-договорного (социально-партнерского) регулирования труда.

Авторами были проанализированы 105 коллективных договоров, доступных в открытых источниках. Среди них коллективные договоры РЖД, АвтоВАЗа, КАМАЗа, металлургического завода «Электросталь», ряда образовательных и медицинских учреждений, коммерческих и некоммерческих организаций.

К сожалению, в большинстве коллективных договоров раздел «Трудовые отношения» носит чисто формальный характер, а в 18 коллективных договорах такого раздела нет вовсе.

В подавляющем большинстве коллективных договоров содержится указание на то, что трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником (в 28 случаях).

Отдельные коллективные договоры устанавливают, что прием на работу производится на основании трудовых договоров; порядок их заключения регламентирован в правилах внутреннего трудового распорядка, которые зачастую не приводятся в открытом доступе, а если приводятся, то в части, касающейся настоящей проблемы, содержат положения, аналогичные статье 57 Кодекса (в 7 случаях).

Наиболее значимые в целях настоящего исследования положения содержатся в коллективных договорах, устанавливающих, что приказ о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Вместе с тем порядок определения дня фактического начала работы не устанавливается (в 23 случаях).

Ряд коллективных договоров устанавливает, что содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (в 11 случаях).

Некоторые коллективные договоры содержат указание на то, что порядок заключения трудовых договоров

определяется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации (в 2 случаях).

Не менее важные положения содержат смысл коллективного договора, согласно которому трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. Однако порядок определения дня подписания трудового договора, дня фактического допущения работника к работе не установлен (в 2 случаях).

В редких случаях приложения к коллективным договорам содержат примерные формы трудовых договоров; в указанных случаях было выявлено, что дата вступления трудового договора в силу и дата начала работы выделяются отдельно (в 2 случаях).

Коллективный договор может содержать условие о том, что один экземпляр трудового договора под роспись передается работнику в день его заключения. Вместе с тем порядок определения дня заключения не предусмотрен (в 1 случае).

Отдельные коллективные договоры почти дословно воспроизводят положения части 2 статьи 67 Кодекса, не принимая во внимание отсутствие порядка определения фактического допущения работника к работе в целях обеспечения соблюдения работодателем заключения в письменной форме трудового договора (в 4 случаях).

Пунктом 2.3 Правил внутреннего трудового распорядка, являющихся приложением № 1 к коллективному договору федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебный центр федеральной противопожарной службы по Кемеровской области» на 2020–2023 гг. установлена следующая норма: «Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен».

В пункте 2.7 Правил внутреннего трудового распорядка, являющихся приложением № 1 к коллективному договору муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр «Радуга» на 2018–2020 гг., установлено, что существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются, в частности, дата вступления договора в силу, дата начала работы.

Пункт 2.2.1 Коллективного договора Медико-санитарной части Казанского (Приволжского) федерального университета прямо устанавливает обязанность работодателя в трехдневный срок со дня фактического начала Работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу.

В качестве заключения сделаем следующие выводы.

В целях соблюдения права работника на надлежащее оформление в письменной форме трудового договора считаем необходимым в коллективных договорах в обязательном порядке включать раздел «Трудовые

отношения», в котором устанавливать порядок определения даты заключения трудового договора и даты начала работы.

Полагаем, что указанные даты должны быть зафиксированы в трудовом договоре на основании заявления о приеме на работу, поскольку заявление подается уже после того, как между работодателем (представителем работодателя) и лицом, принимаемым на работу, достигнуто соглашение о том, когда работник готов приступить к исполнению своих трудовых обязанностей.

Предусмотренный Кодексом перечень условий коллективного договора является открытым, следовательно, может быть дополнен условиями, не ухудшающими положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации.

На наш взгляд, можно было бы предложить следующее примерное содержание раздела «Трудовые отношения» в коллективном договоре, да и в отраслевом соглашении, которое устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей), такой раздел, на наш взгляд, был бы не лишним:

1. Трудовые отношения между соискателем работы и Организацией возникают на основе трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

2. До заключения трудового договора с соискателем проводит собеседование руководитель структурного подразделения по поручению руководителя Организации.

3. По итогам собеседования руководитель структурного подразделения, проводивший собеседование, составляет заключение о соответствии соискателя должности, на которую последний претендует.

4. Соискатель подает заявление на имя руководителя Организации, в котором в обязательном порядке указывает дату, с которой готов приступить к выполнению трудовой функции. Указанное заявление визирует руководитель структурного подразделения, проводивший собеседование. Дата, указанная в заявлении о приеме на работу, является датой заключения трудового договора и датой вступления трудового договора в силу. В случае, если заявление соискателя о приеме на работу не было принято и зарегистрировано в Организации в день подачи, соискатель имеет право направить такое заявление в Организацию посредством почтового отправления заказным письмом, с описью вложения и уведомлением о вручении.

5. По итогам собеседования и на основании положительного заключения о соответствии соискателя должности, на которую он претендует, кадровая служба знакомит соискателя со всеми локальными актами, знакомство с которыми предусмотрено действующим законодательством.

6. На основании заявления соискателя и заключения руководителя структурного подразделения, проводившего собеседование, составляется трудовой договор в письменной форме в 2-х экземплярах, в котором в обязательном порядке указывается дата вступления трудового договора в силу. Стороны согласились, что с даты вступления трудового договора в силу на них распространяются права, обязанности и ответственность, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Если соискатель не приступил к исполнению трудовой функции с даты, указанной в заявлении и трудовом договоре, трудовой договор аннулируется, независимо от причины неявки соискателя.

Литература

1. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников : учебное пособие / А.Л. Анисимов. Москва : Деловой двор, 2011. 113 с.
2. Анисимов Л.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений / Л.Н. Анисимов // Право и экономика. 2008. № 3. С. 69–77.
3. Бабурин С.Н. Конституционализация социального партнерства во имя устойчивого развития современного мира / С.Н. Бабурин // Глобальный диалог о целях устойчивого развития: правовое измерение : материалы Международной научно-практической конференции (к 75-летию образования ООН) (г. Москва, 22–24 октября 2020 г.) : сборник научных статей / ответственный редактор Т.А. Сошникова. Москва : Изд-во Московского гуманитарного университета, 2020. С. 24–30.
4. Крылов К.Д. Правовые стандарты и их трансформация в развитии людских ресурсов / К.Д. Крылов // Глобальный диалог о целях устойчивого развития: правовое измерение : материалы Международной научно-практической конференции (к 75-летию образования ООН) (г. Москва, 22–24 октября 2020 г.) : сборник научных статей / ответственный редактор Т.А. Сошникова. Москва : Изд-во Московского гуманитарного университета, 2020. С. 18–24.
5. Сошникова Т.А. Партнерство в интересах устойчивого развития / Т.А. Сошникова // Глобальный диалог о целях устойчивого развития: правовое измерение : материалы Международной научно-практической конференции (к 75-летию образования ООН) (г. Москва, 22–24 октября 2020 г.) : сборник научных статей / ответственный редактор Т.А. Сошникова. Москва : Изд-во Московского гуманитарного университета, 2020. С. 72–79.
6. Чуча С.Ю. Роль ООН в искоренении половой и гендерной дискриминации в сфере труда: история и современное национальное правовое регулирование в Российской Федерации / С.Ю. Чуча // Глобальный диалог о целях устойчивого развития: правовое измерение : материалы Международной научно-практической конференции (к 75-летию образования ООН) (г. Москва, 22–24 октября 2020 г.) : сборник научных статей / ответственный редактор Т.А. Сошникова. Москва : Изд-во Московского гуманитарного университета, 2020. С. 80–84.

Хотели как лучше, а получились новые правила дистанционной работы (часть II)*

Белицкая Ирина Яковлевна,
научный руководитель Института кадрового администрирования,
заместитель директора Высшей школы юриспруденции и администрирования
Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ),
советник практики трудового права Московской коллегии адвокатов «Аронов и партнеры»,
кандидат юридических наук

ibelitskaya@hse.ru

Коршунова Татьяна Юрьевна,
ведущий научный сотрудник
Института законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации,
кандидат юридических наук

labour@izak.ru

Право призвано адекватно реагировать на требования времени, эффективно поддерживая экономику, регулируя отношения в сфере труда таким образом, чтобы, с одной стороны, не допустить социального взрыва, а с другой — поддержать устойчивое экономическое развитие. Особенно данная ситуация обострилась в условиях пандемии COVID-19, когда потребовалось оперативно принять меры для снижения социальных контактов, перевести значительный массив работающих на работу из дома, не создав при этом коллапса в экономике. Трудовое законодательство оказалось не готово к решению такой задачи. Во многих случаях работодатели действовали на свой страх и риск, не имея законодательной поддержки.

В статье рассматриваются правовые проблемы регламентации дистанционного труда в условиях все более широкого его использования. Авторы анализируют положения новой редакции главы 49.1 ТК РФ, отмечают ее достоинства и недостатки. Авторы приходят к выводу, что указанная глава в обновленной редакции оставила многие вопросы без ответа, а в ряде случаев усложнила жизнь работодателям.

Цель исследования — в целях совершенствования правовых механизмов регламентации дистанционного труда выделить две основные группы работающих — дистанционные работники и работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно, и для каждой из них выявить специфические особенности правового регулирования трудовых отношений. Такое решение позволит преодолеть ряд проблем, с которыми уже сейчас сталкиваются работники и работодатели при заключении договоров о дистанционной работе.

Ключевые слова: трудовые отношения, удаленная работа, дистанционный труд, право на отключение, электронный документооборот, трудовые права, увольнение.

We Wanted the Best but Got New Remote Work Rules (part II)

Irina Ya. Belitskaya
Chief Research Officer of the Institute of Human Resource Administration
Deputy Director of the Higher School of Jurisprudence and Administration of the National
Research University Higher School of Economics (NRU HSE)
Adviser of the Labor Law Department at the Aronov and Partners Moscow Bar Association
PhD (Law)

Tatyana Yu. Korshunova
Leading Research Scientist of the Institute of Legislation and Comparative Law under the
Government of the Russian Federation
PhD (Law)

The law is called upon to adequately respond to the demands of the times, effectively supporting the economy, regulating relations in the world of work in such a way as, on the one hand, to prevent a social explosion, and on the other, to support sustainable economic development. This situation was especially aggravated in the context of the COVID-19 pandemic, when it was necessary to quickly take measures to reduce social contacts, transfer a significant number of workers to work from home, but without creating a collapse in the economy. The current labor legislation was not ready for such a task. In many cases, employers acted at their own risk and without legislative support.

The article deals with the legal problems of the regulation of remote work in the conditions of its increasing use. The authors analyze the provisions of the new edition of Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation, note its advantages and disadvantages. The authors come to the conclusion that this chapter in the updated edition left many questions unanswered, and in some cases made life difficult for employers.

* См. часть I в № 3.

The purpose of the study is to identify two main groups of workers in order to improve the legal mechanisms for regulating remote work — the teleworkers themselves and workers performing their work function remotely, and for each of them to identify their own peculiarities of the legal regulation of labor relations. Such a solution will allow to overcome a number of problems that workers and employers are already facing when concluding agreements on remote work.

Keywords: labor relations, remote work, the right to turn off electronic document management, labor rights, dismissal.

Полностью обновленный подход к дистанционной работе выразился в уходе от исключительно индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений с дистанционным работником. Следует признать, что возможность закрепления на коллективно-договорном и локально-нормативном уровне всех нюансов взаимоотношений сторон уменьшает объем административной нагрузки, возлагаемой на работодателя, однако взамен требует навыков локального нормотворчества в сфере дистанционного труда, включающей в себя не только трудовые вопросы, но и технические аспекты, связанные с использованием информационно-телекоммуникационных сетей и сетей связи общего пользования.

Закрепив в нормах главы 49.1 минимальный перечень обязанностей работодателя в области охраны труда, требование о сохранении заработной платы дистанционному работнику, сроки направления работнику надлежащим образом оформленных документов на бумажном носителе, перечень документов, при оформлении которых стороны обязаны использовать квалифицированную электронную подпись и минимальный срок, в течение которого работник может без уважительных причин не выходить на связь с работодателем без риска быть уволенным, практически все остальные аспекты взаимоотношений сторон законодатель позволил определять «коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору». Все же необходимо признать, что дистанционное выполнение трудовой функции, в отличие от работы, выполняемой на стационарном рабочем месте, в значительной степени зависит от личных обстоятельств работника, его семейного положения, условий проживания и множества других факторов. Ограничение возможностей работника влиять на условия выполнения дистанционной работы, отказ от индивидуального регулирования выгоден работодателю. Но поскольку работодатель не осуществляет организацию рабочего места и рабочего процесса, не создает условия труда для дистанционного работника, следовало бы в большей степени учесть интересы последнего, сохранив правило согласования интересов сторон в трудовом договоре.

Соответственно, роль и место индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений дистанционных работников должны быть не только переосмыслены, но и в дальнейшем усилены.

Вполне логичным выглядит добавление в ст. 312.4 ТК РФ локально-нормативного способа определения режима рабочего времени дистанционного работника, что соответствует общему порядку установления режима рабочего времени, предусмотренного в ст. 100 ТК РФ. В то же время удивляет решение законодателя устанавливать для дистанционных работников режим рабочего времени локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения именно выборного органа первичной профсоюзной организации, в то время как для всех остальных работников общие режимы рабочего времени устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, то есть

локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Более того, появление каких-то новых локальных нормативных правовых актов, в которых следует решать вопросы режима рабочего времени, не представляется оправданным, так как появление множества локальных актов, регулирующих мелкие или же частные вопросы, едва ли будет способствовать эффективной правовой защищенности работников.

В части шестой ст. 312.4 ТК РФ указано, что «время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время». В этом предложении — все, что осталось от попыток ввести в Трудовой кодекс РФ право работника на отключение, которое в версии законопроекта № 973264-7, внесенного Комитетом Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов, выглядело более обнадеживающе: «Работник не обязан отвечать на запросы работодателя, сделанные в любой форме, вне времени, установленного порядком взаимодействия»¹, также законопроект предполагал введение в ТК РФ отдельной статьи, посвященной вопросам взаимодействия сторон в период времени отдыха работника. Однако, как уже неоднократно отмечалось специалистами в области трудового права, право работника на отключение в России не приживается². Тем не менее дополнения, внесенные в Трудовой кодекс, означают, что работодатель обязан оплачивать как сверхурочную работу либо как работу в выходной или нерабочий праздничный день время, когда работник за пределами установленной ему продолжительности рабочего дня либо рабочей недели взаимодействует с работодателем. Однако в ситуации, когда дистанционный работник по своему усмотрению устанавливает режим рабочего времени в соответствии с частью второй ст. 312.4 ТК РФ, возникает несколько вполне очевидных вопросов.

Во-первых, право устанавливать для работника режим рабочего времени является одним из основополагающих прав работодателя, закрепляющих несамостоятельный, зависимый характер труда и требующий специальных норм-гарантий, компенсирующих такое положение. Соответственно, ситуация, при которой работодатель передает это право работнику, требует определенного регулирования и соответствующих правовых обоснований, которых в настоящее время не имеется.

Во-вторых, ситуация может быть осложнена нахождением работника и работодателя в разных часовых поясах. Возможно, устанавливая порядок взаимодействия сторон во внутренних документах, следует определить, чьим «личным режимом времени» следует руководствоваться в подобной ситуации, и, учитывая высокую степень неопределенности места нахождения дистанционного работника и применя-

¹ URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения: 03.03.2021).

² Чудиновских М.В. «Право на отключение» в системе прав на достойный труд // Достойный труд — основа стабильного общества: материалы XI Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 30 октября 2019 г.). Екатеринбург: Изд-во ООО «Типография для Вас», 2019. С. 64–68.

емого им режима рабочего времени, исходить из времени работы офиса работодателя.

В-третьих, неизбежно встает вопрос, как учитывать рабочее время дистанционного работника. Чаще всего при выполнении трудовой функции дистанционно работодатели обязывают работника делать специальные отчеты об использовании рабочего времени или о проделанной работе, которые могут предоставляться ежедневно, еженедельно или так часто, как это будет установлено работодателем. В некоторых случаях работодатели могут использовать специальные программы (StaffCop, ActivTrak и другие), которые позволяют контролировать действия работников в рабочее время, проверять используемые файлы, графические приложения и проч. Программные продукты позволяют провести онлайн мониторинг компьютеров работников, просматривать их экраны в реальном времени, готовить отчеты по рабочему времени, анализируют эффективность использования рабочего времени, динамику активности работника, наиболее часто используемые приложения и проч. В настоящее время пользование такими программами нигде не регламентировано, но об их применении работнику должно быть известно. Соответственно, факт использования работодателем подобных программ должен быть закреплен в локальных нормативных актах, с которыми работник должен быть ознакомлен. Особо применение таких программ должно оговариваться и в тех случаях, когда работник использует для работы принадлежащие ему или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, поскольку таким оборудованием может пользоваться не только сам работник, но и члены его семьи. Такое положение довольно остро ставит вопрос как о неприкосновенности частной жизни членов семьи работника, так и о сохранении тайны переписки.

Особого внимания заслуживает вопрос об основаниях прекращения трудового договора с дистанционным работником.

Еще при разработке будущих положений главы 49.1 ТК РФ в доктрине высказывалось предложение о возможности договорного регулирования дополнительных оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником по аналогии с руководителем организации³. Исследователи отмечали, что такое решение лишает работника гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, не связано с трудовой функцией работника, ведет к прекаризации данного вида труда⁴. Данный вывод поддержан и судебной практикой⁵.

При внесении изменений в главу 49.1 ТК РФ разработчики законопроекта поставили перед собой задачу отказаться от дискриминационных норм. Принятое законодателем решение возвращает дистанционных работников в правовое поле: заключенные с ними трудовые договоры могут теперь с полным правом быть расторгнуты по

общим основаниям, предусмотренным ТК РФ, а не только по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре.

Но на этом «плюсы» такого заканчиваются. За рамками правового поля остался вопрос, каким образом данные основания применять. Как мы уже неоднократно указывали, в настоящее время можно выделить два вида работников — собственно дистанционные работники и работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно. Соответственно, остается открытым вопрос о том, применяются ли новые основания прекращения трудового договора ко всем работникам или только тем, кто является дистанционным работником, то есть изначально заключил договор о постоянной дистанционной работе. Ведь применение указанных оснований прекращения трудового договора в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, способно сыграть скорее дестабилизирующую роль, так как сохранение рабочих мест и социального мира в подобных условиях является приоритетной задачей и не требует расширения полномочий работодателя по прекращению трудовых отношений с работниками.

Работодателю предоставлена возможность прекратить трудовой договор с дистанционным работником в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью 9 ст. 312.3 ТК РФ).

Однако обращает на себя внимание то обстоятельство, что законодатель не относит данное основание увольнения к таким, которые могут быть мерой дисциплинарной ответственности, поскольку ст. 192 ТК РФ осталась без изменений. Такое положение нельзя признать правомерным. Конституционный Суд Российской Федерации в постановлении от 15 марта 2005 г. № 3-П по делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго п. 4 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан указал, что увольнение за совершение виновных действий (бездействие) не может осуществляться без указания конкретных фактов, свидетельствующих о неправомерном поведении работника, его вине, без соблюдения установленного законом порядка применения данной меры ответственности, что в случае возникновения спора подлежит судебной проверке. Иное вступало бы в противоречие с вытекающими из ст. 1, 19 и 55 Конституции Российской Федерации общими принципами юридической ответственности в правовом государстве. Ответ на данный вопрос должен быть дан незамедлительно, так как затрагивает права значительной части работников.

Второе основание — изменение работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях, — также вызывает многочисленные вопросы. Создается впечатление,

³ Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства // Трудовое право. 2012. № 5. С. 5–18.

⁴ Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. 2018. № 10. С. 30–39; Черных Н.В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 8. С. 108–117.

⁵ Определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 января 2021 г. по делу № 33-0616/2021 // URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/9ea0dd40-53e9-11eb-891c-5dfd383af457?caseNumber=33-0616/2021>

что при включении данного основания в ст. 312.8 ТК РФ закреплена какой-то единичный случай, сложившийся на практике. Так, А. Иванова, комментируя положения ст. 312.8, указывает, по крайней мере, на три случая, когда может быть произведено увольнение по данному основанию. Первый может произойти тогда, когда работник переехал из обычного региона в северный. Или же работник уже получал северные доплаты, но переехал в соседнюю область, где коэффициент выше. При заключении трудового договора работодатель не рассчитывал, что придется платить зарплату в большем размере из-за районного коэффициента и процентной надбавки.

Второй случай. Работник переехал в регион, в котором он не может осуществлять трудовую функцию.

Третий случай. Из-за переезда часовой пояс изменился настолько, что работник не может взаимодействовать с коллегами в их рабочее время⁶.

Данный комментарий вызывает, по меньшей мере, недоумение. Закрывая трудовой договор с любым работником, в том числе и дистанционным, работодатель должен указать не только общий размер заработной платы работника, но и его составные части. Соответственно, при приеме на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности в трудовом договоре указывается местность выполнения работы, а также размер процентной надбавки и районного коэффициента. В соответствии с действующим законодательством районный коэффициент и процентная надбавка будут платиться в том регионе, куда работник принят на работу и где им выполняется трудовая функция. Если же работник переехал в соседнюю область, где коэффициент выше, но условия трудового договора остались неизменными, оснований для увольнения такого работника, пусть и переехавшего в другую местность, не имеется, так как условия трудового договора не изменяются.

Переезд в регион, в котором работник не может осуществлять трудовую функцию, выглядит для дистанционных работников нелепо. Если работник разрабатывал компьютерные программы на Дальнем Востоке, а затем решил переехать в Рязанскую область, где продолжает разрабатывать те же программы для работодателя, то у последнего нет оснований для увольнения, даже в связи с переездом. Автор приводит другой пример. «Допустим, работник всю жизнь жил в Кемерово, там закончил вуз и устроился на работу медицинским представителем. Работника все знают и благодаря своим деловым связям он работает эффективно. Затем этот работник переезжает в Тульскую область, где его никто не знает, и он не может надлежащим образом выполнять свои обязанности»⁷.

⁶ См.: Иванова А. Удаленку узаконили. Как работать с учетом поправок // Трудовые споры. 2021. № 1. URL: <https://e.tspor.ru/862656>

⁷ Там же.

Этот пример также некорректен. Даже если отбросить в сторону коррупционную составляющую, а также вопрос о том, насколько медицинский представитель отвечает требованиям, предъявляемым к дистанционными работникам (ст. 312.1 ТК РФ), думаем, что работодатель принял работника на работу, указав в трудовом договоре, что принимает на работу медицинского представителя в регионе Западная Сибирь с локацией в городе Кемерово. Соответственно, переезд при сохранении трудовой функции возможен только с согласия работодателя, который переведет работника с одной должности на другую, например, медицинским представителем в регион Центральная Россия с локацией в городе Туле. И это как раз классический пример перевода на другую работу! Никаких специальных оснований, объективно требующих расторжения трудового договора с дистанционным работником, в указанном случае не требуется, равно как и предпосылок для включения данного основания увольнения как дополнительного для дистанционных работников.

Третий случай совсем не применим к работникам, выполняющим трудовую функцию дистанционно или при смешанном режиме дистанционной работы, поскольку работник, отправленный работать из дома на 6 месяцев (да еще в условиях чрезвычайного положения!) или работающий из дома только часть дней в неделю, едва ли будет куда-либо переезжать. Для постоянных дистанционных работников такая проблема вообще не стоит, так как одним из признаков дистанционной работы является работа вне коллектива, при которой работник сам определяет свое рабочее время. Соответственно, используя информационно-телекоммуникационные сети, в том числе сети «Интернет», и сети связи общего пользования, работник передает результаты своей работы работодателю, даже если при этом он будет находиться в другом часовом поясе.

Таким образом, эффективное применение данного основания увольнения дистанционного работника представляется более чем сомнительным.

Подводя итоги, отметим, что новая редакция главы 49.1 Трудового кодекса РФ была подготовлена в очень сложных условиях, когда давно назревавшая необходимость изменения правового регулирования дистанционного труда совпала с введением мер по борьбе с распространением COVID-19, также требовавших немедленного реагирования законодателя. Но даже в подобных обстоятельствах принятие столь важных решений, как внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, требует более тщательной проработки. Остается надеяться, что недостатки нормативного правового акта будут устранены в ближайшее время и не успеют негативно отразиться на правоприменительной практике, а также уровне защищенности трудовых прав граждан.

Литература

1. Иванова А. Удаленку узаконили. Как работать с учетом поправок / А. Иванова // Трудовые споры. 2021. № 1. URL: <https://e.tspor.ru/862656>.
2. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России / Н.Л. Лютов // Lex russica (Русский закон). 2018. № 10. С. 30–39.
3. Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства / Ю.П. Орловский // Трудовое право. 2012. № 5. С. 5–18.
4. Черных Н.В. Влияние нетипичных форм занятости на теоретические представления о трудовом отношении (на примере норм о дистанционном труде) / Н.В. Черных // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 8. С. 108–117.
5. Чудиновских М.В. «Право на отключение» в системе прав на достойный труд // Достойный труд — основа стабильного общества : материалы XI Международной научно-практической конференции (г. Екатеринбург, 30 октября 2019 г.) : сборник научных статей / ответственный редакторы Р.А. Долженко, М.Н. Шавровская. Екатеринбург : Типография для Вас, 2019. С. 64–68.

Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни

Шуралева Светлана Владимировна,
доцент кафедры трудового и международного права
Пермского государственного национального исследовательского университета,
кандидат юридических наук, доцент
shura_leva@mail.ru

Автор рассматривает проблемы реализации права на неприкосновенность частной жизни дистанционного (удаленного) работника, в том числе связанные с использованием концепции BYOD; аудио- и видеонаблюдением на рабочем месте, которое в условиях дистанционной работы должно быть ограничено. Интенсификация труда, необходимость быть постоянно на связи с работодателем нарушает баланс работы и частной жизни. В этом смысле право дистанционного работника на отключение является элементом права на неприкосновенность частной жизни работника.

Ключевые слова: дистанционная (удаленная) работа, дистанционный работник, право на неприкосновенность частной жизни, право на отключение, трудовые отношения, BYOD.

The Right to Privacy of a Remote Employee

Svetlana V. Shuraleva
Associate Professor of the Department of Labor and International Law
of the Perm State University
PhD (Law), Associate Professor

The author investigates the problems of implementing the right to privacy of a distant (off-site) employee, including those related to the use of the BYOD concept; audio and video surveillance at the workplace, which should be limited in the conditions of remote work. The intensification of work, the need to be constantly in touch with the employer violates the balance of work and private life. The distant employee's right to disconnect is considered as an element of the employee's right to privacy.

Keywords: distant (off-site) work, distant worker, the right to privacy, the right to disconnect, employment relations, BYOD.

1 июля 2021 г. Таганский районный суд Москвы по иску Роскомнадзора постановил заблокировать работу Telegram-бота «Глаз Бога», одного из крупнейших в России сервисов для поиска информации о гражданах. Посредством данного сервиса пользователь мессенджера по запросу получает доступ к информации практически о любом человеке. Роскомнадзор усмотрел в его работе нарушение права россиян на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну¹.

Информация о подобных правонарушениях, включая «утечки» персональных данных граждан, регулярно появляется в СМИ, однако россияне в основном озабочены нарушениями социально-экономических прав. В тройке лидеров — право на охрану здоровья, право на образование и право на труд².

Вместе с тем реализация гражданских и социально-экономических прав тесно взаимосвязана. Например, при подборе персонала некоторые работодатели используют

технологии «мэтчинга»³. Анализируя личные характеристики потенциальных соискателей, работодатель заранее оценивает возможность работы данного человека в имеющихся у него условиях⁴. Кандидат на вакансию может никогда не узнать, что истинной причиной отказа послужила сомнительная или устаревшая информация, полученная работодателем из Интернета.

Резкое сужение границ приватности при переходе на дистанционную работу, когда в условиях пандемии COVID-19 для многих жилые помещения стали одновременно и офисными, заставляет задуматься над проблемой реализации дистанционными (а в перспективе — всеми) работниками права на неприкосновенность частной жизни, поскольку дистанционная работа — временная, постоянная или комбинированная — с нами «всерьез и надолго».

Право на неприкосновенность частной жизни относится к важнейшим правам человека, провозглашается в ст. 12 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., в ст. 17 Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г., закреплено в ч. 2 ст. 8 Конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 г. (далее — ЕКПЧ), иных международных документах. На национальном уровне правовую основу составляют положения ст. 23, ч. 1 ст. 24 Конституции РФ, которые декомпозированы в за-

¹ Королев Н. Не в бровь, а в «Глаз Бога». Роскомнадзор хочет запретить работу поискового сервиса через суд. URL: <https://www.kommersant.ru/amp/4879149>; Королев Н., Шестоперов Д. Telegram прикрыл «Глаз Бога». URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4887488> (дата обращения: 06.07.2021).

² ВЦИОМ: Индекс информированности о содержании Конституции вырос. URL: <https://rg.ru/2018/12/04/vciom-indeks-informirovannosti-o-soderzhanii-konstitucii-vyros.html>; Какие права граждан нарушают чаще всего, по версии самих россиян. И как они их защищают. URL: <https://www.the-village.ru/city/news/381441-zakon> (дата обращения: 06.07.2021).

³ См. подробно: Туманов А.А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. С. 148–150.

⁴ Туманов А.А. Указ. соч. С. 149.

конодательстве. В контексте трудовых отношений нельзя не упомянуть гл. 14 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) о защите персональных данных работника.

Тем не менее базовые категории «частная жизнь», «неприкосновенность частной жизни» в международных документах и отечественном законодательстве отсутствуют. Пробел помогают восполнить правовые позиции Конституционного Суда РФ. Согласно им, право на неприкосновенность частной жизни означает предоставленную человеку и гарантированную государством возможность контролировать информацию о самом себе, препятствовать разглашению сведений личного, интимного характера. В понятие «частная жизнь» включается та область жизнедеятельности человека, которая относится к отдельному лицу, касается только его и не подлежит контролю со стороны общества и государства, если она носит непротивоправный характер⁵.

В научной литературе принято говорить о таких составляющих права работника на неприкосновенность личной жизни на рабочем месте, как:

- 1) неприкосновенность внешнего облика работника;
- 2) физическая неприкосновенность работника (обыски, досмотры, использование алкотестеров и т.п.);
- 3) неприкосновенность средств личного общения работника, неприкосновенность частной документации работника;
- 4) неприменение средств аудио- и видеонаблюдения за поведением работника на рабочем месте (если иное прямо не установлено законодательством);
- 5) неприменение средств специального контроля за достоверностью информации, предоставляемой работником (например, использование детектора лжи, не предусмотренного законодательством медицинского освидетельствования)⁶.

М.В. Лушникова обоснованно относит к указанному перечню защиту персональных данных. Характеризуя текущее состояние дел, ученый отмечает, что гражданско-правовые способы защиты права на неприкосновенность частной жизни работника неэффективны, а в трудовом законодательстве соответствующие механизмы отсутствуют. Видится своевременным предложение М.В. Лушниковой определить в общих положениях ТК РФ содержательное наполнение права работника на неприкосновенность личной жизни на рабочем месте на основе принципов запрета дискриминации и защиты достоинства работника в период трудовой деятельности⁷.

Переход части работников на удаленную работу в период пандемии поставил перед работодателем ряд задач: контроль эффективного использования работниками своего рабочего времени; определение местонахождения работников, учет рабочего времени, защита информации в удаленном доступе, контроль коммуникации между работниками и др. IT-компании ответили на потребности работодателя разработкой различного программного обеспечения, которое может решать все или какие-то отдельные задачи.

Видеонаблюдение велось за работниками и ранее. Значительное количество дел о нарушении права работников на неприкосновенность частной жизни по ст. 8 ЕКПЧ в 2016–2020 гг. рассматривалось Европейским судом по правам человека именно в контексте видеонаблюдения за

работником и незаконного копирования его документов⁸. Однако эта практика в основном была связана с контролем в месте расположения работодателя. Теперь же видеонаблюдение ведется за работником в его доме — на сугубо частной территории, где в объектив могут попасть и члены семьи работника, и его быт.

Еще до пандемии некоторые компании преподносили практику BYOD (Bring Your Own Device, «принеси свое собственное устройство») как свое преимущество для работника: одно устройство применяется для решения личных и рабочих задач, можно использовать новейшие модели и др. Для работодателя выгоды BYOD связаны с экономией средств на покупку устройств, повышением мотивации сотрудников, доступностью работника в нерабочее время, оперативностью решения срочных вопросов и др.

Риски BYOD: возможность утраты устройства работником, а вместе с ним и важных данных; внедрение вредоносного программного обеспечения (при поиске в сети, просмотре, скачивании видео онлайн, детьми при небезопасном обращении с устройством); использование гаджета в публичных местах, где экран может быть сфотографирован; подключение к Интернету через незащищенные публичные сети и т.д.⁹

Для предотвращения указанных рисков работодатель требует установить на устройство работника защитные программы, которые получают доступ не только к рабочим документам, но и личным файлам пользователей. Личное устройство начинает «следить» за своим владельцем в пользу работодателя. А в случае предполагаемого нарушения безопасности специальное программное обеспечение, не делающее различий между личными и корпоративными данными, может автоматически удалить и персональную информацию работника¹⁰.

Согласно ч. 1 ст. 312.6 ТК РФ работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. То, что они могут контролировать действия работника, фиксировать на камеру, получать доступ к частной информации, при этом не учитывается. Даже если работника проинформируют, это будет в определенном смысле выбор без выбора.

Полагаю, следует законодательно ограничить или даже запретить определенные формы контроля на рабочем месте в домашних условиях (например, не снимать на видеокамеру помещение, где находится рабочее место работника). Виды и формы работодателем контроля на рабочем месте, находящемся вне места расположения работодателя, не могут быть чрезмерными. Работодатель должен обосновать необходимость вторжения в частную жизнь работника.

Помимо мониторинга рабочего процесса, к негативным аспектам, связанным с дистанционной работой, также относят сокращение времени на выполнение задач, увеличение показателей эффективности и объема работы

⁵ См.: Определения Конституционного Суда РФ от 9 июня 2005 г. № 248-О; от 28 июня 2012 г. № 1253-О.

⁶ Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург, 2006. С. 179–181.

⁷ Лушникова М.В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 18.

⁸ Мхитарян А.С. Нарушения в сфере персональных данных работника: практика ЕСПЧ // Норма. Законодательство. Право : материалы XXIII Международной научно-практической конференции молодых ученых / научный редактор О.А. Кузнецова. Пермь, 2021. С. 845–848.

⁹ Принести нельзя запретить: как реализовать концепцию BYOD и не нанести ущерба информационной безопасности. URL: <https://habr.com/ru/company/trendmicro/blog/467399/> (дата обращения: 06.07.2021).

¹⁰ Безопасность BYOD: каковы риски и как их можно уменьшить? URL: <https://heritage-offshore.com/informacionnoj-bezopasnosti/bezopasnost-byod-kakovy-riski-i-kak-ih-mozhno/> (дата обращения: 06.07.2021).

для дистанционных работников, информационную перегруженность. Стремясь оправдать доверие, работник вынужден работать больше. Работодатель, в свою очередь, ожидает, что работник будет на связи 24/7 и ответит на его запрос в кратчайшие сроки.

Как один из вариантов юридического решения данной проблемы в зарубежном законодательстве (например, во Франции, Италии) появилось право работника на отключение. Еще раньше практику ограничения работы в нерабочее время начали внедрять крупные корпорации. В качестве примера можно привести опцию «Почта по выходным», автоматически удаляющую из ящика письма, в системе корпоративной почты корпорации Daimler. Автоответчик предлагает альтернативные контакты или просит переслать сообщение снова, когда сотрудник вернется на работу¹¹. Ранее Volkswagen принял решение отключать рабочую электронную почту сотрудников во внеурочные часы¹².

В России попытка легализации права дистанционных работников на отключение была предпринята при подготовке Законопроекта № 973264-7 «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»¹³.

Его первоначальная редакция предусматривала, что работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником трудовой функции в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором о дистанционной работе. В порядке взаимодействия может быть обязанность дистанционного работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя в иной форме, а также срок, в течение которого работник должен на них реагировать. Работник не обязан отвечать на запросы работодателя вне времени, установленного порядком взаимодействия. Законопроект провозглашал право работника на неприкосновенность времени отдыха, а время взаимодействия работника с работодателем в период времени отдыха работника должно было включаться в рабочее время.

Тем не менее работника можно было привлечь с его согласия к выполнению трудовой функции вне времени, установленного порядком взаимодействия с оплатой как за

сверхурочную работу. В порядке исключения взаимодействие работника и работодателя в период времени отдыха допускалось без согласия работника для предотвращения катастрофы, несчастных случаев, в иных экстраординарных ситуациях, перечисленных в законопроекте, а также при производственной необходимости, понятие которой не раскрывалось.

Таким образом, желание ограничить взаимодействие дистанционного работника и работодателя в нерабочее время как бы нивелировалось производственной необходимостью работодателя. Но эта конструкция, появившаяся в советском трудовом праве в 30-е годы XX века для перевода работников на другую работу без их согласия, с 2006 г. не используется в ТК РФ ввиду несоответствия международным стандартам о запрещении принудительного труда. И реанимировать ее нецелесообразно.

В окончательной редакции законопроекта право на отключение прямо не закреплено, осталась лишь норма, дающая повод для разночтений: «Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время».

Это еще раз подтверждает важность осмысления правовой природы права на отключение и необходимость дальнейших исследований практики его реализации в других странах. О.В. Чесалина ставит вопрос, является ли право на отключение составной частью права на справедливые условия труда или представляет собой способ защиты трудовых прав, сравнивает проект Директивы ЕС о праве на отключение, сопоставляет право на отключение с правом на самозащиту трудовых прав в гл. 59 ТК РФ¹⁴.

Право на неприкосновенность частной жизни пока вызывает больше вопросов, нежели ответов. Это право и/или обязанность работника? Как нужно поступать, если работник по собственной инициативе во время отдыха выходит на связь с работодателем для решения рабочих вопросов?

Можно ли считать право на отключение новым цифровым правом или все новое — это хорошо забытое старое? В конце концов, возложение обязанностей временно отсутствующего работника на иное лицо, известное со времен советского трудового права, это тоже способ реализации «права на отключение» работника в период отпуска.

Думается, что у права на отключение есть более широкий смысл: это один из элементов права на неприкосновенность частной жизни в трудовых отношениях. Для того чтобы заложить его нормативный «фундамент», видится целесообразным закрепить неприкосновенность частной жизни в трудовых отношениях на уровне принципа, соответствующее право — в перечне основных прав работника (ст. 21 ТК РФ); и обязанностей работодателя (уважение права на неприкосновенность частной жизни работника в ст. 22 ТК РФ); раскрыть в отдельной статье содержание принципа неприкосновенности частной жизни работника, упомянув в том числе о праве на отключение.

¹⁴ См. подробно: Чесалина О.В. К вопросу о правовой природе права на отключение // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 57–60.

¹¹ Кремер У. Daimler будет удалять рабочую почту, пришедшую в отпуске. URL: https://www.bbc.com/russian/society/2014/08/140814_daimler_email_ban_initiative (дата обращения: 30.06.2021).

¹² Тибодо П. Право на отключение // Computerworld Россия. 2017. № 1. URL: <https://www.osp.ru/cw/2017/1/13051349> (дата обращения: 30.06.2021).

¹³ Законопроект № 973264-7 «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». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения: 06.07.2021).

Литература

1. Лушникова М.В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке / М.В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 17–20.
2. Мхитарян А.С. Нарушения в сфере персональных данных работника: практика ЕСПЧ / А.С. Мхитарян // Норма. Закон. Законодательство. Право : материалы XXIII Международной научно-практической конференции молодых ученых (г. Пермь, 16–17 апреля 2021 г.): сборник научных статей / научный редактор О.А. Кузнецова. Пермь, 2021. С. 845–848.
3. Трудовое право России: проблемы теории : коллективная монография / под редакцией С.Ю. Головиной. Екатеринбург : Уральская государственная юридическая академия, 2006. 256 с.
4. Туманов А.А. Электронное взаимодействие субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: правовой аспект : диссертация кандидата юридических наук / А.А. Туманов. Екатеринбург, 2018. 211 с.
5. Чесалина О.В. К вопросу о правовой природе права на отключение / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 57–60.

Правовые проблемы выплаты компенсации за задержку заработной платы

Полушин Игорь Сергеевич,
главный юрисконсульт Акционерного общества «Юнитрейд»
polushin@gfrt.ru

В статье проведен анализ законодательства о материальной ответственности за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, исследована правоприменительная практика, даны предложения по совершенствованию соответствующих правовых норм.

Ключевые слова: заработная плата, материальная ответственность, денежная компенсация, защита прав работников, судебная практика.

Legal Problems of Payment of Compensation for Salary Arrears

Igor S. Polushin
Chief Legal Counsel at Unitrade Joint-Stock Company

The article analyzes the legislation on material liability for violation by the employer of the established deadline for the payment of wages, investigates law enforcement practice, and gives suggestions for improving the relevant legal norms.

Keywords: wages, material responsibility, monetary compensation, protection of workers' rights, court practice.

Соблюдение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы гарантирует достойное существование для человека и его семьи. Это право закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) как основополагающий принцип правового регулирования трудовых отношений (ст. 2). Право на выплату заработной платы и ее своевременность также является международно-правовым требованием, которое фиксируется в Конвенции Международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы», принятой в Женеве 1 июля 1949 г.¹

Конституция Российской Федерации провозглашает человека, его права и свободы высшей ценностью и возлагает на государство обязанность по их соблюдению (ст. 2), гарантирует их государственную защиту (ст. 37, ч. 1 ст. 45). Гарантированность заработной платы проявляется через понятие «принудительный труд», составляющими которого, в частности, является нарушение сроков выплаты вознаграждения или его невыплата в полном размере (ст. 4 ТК РФ)².

Суммарная задолженность по заработной плате в России на 1 февраля 2021 г. составила 1 872,5 млн рублей³. Из этого следует сделать вывод, что государство в лице контрольных и надзорных органов не смогло в полной мере обеспечить реализацию гарантии на получение

своевременной и полной заработной платы. Защита конституционного права осуществляется в том числе работниками различными способами, предусмотренными трудовым законодательством (ст. 352 ТК РФ).

Среди способов защиты нарушенных трудовых прав особое внимание следует обратить на материальную ответственность работодателя перед работником. Поскольку суды общей юрисдикции рассматривают множество трудовых споров с применением материальной ответственности, правосознание работодателей в том числе по причине незначительной ответственности перед работниками за нарушение норм трудового законодательства остается на низком уровне, а теоретическая разработка названного способа защиты недостаточна, проблемы применения материальной ответственности на сегодняшний день являются актуальными.

Из статьи 236 ТК РФ следует, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Следует отметить, что обязанность работодателя выплатить работнику обозначенную денежную компенса-

¹ Ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.

² Хныкин Г.В. Зарплата в России : научно-практический комментарий // Beau Bassin (Mauritius), LAP LAMBERT Academic Publishing RU, 2019. С. 82.

³ Официальный сайт федеральной службы государственной статистики. URL: https://gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/8.htm [дата обращения: 20.02.2021].

цию наступает вне зависимости от своей вины. М.В. Лушникова и М.Ю. Поваренков справедливо отмечают, что правило о «безвиновной ответственности» хоть и является новым для отечественного трудового права, но не находит резкой критики ввиду двойственной природы самой отрасли трудового права, а именно ее частно-публичного характера, и «дополнительная имущественная обязанность» работодателя не должна именоваться ответственностью, поскольку может быть не связана с его виновным поведением⁴.

Однако, на мой взгляд, необходимо отказаться от «слепого» применения санкции ст. 236 ТК РФ и с учетом конкретных обстоятельств каждого дела применять указанную норму. Вряд ли справедливо требовать от работодателя начисления процентов в случае, когда работодатель исполнил все зависящие от него действия для перечисления заработной платы, но по вине третьих лиц эта обязанность не была исполнена (например, в случае, когда работодатель передал платежное поручение в банк о выплате зарплаты, а у банка в этот момент была отозвана лицензия)⁵.

Несмотря на разные подходы к пониманию теоретической основы конструкции ст. 236 ТК РФ, анализируемая норма повышает ответственность работодателя перед работниками и, как указал Конституционный Суд Российской Федерации⁶, направлена на обеспечение защиты нарушенных трудовых прав работников. Вместе с тем защитная модель данной нормы не является безупречной, например, в ситуации, предусмотренной ст. 142 ТК РФ: в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Коротко поясним.

Дело в том, что невыплата работодателем процентов за задержку выплат (ст. 236 ТК РФ) не является основанием для приостановления работником работы в соответствии со ст. 142 ТК РФ⁷. Данный судебный вывод поддержан и специалистами Минтруда России⁸. Хотя, ситуация в практическом ее понимании далеко отличается от того, что предусмотрено кодексом: едва ли кто-то из работников согласится вообще приостановить работу, под угрозой ее потерять, даже в случае невыплаты заработной платы в течение месяца. При этом вполне логично возникает вопрос о величине данной денежной компенсации: способна ли она покрыть непредвиденные расходы работника, возникшие в связи с такой задержкой?

Чтобы ответить на обозначенный вопрос, на наглядном примере рассмотрим случай, связанный с задержкой выплаты заработной платы.

Предположим, что работодатель не выплатил работнику 20 тысяч рублей, которые он должен был получить 15 января 2021 г. Фактическая выплата полной заработной платы состоялась 19 февраля 2021 г. Итого из расчета компенсации получаем сумму, равную 204 рубля, 00 копеек (20000.00 рублей × 4.25% × 1/150 × 36 дней). В случае, если у работника отсутствовали накопления, для обеспечения собственных нужд предположим ситуацию, когда работник обращается в банк и берет кредит на потребительские нужды.

Воспользовавшись калькулятором⁹ потребительского кредита со средней ставкой по процентам — 13% на месяц для кредита на любые нужды до 300 000 рублей¹⁰ (Сбербанк России), работник обязан будет вернуть банку 20 217 рублей. Таким образом, выплата процентов за задержку аванса не покрывает даже сумму процентов по потребительскому кредиту. Учитывая иные непредвиденные расходы в связи с задержкой выплаты зарплаты (покупка лекарств, средств индивидуальной защиты), а также уровень инфляции, выплачиваемая сумма процентов за несвоевременно выплаченную зарплату является абсолютно не соответствующей реальным потребностям и затратам работника, не отражает компенсационный характер указанной выплаты.

В.Г. Гетьман справедливо полагает, что размер ставки следует считать не от ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации, а от ставки на кредит, предоставляемый населению микрофинансовой организацией или кредитными потребительскими кооперативами, куда население обычно обращается за наличными, когда задерживают выплату заработной платы¹¹.

Отметим другие спорные вопросы, возникающие в практике применения статьи 236 ТК РФ.

Соблюдение сторонами установленных трудовым законодательством сроков в случае обращения за разрешением индивидуального трудового спора на основании ст. 392 ТК РФ также является проблемой в практике правоприменения.

В соответствии с указанной нормой работник имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты сумм заработной платы и иных выплат, в том числе в случае невыплаты задержанных сумм, причитающихся работнику при увольнении. Однако с какого момента нужно исчислять такой срок: когда работнику стало известно о первом случае

⁴ См.: Лушникова М.В., Поваренков А.Ю. Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы // Трудовое право. 2009. № 6. С. 16.

⁵ Решение Волжского районного суда г. Саратова от 27 января 2016 г. по делу № 2-8087/2015.

⁶ Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 27 февраля 2018 г. № 352-О.

⁷ Определение Свердловского областного суда от 20 сентября 2011 г. по делу № 33-11517/2011.

⁸ Консультация эксперта Минтруда России на сайте Инлайнсpection.рф.

⁹ Независимый интернет-холдинг Banki.ru. URL: <https://www.banki.ru/services/calculators/credits/?amount=20000¤cy=RUB&period=30&rate=13> (дата обращения: 10.02.2021).

¹⁰ Официальный сайт Сбербанка России. URL: https://www.sberbank.ru/ru/person/credits/money/consumer_unsecured (дата обращения: 10.02.2021).

¹¹ См.: Гетьман В.Г. Назревшие вопросы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации // Экономика. Налоги. Право. 2018. № 4. С. 122.

невыплаты компенсации, или с момента увольнения работника, когда годичный срок исковой давности к моменту увольнения еще не истек?

Так, суды ссылаются на пропуск срока исковой давности в случае, если работник обращается с требованием о выплате компенсации после увольнения за периоды, когда заработная плата выплачивалась не в полном объеме, но годичный срок к моменту обращения за компенсацией истек. Суды отмечают, что, ежемесячно получая заработную плату не в полном объеме, работник знал о нарушении своих трудовых прав, однако в суд обратился с пропуском срока¹².

Верховный Суд Российской Федерации указывает¹³, что в течение всего периода действия трудового договора работодатель обязан выплатить заработную плату и компенсацию. При прекращении трудового договора в день увольнения работника производится выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя (ст. 140 ТК РФ), в том числе и задолженности по заработной плате с процентами за задержку ее выплаты, если ранее эта задолженность не была погашена. Годичный срок для обращения работника в суд (ч. 2 ст. 392 ТК РФ) следует исчислять с момента полного погашения работодателем задолженности по заработной плате.

Таким образом, Верховный Суд Российской Федерации отмечает делящийся характер нарушения прав работника в подобных случаях. О нарушении права на получение денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы работник должен узнать с момента окончательного расчета работодателя с работником при увольнении; срок исковой давности надлежит рассчитывать с момента, когда работодателем должна быть окончательно исполнена обязанность по выплате всех сумм работнику¹⁴.

Широко распространенным на практике проблемным вопросом является необходимость начисления процентов работнику за время вынужденного прогула по ст. 236 ТК РФ.

При рассмотрении одного спора Верховный суд Республики Башкортостан указал на то, что проценты

(денежная компенсация) на среднюю заработную плату за время вынужденного прогула, исходя из содержания ст. 236 ТК РФ, не начисляются, поскольку такие выплаты не являются несвоевременно выплаченной заработной платой¹⁵.

Разрешая другой спор и отказывая в удовлетворении требований, суд отметил, что указанная норма закона регламентирует взыскание процентов за несвоевременную выплату заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику при увольнении¹⁶.

В практике встречаются случаи, когда коллегия судей занимала иную позицию по данному вопросу¹⁷, удовлетворяя требования истца о начислении компенсации на сумму заработной платы за время вынужденного прогула.

На мой взгляд, работник обязан возобновить работу после полного устранения работодателем нарушения его прав, а именно выплатить работнику задержанную заработную плату, в состав которой должны входить как оплата времени вынужденного прогула во время приостановления работы, так и проценты.

Величина компенсационной выплаты за задержку заработной платы в системе действующих правовых норм не соответствует реальным потребностям и расходам (непредвиденным тратам) работника. Поэтому необходимо изменить установленный в ст. 236 ТК РФ размер компенсации, установив ее величину не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации. Кроме того, было бы целесообразно предусмотреть в ст. 236 ТК РФ выплату денежной компенсации за упущенную возможность использования материальных ресурсов в личных целях, которая должна составить не менее 20% от минимального размера заработной платы.

Таким образом, денежная компенсация за задержку заработной платы нуждается в более детальном правовом регулировании, суть которого — увеличение уровня возместительных выплат, соответствующих реальным затратам работников.

¹² Решение Черемушкинского районного суда города Москвы от 30 марта 2018 г. по делу № 2-1950/2018.

¹³ См.: п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

¹⁴ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 6 мая 2019 г. по делу № 5-КГ19-59.

¹⁵ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 26 марта 2019 г. по делу № 33-6082/2019.

¹⁶ Апелляционное определение Московского городского суда от 16 ноября 2016 г. по делу № 33-45342/2016.

¹⁷ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 10 октября 2017 г. по делу № 33-21323/2017.

Литература

1. Гетьман В.Г. Назревшие вопросы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации / В.Г. Гетьман // Экономика. Налоги. Право. 2018. № 4. С. 119–124.
2. Лушникова М.В. Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы / М.В. Лушникова, А.Ю. Поваренков // Трудовое право. 2009. № 6. С. 107–113.
3. Хныкин Г.В. Заработная плата в России : научно-практический комментарий / Г.В. Хныкин. Mauritius : Beau Bassin ; LAP LAMBERT Academic Publishing RU, 2019. 177 с.

Проблемы привлечения к дисциплинарной ответственности медицинских работников

Жильцов Мирон Александрович,
профессор кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета,
доктор юридических наук, доцент
 miron7626@rambler.ru

Трудовой кодекс РФ, а также иные федеральные законы не содержат каких-либо дополнительных дисциплинарных взысканий для медицинских работников, помимо предусмотренных ст. 192 ТК РФ замечания, выговора и увольнения по соответствующим основаниям.

В то же время врач или медицинская сестра в силу заключенного трудового договора обязаны оказывать помощь пациентам, обратившимся за медицинской помощью. Поэтому основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности медицинских работников является не только нарушение правил внутреннего трудового распорядка, но и ненадлежащее оказание медицинской помощи, а также в ряде случаев нарушение правил врачебной этики.

При этом в правоприменительной практике возникают случаи, когда врач обязан оказывать медицинскую помощь в силу указания закона, даже несмотря на отказ пациента от медицинской помощи. В таких ситуациях законодательство исходит из преимущества публичного интереса над частным.

В статье анализируются проблемы привлечения медицинских работников к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее оказание медицинской помощи, случаи нарушения врачами норм врачебной этики и привлечения их к ответственности за указанные нарушения.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, медицинские работники.

Problems of Bringing Medical Employees to Disciplinary Liability

Miron A. Zhiltsov
Professor of the Department of Labor Law of the Ural State Law University
LL.D., Associate Professor

The Labor Code of the Russian Federation, as well as other federal laws, do not contain any additional disciplinary sanctions for medical workers in addition to those provided for in Art. 192 of the Labor Code of the Russian Federation, remarks, reprimands and dismissals on relevant grounds.

At the same time, a doctor or nurse, by virtue of the concluded employment contract, is obliged to provide assistance to patients who seek medical help.

Therefore, the basis for bringing medical workers to disciplinary responsibility is not only violation of the internal labor regulations, but also inadequate provision of medical care, as well as in some cases violation of the rules of medical ethics. At the same time, in law enforcement practice, there are cases when a doctor is obliged to provide medical care by virtue of the instruction of the law, even despite the patient's refusal to receive medical care. In such situations, legislation proceeds from the prevalence of public interest over private.

The article analyzes the problems of bringing medical workers to disciplinary responsibility for improper provision of medical care, violation by doctors of the norms of medical ethics and bringing them to justice for these violations.

Keywords: disciplinary responsibility, medical workers.

Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ), а также иные федеральные законы не содержат каких-либо дополнительных дисциплинарных взысканий для медицинских работников, помимо предусмотренных ст. 192 ТК РФ замечания, выговора и увольнения по соответствующим основаниям.

В то же время врач или медицинская сестра в силу заключенного трудового договора обязаны оказывать помощь пациентам, обратившимся за медицинской помощью. Поэтому основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности медицинских работников является не только нарушение правил внутреннего трудового распорядка, но и ненадлежащее оказание медицинской помощи, а также в ряде случаев нарушение правил врачебной этики.

При этом в правоприменительной практике возникают случаи, когда врач обязан оказывать медицинскую помощь в силу указания закона, даже несмотря на отказ пациента от медицинской помощи. В таких ситуациях законодательство исходит из приоритета публичного интереса над частным.

Право гражданина на охрану здоровья и медицинскую помощь гарантировано ст. 41 Конституции РФ. Право на получение медицинской помощи включает в себя и право на отказ пациента от медицинского вмешательства, данное право предусмотрено подп. 8 п. 5 ст. 19 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»¹.

¹ СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

В медицинской и юридической практике встречаются случаи, когда пациент отказывается от медицинской помощи по религиозным соображениям, в частности, известным примером является «Дело «Свидетели Иеговы» в Москве и другие (Jehovah's Witnesses of Moscow and others) против Российской Федерации» (Постановление ЕСПЧ от 10.06.2010)².

В данном постановлении Европейский Суд по правам человека подтвердил свою позицию о праве гражданина самому определять, каким может быть медицинское вмешательство и в том числе право гражданина на отказ от той или иной медицинской процедуры.

Как указано в п. 136 данного постановления, «свобода согласия на конкретную медицинскую помощь или отказа от нее или выбора альтернативного вида помощи имеет существенное значение для принципов самоопределения и личной автономии. Дееспособный взрослый пациент вправе, например, решать, соглашаться на операцию или лечение или, в том же порядке, на переливание крови. Однако чтобы эта свобода была реальной, пациенты должны иметь право выбора, который соответствует их взглядам и ценностям, независимо от того, насколько иррациональным, неразумным или нежелательным этот выбор представляется иным лицам. Во многих странах рассматривались дела «Свидетелей Иеговы», отказавшихся от переливания крови, и делался вывод о том, что, хотя публичный интерес в сохранении жизни или здоровья пациента, несомненно, является законным и весьма значимым, он должен уступать более значимому интересу пациента в распоряжении своей собственной жизнью (см. решения, процитированные в § 85–88 настоящего Постановления). Подчеркивалось, что свободный выбор и самоопределение сами по себе являются основными составляющими жизни и что в отсутствие указания на необходимость защиты третьих лиц (например, при обязательной вакцинации во время эпидемий) государство должно воздерживаться от вмешательства в индивидуальную свободу выбора в сфере здравоохранения, поскольку такое вмешательство может только уменьшить, а не увеличить ценность жизни (см. решения по делам «Малетт против Шульмана» и «Фосмайр против Николо», процитированные в § 85 и 87 настоящего Постановления)».

В то же время несмотря на данную правовую позицию ЕСПЧ российское законодательство ясно и четко определяет обязанности врача при оказании медицинской помощи.

Согласно п. 9 ст. 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»³ (далее — Федеральный закон № 323-ФЗ) медицинское вмешательство без согласия гражданина, одного из родителей или иного законного представителя допускается:

1) если медицинское вмешательство необходимо по экстренным показаниям для устранения угрозы жизни человека и если его состояние не позволяет выразить свою волю

или отсутствуют законные представители (в отношении лиц, указанных в ч. 2 настоящей статьи); 2) в отношении лиц, страдающих заболеваниями, представляющими опасность для окружающих; 3) в отношении лиц, страдающих тяжелыми психическими расстройствами; 4) в отношении лиц, совершивших общественно опасные деяния (преступления); 5) при проведении судебно-медицинской экспертизы и (или) судебно-психиатрической экспертизы; 6) при оказании паллиативной медицинской помощи, если состояние гражданина не позволяет выразить ему свою волю и отсутствует законный представитель.

Таким образом, можно говорить о том, что возникает определенное противоречие между правом пациента на отказ от медицинского вмешательства и обязанностью врача оказывать медицинскую помощь. Согласно современному российскому законодательству и правоприменительной практике данное противоречие разрешается таким образом, что врач не имеет права отказаться от медицинской помощи в том случае, если пациент находится без сознания, он должен ее оказать.

Еще более конфликтной является ситуация, когда врач обязан оказывать медицинскую помощь и выполнять свои трудовые обязанности, но отказывается от вакцинации, что может повлечь отстранение от работы.

При этом согласно ст. 10 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»⁴ прививка от COVID-19 относится к профилактическим прививкам по эпидемиологическим показаниям.

Согласно п. 2 ст. 5 данного закона отсутствие профилактических прививок влечет отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержден Постановлением Правительства РФ от 15 июля 1999 г. № 825 (ред. от 24.12.2014) «Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок»⁵.

Согласно данному перечню к таким работам относятся, в частности, работы с больными инфекционными заболеваниями, а также работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Согласно п. 2 ст. 10 Федерального закона «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» решения о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям принимают главный государственный санитарный врач Российской Федерации, главные государственные санитарные врачи субъектов Российской Федерации.

Перечень оснований для отстранения от работы предусмотрен ст. 76 ТК РФ. В соответствии с ч. 1 данной статьи иные основания могут быть предусмотрены ТК РФ,

² СПС «КонсультантПлюс».

³ СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

⁴ СЗ РФ. 1998. № 38. Ст. 4736.

⁵ СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3766.

другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Таким образом, медицинский работник в период действия решения о проведении профилактических прививок по эпидемическим показаниям, принятого главным государственным санитарным врачом Российской Федерации, главными государственными санитарными врачами субъектов Российской Федерации, и не привитый от COVID-19, может быть отстранен от работы на основании ст. 76 ТК РФ и п. 2 ст. 5 Федерального закона «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней».

Врач должен оказывать медицинскую помощь надлежащего качества в соответствии с утвержденными стандартами.

Нередко в практике возникают случаи, когда врач оказывает медицинскую помощь с нарушениями, что влечет причинение вреда здоровью гражданина, в том числе смерть пациента. При этом, как правило, пациенты или их родственники обращаются в суд с исками о возмещении морального вреда к самому лечебному учреждению.

Апелляционным определением Тюменского областного суда от 8 ноября 2017 г. по делу № 33-6086/2017 с Муниципального медицинского автономного учреждения «Городская поликлиника № 4» была взыскана компенсация морального вреда за некачественное оказание медицинской помощи, повлекшее смерть пациента.

Как указано в материалах дела, после введения профилактической прививки у пациента развилась аллергическая реакция, которая привела к смерти пациента. При этом пациент не был предупрежден о возможных последствиях прививки, а также за ним не было установлено медицинское наблюдение после того, как прививка была введена⁶.

Обязанность по оказанию медицинской помощи в соответствии со стандартами ее оказания возложена на врача ТК РФ, Федеральным законом № 323-ФЗ, подзаконными нормативными актами, должностными инструкциями, трудовым договором.

Соответственно, если врач оказывает помощь с нарушениями правил ее оказания, его действия являются дисциплинарным проступком. Таким образом, за ненадлежащее оказание медицинской помощи врач может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

Так, решением Радужнинского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 3 июня 2015 г. по делу № 2-545/2015 врачу-стоматологу было отказано в удовлетворении иска о восстановлении на работе, признании увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным, признании дисциплинарных взысканий незаконными.

Судом было установлено, что пациентка стоматологической клиники обратилась к врачу с просьбой снять коронку для лечения зуба. Однако П., не сказав об этом, снял две коронки. Второй протез пациентка не была намерена менять. Врач заверил ее, что успеет все сделать до ее отъезда в отпуск. Просила разобраться в ситуации

и поручить работу более квалифицированному специалисту.

Также с заявлением к главному врачу о не оказании медицинской помощи П. обратилась пациент, указав, что обращалась за медицинской помощью к П. Не долечив зубы, он поставил коронку. Сразу после постановки моста у нее начались боли. Она говорила об этом врачу, но он отвечал, что надо подождать, и все пройдет. Боли не прекращаются до сих пор.

По результатам рассмотрения жалоб пациентов и объяснительных П. работодателем было установлено грубое нарушение П. правил внутреннего трудового распорядка, СанПиН, положения об оказании платных услуг населению, выразившееся в отсутствии записей в амбулаторных медицинских картах.

При установленных обстоятельствах, исследовав и оценив представленные доказательства, суд пришел к выводу, что работодатель правомерно привлек истца к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора и последующего увольнения⁷.

Нередко работодатели пытаются привлечь медицинских работников к дисциплинарной ответственности за разглашение сведений, составляющих врачебную тайну. При этом часто под таким разглашением лечебные учреждения понимают предоставление сведений об обращении за медицинской помощью, которые медицинские работники представляют в качестве доказательства в суд по делам о защите своих трудовых прав.

Так, Апелляционным определением Суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 20 апреля 2021 г. № 33-2449/2021 было отменено решение нижестоящего суда, отказавшего Б. в восстановлении на работе в должности медицинской сестры.

Апелляционная инстанция указала в решении, что «судом первой инстанции было установлено, что истицей без запроса суда, без согласия субъектов персональных данных, по личной инициативе были представлены медицинские документы лечебного учреждения, которые содержали данные о пациентах, состоянии здоровья, диагноз, данные о медицинском исследовании.

Изложенные обстоятельства подтверждаются материалами дела и ничем не опровергнуты.

Вместе с тем судом не было учтено, что указанные сведения предоставлялись Б. в суд в качестве доказательств отсутствия вины истца в совершении дисциплинарного проступка в рамках другого рассматриваемого в суде иска, то есть в защиту своих трудовых прав.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований Б., их обоснования и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: является ли обращение Б. в суд с ходатайством о приобщении доказательств несовершения дисциплинарного проступка, в целях защиты своих трудовых прав разглашением охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; было ли со стороны Б. при обращении в

⁶ СПС «КонсультантПлюс».

⁷ СПС «КонсультантПлюс».

суд, с учетом характера правоотношений, разглашение сведений, составляющих врачебную тайну.

При этом суд первой инстанции оставил без внимания факт непредставления работодателем в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Б. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде замечания учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение Б., ее отношение к труду.

Судом указано, что злоупотребления правом в действиях истца нет, так как разумность и добросовестность участников оборота предполагается, обратное подлежит доказыванию (ч. 1 ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации). Как следует из материалов дела, истец предоставила документы в суд в целях защиты своих трудовых прав, медицинские документы третьим лицам истцом не передавались, доказательств этого ответчиком предоставлено не было. Указанный факт истцом не был скрыт.

Доказательств причинения действиями истца вреда авторитету лечебного учреждения или иных негативных последствий пациентам, указанным в списках, предоставленных истцом в суд, ответчиком предоставлено не было⁸.

Таким образом, судебная практика исходит из того, что представление медицинским работником в качестве доказательств документов, связанных с обращением пациентов за медицинской помощью, в суд не является разглашением врачебной тайны, если это сделано в целях защиты своих трудовых прав и не причинило вреда третьим лицам.

Одной из сложных и неоднозначных категорий трудовых споров являются споры о привлечении медицинских работников к дисциплинарной ответственности за нарушение норм врачебной этики и деонтологии.

Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации, принятый Первым национальным съездом врачей Российской Федерации 5 октября 2012 г.⁹, не является нормативным правовым актом.

В то же время, если правила, содержащиеся в указанном акте, закреплены в локальных нормативных актах, в том числе в правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях, а также в трудовых договорах, указанные нормы становятся обязательными правилами поведения для врачей и медицинских сестер.

Нарушение указанных норм может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности. Необходимо отметить, что данные дела являются сложными с точки зрения доказывания самого проступка, а также его тяжести. Как правило, медицинских работников привлекают к ответственности за грубое отношение к пациентам, а данное понятие носит оценочный характер.

Так, *Решением Семилукского районного суда Воронежской области от 22 июля 2019 г. по делу № 2-621/2019*

был отменен приказ о дисциплинарном взыскании, вынесенном врачу общей практики за нарушение норм врачебной этики и деонтологии. Суд указал, что, «оценивая представленные сторонами доказательства, в том числе свидетельские показания и объяснения сторон, суд приходит к выводу, что факт неэтичного поведения при исполнении врачом общей практики (семейным врачом) И. не нашел своего подтверждения в судебном заседании.

Доказательств несоблюдения общепринятых правил врачебной этики и деонтологии суду не представлено.

Как указано выше, принципы медицинской этики и деонтологии изложены в «Кодексе профессиональной этики врача Российской Федерации» (принят Первым национальным съездом врачей Российской Федерации 05.10.2012).

На основании вышеуказанных нормативных актов, в лечебном учреждении разработано и применяется Положение о медицинской этике и деонтологии, утвержденное главным врачом (л. д. 71–76).

Между тем из содержания оспариваемого приказа не следует, нарушение каких конкретно принципов медицинской этики и деонтологии вменяется истцу в вину, что препятствует квалификации каких-либо действий истца в качестве вмененного ему в вину дисциплинарного проступка в виде нарушения медицинской этики и деонтологии.

В судебном заседании установлено, что в указанном заявлении явно преувеличены события происходящего, так как И. указано, что конфликт длился 1,5–2 часа, при этом, как пояснила сама И., она уходила из кабинета в регистратуру, чтобы позвонить в аптеку и уточнить наличие бесплатных лекарств, которые положены ФИО13. Заведующая амбулаторией также считает, что конфликт не мог продолжаться такое длительное время, что И. явно преувеличивает длительность конфликта.

Свидетель ФИО12 подтвердила суду, что имело место повышение голоса со стороны И., но лишь с целью, чтобы больная услышала, что ей говорят.

Суд не считает повышение голоса грубым, нетактичным, неприличным отношением к пациентам, поскольку в данной психоэмоциональной ситуации, вызванной поведением самой пациентки, которая, требуя оказания медицинских услуг, не желала проходить осмотр, предоставить рекомендации и консультации иных врачей, притом что медицинская карта с 2013 года записей об обращении к врачам Латненской амбулатории не имеет, повышение голоса не является неэтичным¹⁰.

Анализ действующего законодательства и судебной практики показывает, что существуют особенности привлечения медицинских работников к дисциплинарной ответственности. Данные особенности обусловлены требованиями законодательства об охране здоровья граждан, об охране труда, необходимостью соблюдения медицинскими работниками норм врачебной этики и деонтологии, проблемами доказывания случаев грубого обращения с пациентами, возможностью отстранения медицинских работников от работы в случае отказа от обязательной вакцинации.

⁸ СПС «КонсультантПлюс».

⁹ СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ СПС «КонсультантПлюс».

Трансформация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики

Жильцова Юлия Владимировна,
доцент кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета,
кандидат юридических наук, доцент
jfr.seminar@yandex.ru

Клепалова Юлия Игоревна,
доцент кафедры гражданского права Северо-Западного филиала
Российского государственного университета правосудия,
кандидат юридических наук, доцент
klepalova.yulia@yandex.ru

Авторами статьи анализируются изменения в трудовом праве в связи с развитием цифровой экономики. Пандемия, связанная распространением COVID-19, вызвала развитие дистанционного труда во многих сферах экономики. Стала активно развиваться платформенная занятость в сфере услуг. Многие современные формы нетипичной занятости не урегулированы нормами трудового права. Авторами исследуются признаки трудового правоотношения и их модификация в эпоху цифровой экономики.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое правоотношение, дистанционный труд, платформенная занятость, нетипичные формы занятости.

The Transformation of a Labor Relationship in the Digital Economy Development Conditions

Yulia V. Zhiltsova
Associate Professor of the Department of Labor Law of the Ural State Law University
PhD (Law), Associate Professor

Yulia I. Klepalova
Associate Professor of the Department of Civil Law of the Northwestern Branch
of the Russian State University of Justice
PhD (Law), Associate Professor

The authors of the article analyze changes in labor law in connection with the development of the digital economy. The pandemic caused by the spread of COVID-19 has caused the development of telework in many areas of the economy. Platform employment in the service sector began to actively develop. Many modern forms of atypical employment are not regulated by labor law. The authors investigate the signs of an employment relationship and their modification in the era of the digital economy.

Keywords: labor law, labor relationship, distance work, platform employment, atypical forms of employment.

В условиях распространения коронавируса COVID-19 в России, как и в других странах, были приняты меры по ограничению непосредственного межличностного взаимодействия граждан в целях сдерживания распространения инфекции. Последствиями данных мер стал переход на удаленную работу из дома с последующим внесением изменений в действующее трудовое законодательство, а также развитие «платформенной занятости». Правительство Российской Федерации рассматривает задачу по разработке законодательного регулирования новых форм занятости, включая платформенную занятость, в числе приоритетных на ближайшие годы¹.

Полагаем, что в связи с появлением новых форм занятости понятие и признаки трудового правоотношения, сформулированные в XX веке, будут претерпевать изменения, поскольку они исследовались применительно к устойчивому производственному труду в период интенсивного развития промышленности в начале XX века и необходимости урегулирования отношений между рабочими и их нанимателями. Так, в 20-е годы прошлого столетия как в европейской научной литературе, так и в советской анализировалась природа трудового правоотношения и формировались его отличительные признаки². Вальтер Каскель под трудовым отношением понимал

¹ Перспективы развития платформенной занятости в России // URL: <https://wciom.ru/sobytiye/perspektivy-razvitiya-platformennoy-zanjatosti-v-rossii> (дата обращения: 30.06.2021).

² Подробно о капиталистическом и социалистическом трудовом правоотношении см.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юриздат, 1948 (переиздано: М.: Проспект, 2008).

совокупность правоотношений, существующих между рабочим и нанимателем, по договору с которым обязывается рабочая сила, между рабочим и его товарищами, с которыми отдельный рабочий трудится вместе на производстве и объединен одной профсоюзной организацией, и, наконец, гражданами и государством, которое обязано защищать рабочую силу своих граждан как национальное достояние³. Следует отметить, что уже тогда формировался признак наемного труда как кооперированного и подчеркивалась важность защитной функции трудового права, обеспечиваемая государством. Именно тогда стала формироваться теория социального трудового права⁴.

Понятие трудового отношения, содержащееся в ст. 15 Трудового кодекса РФ, представляет собой первую попытку его законодательного закрепления в кодифицированном акте. Отличительные признаки трудовых отношений перечислены также в Постановлении Пленума Верховного Суда, к которым относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату⁵.

Сложившаяся судебная практика содержит в числе причин отказа признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями отсутствие, недоказанность:

— состоявшегося между сторонами соглашения о заключении трудового договора, наличие существенных (обязательных) условий этого договора в соответствии со ст. 57 ТК РФ: место работы, трудовую функцию, дату начала работы, режим рабочего времени и отдыха, условия оплаты труда, место исполнения трудовых обязанностей, срок трудового договора и т.п.⁶;

— возложение обязанности подчинения внутреннему трудовому распорядку⁷;

— оформление трудовых отношений (заявление о приеме на работу, предоставление работодателю трудовой книжки и СНИЛС, ознакомление с должностными обязанностями, заключение письменного трудового договора)⁸ и т.д.

Таким образом, к характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции и надлежащее оформление этого соглашения; обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, устойчивый и стабильный характер этих отношений, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

Все это характерно для традиционной, устойчивой занятости. Вместе с тем мы видим коренные изменения в занятости в современный период. Нельзя не согласиться с позицией Н.Л. Лютова, который отмечает, что монотонный труд, ход которого детально контролируется работодателем, в современных условиях все больше вытесняется автоматикой — исчезают целые профессии, еще недавно создававшие массу рабочих мест⁹. Труд, регулируемый нормами трудового права, во все большей степени перемещается в сектор услуг, для которого характерна самостоятельность лица, выполняющего работу, а также ориентация на результат... Одним из наиболее ярких проявлений воздействия технологического прогресса на отношения в сфере труда можно назвать распространение «платформенной» или «гиг-экономики», связанной с трудом посредством онлайн-платформ¹⁰.

Пандемия COVID-19 способствовала развитию цифровой экономики, что повлекло значительные изменения в сфере занятости. Например, дистанционный труд, рас-

от 29 июля 2020 г. по делу № 2-4521/2020 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/hrjGvUC78pU8/?page> (дата обращения: 24.06.2021); Решение Петрозаводского городского суда Республики Карелия № 2-6407/2020-М-6068/2020 М-6068/2020 от 27 ноября 2020 г. по делу № 2-6407/2020 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/NAnBHQVv0pHc/?regular-txt> (дата обращения: 24.06.2021). Решение Новоалтайского городского суда Алтайского края № 2-1696/2020 М-1514/2020 от 29 июля 2020 г. по делу № 2-1696/2020 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Z8t5pdQHSfUD/?page> (дата обращения: 24.06.2021).

⁸ Решение № 2-3292/2020-2-3292/2020-М-2919/2020 М-2919/2020 от 29 июля 2020 г. по делу № 2-3292/2020 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/BclwWJAmxuYC>; Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 14 февраля 2014 г. по делу № 33-622/2014 // ГАРАНТ.РУ. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/122569861/#ixzz6zLvMoyVO>

⁹ К «исчезающим» профессиям уже сегодня относят чертежника, библиотекаря, кассира в супермаркете, работников конвейеров, кондуктора и др. URL: <https://malbusiness.com/professii-i-malyie-biznesyi-kotoryie-ischezayut-iz-nashey-zhizni/> (дата обращения: 29.06.2021).

¹⁰ Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10.

³ В. Каскель. Новое трудовое право / перевод с немецкого; под редакцией Е. Даниловой. М., 1925. С. 54–55.

⁴ Подробно о становлении института трудового договора в германском праве см.: Лысенко О.Л. Становление института трудового договора в германском праве в конце XIX — начале XX в. // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2010.

⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (п. 17–18) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 24.06.2021).

⁶ Решение Канского районного суда Красноярского края № 2-1405/2020-2-1405/2020-М-831/2020 М-831/2020 от 14 сентября 2020 г. по делу № 2-1405/2020 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/dlFWx1q3pOZH> (дата обращения: 24.06.2021); Решение Железнодорожного районного суда Новосибирской области № 2-823/2020-2-823/2020-М-271/2020 М-271/2020 от 30 июля 2020 г. по делу № 2-823/2020 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/aU8T4YmXqZu/?page> (дата обращения: 24.06.2021).

⁷ Решение Московского районного суда г. Санкт-Петербурга № 2-4521/2020-2-4521/2020-М-2579/2020 М-2579/2020

смастриваемый изначально как нетипичная форма занятости, ранее характерная лишь для отдельных отраслей (например, ИТ), стал применяться практически во всех отраслях, кроме непрерывно действующих производств. Коронавирусная инфекция спровоцировала усиление дискуссии о необходимости социальной защиты для платформенных работников в связи с ростом спроса в сфере услуг, особенно на услуги доставки.

На сегодняшний день не существует единого нормативного определения понятия «платформенная занятость». Международными организациями предлагаются следующие определения: форма занятости, при которой организации или отдельные лица используют онлайн-платформу для доступа к другим организациям или частным лицам для решения конкретных проблем или для предоставления определенных услуг в обмен на оплату; нестандартная форма занятости с использованием онлайн-платформ и цифровых технологий для посредничества между индивидуальными поставщиками услуг (исполнителей, зарегистрированных на платформе) и покупателями¹¹.

Исходя из определений, можно сделать вывод, что платформенная занятость предполагает трех участников отношений: заказчика / клиента / покупателя / потребителя услуг; подрядчика / исполнителя / работника и платформу, которая соединяет спрос и предложение на «услугу».

По утверждению О.В. Чесалиной, «лица, работающие посредством платформ, не образуют единую гомогенную группу: ...часть нуждается в социальной защите... можно предложить варианты предоставления трудовправовых гарантий...»¹². Полагаем, что трудовым законодательством могут быть урегулированы отношения «платформы», которая будет выступать работодателем в отношении физических лиц, не занимающихся предпринимательской деятельностью, имеющих социальные гарантии; на которых, как и на других работников, должны распространяться минимальные трудовправовые гарантии.

Отсутствие законодательного регулирования отношений между платформами и занятыми порождает в том числе и судебные споры между ними о признании сложившихся отношений трудовыми. Так, например, Верховный суд Великобритании постановил, что водители, выполняющие заказы через приложение Uber, являются наемными работниками и, следовательно, им положены оплачиваемый отпуск и минимальная заработная плата¹³. Согласно судебному решению, при-

нятому в штате Калифорнии в США, водителям такси, которые работают на платформы, должны быть предоставлены следующие гарантии: заработная плата не ниже МРОТ, медицинское страхование для водителей; страхование от несчастных случаев и на случай смерти в процессе работы; ограничение по продолжительности рабочего времени: нельзя проводить за рулем более 6 часов непрерывно и более 12 часов в течение суток¹⁴.

Федеральный суд по трудовым спорам Германии вынес решение о признании истца наемным работником, так как компания-платформа создала систему стимулов, которая привела к модели косвенного контроля, при которой занятый не мог свободно организовывать свою деятельность в соответствии с местом, временем и содержанием работы, система оценки компании-платформы определяла его доступ к заказам и, соответственно, влияла на его почасовую заработную плату¹⁵.

Полагаем, что платформенная занятость будет приобретать со временем все большую популярность у лиц, непосредственно оказывающих услуги, поскольку она предоставляет преимущества по сравнению с традиционными формами занятости: кроме свободы в выборе объема и режима работы она позволяет обойти возрастной ценз и допустить на рынок труда большее количество участников, нежели это предусмотрено действующим законодательством, позволяет получать доход лицам с семейными обязанностями, маломобильным, инвалидам, вышедшим из мест лишения свободы и всем тем, кто испытывает трудности в поиске работы, что значительно сокращает теневой сектор экономики; в связи с этим представляется, что указанная сфера приложения должна быть урегулирована государством. Но в случае, когда в конкретных социально-экономических обстоятельствах платформенная занятость является единственным источником дохода, чтобы выйти на определенный хотя бы минимальный уровень дохода, большой объем выполняемой работы, отсутствие полноценного отдыха может привести к непоправимым последствиям¹⁶. В России начинает складываться судебная практика по делам об установлении факта трудовых отношений с лицами, оказывающими транспортные услуги (например, «Яндекс. Такси»): суды отказывают в признании отношений трудовыми, поскольку работа через мобильные приложения рассматривается как самостоятельный труд¹⁷.

¹¹ Платформенная занятость: определение и регулирование / авт. коллектив: О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекар, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021. С. 10.

¹² Чесалина О.В. Трудовправовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ // Herald of Euro-Asian Law Congress. 2020. № 1. С. 113.

¹³ Высший суд Британии признал водителей Uber наемными работниками, а не самозанятыми // URL: <https://www.bbc.com/russian/news-56125497>

¹⁴ California Assembly Bill 5 (2019). URL: [https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_\(2019\)#California_v_Uber_and_Lyf](https://ballotpedia.org/California_Assembly_Bill_5_(2019)#California_v_Uber_and_Lyf)

¹⁵ Germany adds to recognition of platform workers // URL: <https://socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platform-workers> (дата обращения: 30.06.2021).

¹⁶ Ивакина Е. В Петербурге упал за смертью с велосипеда курьер «Яндекс.Еды». Коллеги утверждают: он проработал без отдыха 10 часов // URL: <https://zen.yandex.ru/media/id/5ca08d571b3a6c00b3291656/v-peterburge-upal-zamertvo-s-velosipeda-kurer-iandeksedy-kollegi-utverjdaiut-on-prorabotal-bez-otdyha-10-chasov-5cbb3be6ae4f3800b29a1fea>

¹⁷ Например, Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу № 33-53437/2019 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.06.2021).

Представляется, что такие отказы в удовлетворении исковых требований представляют собой отказы по формальным основаниям (истец являлся самозанятым), не устанавливая природу отношений, сложившихся между сторонами.

Полагаем, интерес к платформенной занятости будет возрастать, что потребует от законодателя урегулировать в ближайшем будущем отношения с ее участниками. Полагаем, что правовое регулирование должно в первую очередь охватить физических лиц, вступающих в отношения с платформами и не обладающими каким-либо иным правовым статусом. Требование о правомерности и допустимости обладания таким статусом для физического лица со стороны платформы, чтобы стать участником соответствующих отношений, требует осмысления с учетом социально-экономической обстановки в стране, а также динамики востребованности со стороны граждан.

В России на сегодняшний день охват платформенной занятостью высок. Так, на площадке Avito — 1 млн предложений услуг¹⁸; на платформе YouDo — более 1 млн 500 тыс. исполнителей¹⁹; на платформе PROFI.RU — более 900 тыс. специалистов по 700 видов услуг²⁰ и т.п.

Вышеприведенные данные демонстрируют общемировую проблему регулирования труда «платформенных» работников. Следуя сформированной еще в XX веке теории социального трудового права, полагаем, что необходимо рассматривать платформенную занятость как особый вид трудового правоотношения. Устоявшееся понятие и критерии трудовых отношений, применимые для устойчивого промышленного производства, должны становиться более гибкими. Цель данного изменения: включить новые формы занятости в сферу действия трудового права.

Полагаем, что в складывающихся отношениях между платформой и лицами, оказывающими услуги с ее помощью, фактически складываются отношения, обладающие признаками трудовых: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции²¹ в интересах, под контролем и управлением

работодателя, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя²²; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем²³, а с началом пандемии для большинства граждан это и осуществление периодических выплат, которые являются единственным и (или) основным источником доходов.

В связи с этим видится оправданным и своевременным предложение Минтруда РФ включить соответствующую главу в ТК РФ. Цифровая экономика ставит задачу для трудового права: необходима гибкая концепция регулирования трудовых правоотношений, поскольку понятие и признаки трудовых отношений, сформировавшиеся в эпоху развития промышленности, утрачивают актуальность в эпоху сферы услуг, в том числе на основе платформ. Полагаем, что основой такой концепции должна стать взаимосвязь экономической и социальной функций трудового права, а также отказ от признака устойчивой занятости как основного, указывающего на наличие трудовых отношениях.

Неустойчивые формы занятости должны постепенно включаться в сферу регулирования трудового права и предоставлять работникам все трудовые гарантии. Разделяем мнение, что социальная ценность трудового права заключается в защите интересов слабой стороны²⁴, которой на момент зарождения отрасли трудового права являлся работник. Сегодняшний рынок труда характеризуется увеличением нетипичных форм занятости, находящихся в организационной и часто в экономической зависимости в условиях платформенной занятости. Полагаем, что в условиях платформенной занятости «слабой стороной» является лицо, оказывающее услуги с использованием платформы, которое находится в условиях организационной и экономической зависимости, и поэтому нуждается в предоставлении трудовых гарантий, а вышеуказанные отношения в дальнейшем должны быть включены в сферу регулирования трудового права.

2014 г. № 2020-ст // URL: <https://sudact.ru/law/ok-010-2014-mskz-08-obshcherossiiskii-klassifikator-zaniatii-printiat/> (дата обращения: 27.06.2021).

²² Информация о месте, времени, способе доставки (выполнения работы) не определяется физическим лицом, осуществляющим доставку, самостоятельно; вся необходимая информация предоставляется «платформой».

²³ Автомобили с логотипом «Uber», «Wildberries», OZON; плащи и сумки служб доставки «Самокат», «Яндекс. Еда», «Delivery-club» и т.д.

²⁴ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. С. 326–327.

¹⁸ URL: <https://www.avito.ru/company> (дата обращения: 23.06.2021).

¹⁹ URL: <https://youdo.com/> (дата обращения: 23.06.2021).

²⁰ URL: <https://profi.ru/about/> (дата обращения: 23.06.2021).

²¹ Услуги по доставке выполняются лицом, осуществляющим по своему содержанию трудовую функцию доставщика, предусмотренную разделом 9621 Общероссийского классификатора занятий, утвержденным Приказом Росстандарта от 12 декабря

Литература

1. Каскель В. Новое трудовое право / В. Каскель; перевод с немецкого А. Зак; под редакцией и с предисловием Е. Даниловой. Москва: Вопросы труда, 1925. 408 с.
2. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права: монография / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. Санкт-Петербург: Юридический Центр Пресс, 2006. 938 с.
3. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России / Н.Л. Лютов // Lex russica (Русский закон). 2018. № 10 (143). С. 30–39.
4. Платформенная занятость: определение и регулирование / О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь [и др.]. Москва: НИУ ВШЭ, 2021. 78 с.
5. Чесалина О.В. Трудовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ / О.В. Чесалина // Herald of the Euro-Asian Law Congress. 2020. № 1. С. 108–117.

Цифровизация в трудовом праве стран ЕАЭС*

Пряженников Максим Олегович,
генеральный директор частного учреждения «Приморский кролевой дом молодежи»,
кандидат юридических наук
m.pryazhennikov@gmail.com

В статье рассмотрена реализация Цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 г. в сфере труда и трудового права. Проведен сравнительный обзор национальных подходов к цифровизации таких аспектов отношений в сфере труда, как трудовая функция, режим работы, взаимодействие работника и работодателя, обеспечение конфиденциальности информации, а также трансформации требований к работникам.

Ключевые слова: цифровизация, ЕАЭС, трудовой договор, трудовое право.

Digitalization in Labor Law of the EAEU Member States

Maksim O. Pryazhennikov
CEO of the Primorsk Territorial Youth Center Private Institution
PhD (Law)

The article discusses the implementation of the Digital Agenda of the Eurasian Economic Union until 2025 in the field of labor and labor law. A comparative review of national approaches to digitalization of such aspects of relations in the world of work as labor function, work schedule, interaction between the employee and the employer, ensuring the confidentiality of information, as well as transforming the requirements for employees.

Keywords: digitalization, EAEU, labor contract, labor law.

Высший Евразийский экономический совет в своем решении от 11 октября 2017 г. № 12 закрепил основные направления реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года¹. Среди них цифровая трансформация рынка рабочей силы. Преобразование рынка труда изменит баланс спроса и предложения на трудовые ресурсы, повысит производительность труда. Для этого необходимы условия для развития профессиональных цифровых навыков и творческого потенциала людей, система мобильности трудовых ресурсов, а также развитая система применения дистанционного труда. Кроме того, на рынок труда и систему регулирования труда влияет также цифровая трансформация отраслей экономики. Ответом на все это становится цифровизация трудового права.

«Цифровизация» трудовой функции

Цифровизация труда прежде всего затронула работников, чья трудовая функция связана с сетью интернет и сферой услуг. Цифровизация охватила форматы взаимодействия с клиентами (через сайты, мессенджеры, приложения) и с работниками (система электронного документооборота для управленческого персонала — это среда осуществления трудовой функции), осуществ-

вления самой трудовой функции в цифровой среде (для специалистов в сферах IT и онлайн-образования, консалтинга, интернет-банкинга и электронных платежных систем, SMM-специалистов, контент-менеджеров в интернете, журналистов, блогеров). Отметим, что в трудовом законодательстве стран ЕАЭС эти аспекты не регулируются, поскольку могут эффективно регулироваться на локальном уровне, на уровне профессиональных сообществ, или уже урегулированы в нормативных правовых актах, содержащих нормы иной отраслевой принадлежности.

Дистанционная (удаленная) работа

Ситуация с «легализацией» дистанционной работы в странах ЕАЭС разная. Так, в Армении и Кыргызстане специальное регулирование отсутствует. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) и Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК РБ)² выделены главы, а в Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее — ТК РК)³ — одна статья. Нормы ТК РФ о дистанционной работе детально проанализированы, поэтому мы сконцентрируем внимание на других странах ЕАЭС.

¹ Цифровая повестка ЕАЭС 2016–2019–2025 : сборник // Евразийская экономическая комиссия. М., 2019. URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/Documents/digital_agenda_eaeu.pdf

² Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (ред. от 18 июля 2019 г.) // URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296>.

³ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V (ред. от 19 декабря 2020 г.) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=5;-106.

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

Содержание главы 25¹ ТК РБ сходно с содержанием ТК РФ, однако есть отличия. Во-первых, ТК РБ признает в качестве юридически значимого обмен не только электронными документами, подписанными усиленными электронными подписями, но и просто файлами с текстами документов.

Во-вторых, ТК РБ не требует направления подтверждения получения электронного документа.

В-третьих, в ТК РБ допускается использование электронных документов (файлов с текстами этих документов) и в ситуациях, когда работника надо ознакомить под роспись, при последующем направлении в течение двух рабочих дней копий документов на бумажном носителе заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении (ч. 5 ст. 307¹).

В-четвертых, в ТК РБ для коммуникации работника и работодателя (задания, иная информация для исполнения трудовых обязанностей, результаты работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы) можно использовать электронные документы или сообщения в электронном виде (в том числе СМС-сообщениями, файлами и записями) в соответствии с трудовым договором.

В-пятых, при заключении трудового договора о дистанционной работе, наоборот, требуется присутствие работника, а изменения могут вноситься через обмен электронными документами (с направлением бумажной версии).

В-шестых, различается подход в применении технических средств и программного обеспечения: согласно ч. 2 ст. 307² ТК РБ по умолчанию работник использует собственные оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

В-седьмых, в соответствии с ч. 2 ст. 307⁴ ТК РБ режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, устанавливается трудовым договором либо определяется работником самостоятельно, что указывается в трудовом договоре.

В-восьмых, белорусский законодатель не вводит дополнительных оснований прекращения трудового договора с дистанционным работником.

С.В. Шуралева при обзоре белорусского законодательства ставит обоснованный вопрос о том, какой документ, бумажный или электронный, при их расхождении будет иметь большую юридическую силу⁴. Ответа на этот вопрос нет ни в ТК РБ, ни в трудовом законодательстве других стран ЕАЭС.

В ст. 138 ТК РК для работников предусмотрен ряд гарантий, в том числе предоставление средств коммуникаций (средств связи) с последующим их обслуживанием или компенсация за использование средств коммуникаций работника, а также возмещение на основании соглашения сторон иных расходов, связанных

с выполнением работы для работодателя (стоимость электроэнергии, воды и другие расходы). Используется фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым необходимо определить. А вот порядок соблюдения требований охраны труда определяется уже в акте работодателя, а не в трудовом договоре. Отмечено, что все требования охраны труда применяются к договору о дистанционной работе в полном объеме⁵.

Цифровая коммуникация между работником и работодателем

Нельзя не отметить внедрение электронных процедур кадрового делопроизводства (в том числе заключения, изменения и прекращения трудового договора, электронной трудовой книжки), систем электронного документооборота, CRM-систем (автоматизированные системы взаимодействия с клиентами), электронных сервисов постановки задач, а также коммуникацию внутри коллектива посредством мессенджеров.

В соответствии с подп. 81 п. 1 ст. 1 ТК РК аналогом письменного заявления работника или работодателя признаются заявления, поданные иным способом, в том числе посредством электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий. Пункт 2 ст. 113 ТК РК допускает осуществление в электронной форме информирования работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях удержаний. В форме электронного документа, удостоверенного электронной цифровой подписью, может заключаться и изменяться также трудовой договор (абзац второй п. 1 ст. 33 ТК РК). Делается это на едином портале «Электронная биржа труда».

В соответствии с подп. 27 п. 2 ст. 23 ТК РК в 2020 г. на работодателей возложили обязанность вносить информацию о заключении, изменении и прекращении трудовых договоров, заключенных в письменной форме, в ЕСУТД — Единую систему учета трудовых договоров. Для обеспечения работы этой системы был утвержден приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 3 сентября 2020 г. № 353⁶, согласно которому работодатели обязаны вносить реквизиты сторон, сведения о специальности, профессии, квалификации или должности (трудовой функции) работника, дате начала и месте выполнения работы, сроке действия, дате заключения и порядковом номере трудового договора в единую систему учета трудовых договоров. Дополнительно при необходимости направляются сведения о режиме рабочего времени и отдыха, основании расторжения трудового договора, военной обязанности работника.

⁴ Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств — участников ЕАЭС (часть 2) // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 39–42.

⁵ Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств — участников ЕАЭС (часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 41–44.

⁶ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 3 сентября 2020 г. № 353 «Об утверждении Правил представления и получения сведений о трудовом договоре в единой системе учета трудовых договоров» // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34168492.

Абзац второй ст. 11 ТК РК признает возможность оформления актов работодателя также в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи.

В Беларуси электронная форма трудового договора применяется только для дистанционных работников. Переход на электронные трудовые книжки пока не осуществлен, однако уже сейчас в индивидуальном лицевого счета застрахованных лиц указываются информация о периодах трудовой деятельности: место работы с указанием структурного подразделения, в котором работает застрахованное лицо, сведения о приеме на работу, наименовании должности служащего, профессии рабочего в соответствии с квалификационными справочниками, нормативными правовыми актами и трудовым договором, сведения о присвоении квалификационной категории, разряда, класса, класса государственного служащего (квалификационного класса, классного чина, персонального звания, дипломатического ранга), сведения о переводе на другую постоянную работу, об увольнении, включая основания увольнения, другие сведения⁷.

В соответствии с абзацем вторым ч. 1 ст. 85 Трудового кодекса Республики Армения (далее — ТК РА)⁸ трудовой договор также может заключаться посредством электронных подписей сторон. Один экземпляр такого трудового договора передается работнику электронным способом, а в случае возникновения трудовых отношений с участием лица до четырнадцати лет — одному из родителей или усыновителю, или опекуну. Все иные правила заключения трудового договора применяются к такому трудовому договору без исключений. С 2017 г. в Армении идет замена бумажных трудовых книжек на электронные, однако процесс затянулся.

В ТК РФ ч. 1 ст. 65 допускает предъявление в форме электронного документа только документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, а также сведений о трудовой деятельности, заменяющих трудовую книжку. Кроме того, с начала 2021 г. проводится эксперимент по использованию в электронном виде без дублирования на бумажном носителе документов, связанных с работой (по аналогии с опытом Казахстана). Электронные документы могут применяться в рамках реализации договора о дистанционной работе, но во всех иных аспектах применение электронных документов ТК РФ не предусматривает. Аналогично ситуация обстоит и с применением иных форм взаимодействия (СМС-сообщения, сообщения в мессенджерах, CRM

и т.д.). Все это остается вне рамок законодательного регулирования и полностью регулируется на локальном уровне. Сходно ситуация обстоит в других странах ЕАЭС.

Система обеспечения конфиденциальности информации

В ТК РК правовое регулирование обработки персональных данных работников ограничивается закреплением общих обязанностей работодателя, а подробно все правила описаны в Законе Республики Казахстан «О персональных данных и их защите»⁹. Его содержание в целом идентично российским правовым нормам. Важно, что дача согласия на обработку персональных данных возможна в форме электронного документа. Аналогичный подход применен в Беларуси, где согласие субъекта персональных данных в соответствии с п. 2–3 ст. 5 Закона Республики Беларусь «О защите персональных данных»¹⁰ может быть получено в виде электронного документа или в иной электронной форме (указания (выбора) субъектом персональных данных определенной информации (кода) после получения СМС-сообщения, сообщения на адрес электронной почты; проставления субъектом персональных данных соответствующей отметки на интернет-ресурсе; других способов, позволяющих установить факт получения согласия субъекта персональных данных). Электронный формат согласия, подписанного электронной подписью, допускается и ч. 1 ст. 9 Закона Кыргызской Республики «Об информации персонального характера»¹¹.

А в Армении заимствован российский подход: ТК РА достаточно подробно регламентирует вопросы обработки персональных данных работников. В целом при определении общих требований по работе с персональными данными работников в ст. 131–136 ТК РА произведено копирование содержания ст. 86–90 ТК РФ (за исключением требования о совместной разработке работодателями, работодателями и их представителями мер защиты персональных данных работников). Кроме того, ТК РА содержит меньше отсылок к иным нормативным правовым актам.

В институте коммерческой тайны никаких «цифровых» новаций нет. Статья 28 Предпринимательского кодекса Республики Казахстан позволяет предпринимателям установить порядок обращения с информацией, составляющей коммерческую тайну, и осуществления

⁷ Закон Республики Беларусь «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного социального страхования» от 6 января 1999 г. № 230-3 // URL: https://kodeksy-by.com/zakon_rb_ob_individual_nom_personifitsirovannom_uchete_v_sisteme_gosudarstvennogo_sotsial_nogo_strahovaniya/6.htm

⁸ Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. № ЗР-124 (ред. от 9 июня 2020 г.) // URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>

⁹ Законе Республики Казахстан от 21 мая 2013 г. № 94-V «О персональных данных и их защите» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.01.2021) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31396226#pos=3;-106

¹⁰ Закон Республики Беларусь от 7 мая 2021 г. № 99-3 «О защите персональных данных» // URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12100099&p1=1&p5=0>

¹¹ Закон Кыргызской Республики от 14 апреля 2008 г. № 58 «Об информации персонального характера» (в ред. от 20.07.2017) // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ruru/202269>

контроля за его соблюдением¹². Таким образом, работодатель может сделать это с учетом современных технических возможностей, в том числе использования электронных документов. Однако ознакомление работника с необходимостью соблюдать режим коммерческой тайны производится в письменной форме. Согласно ст. 16 Закона Республики Беларусь «О коммерческой тайне»¹³ у работника есть обязанность передать только носители информации, а возможности получения у работника обязательства о неразглашении коммерческой тайны в электронном виде закон не предусматривает. В ст. 141 Гражданского кодекса Армении установлены критерии, позволяющие отнести информацию к составляющей коммерческую тайну¹⁴, а в ст. 122 ТК РА определяют передачу информации, составляющей коммерческую тайну, как основание для увольнения работника в связи с утратой доверия. ГК отсылает к законам, однако закона о коммерческой тайне в Армении нет. Вероятно, что все иные вопросы установления режима защиты информации решаются на уровне предприятий и регулируются либо в трудовых договорах, либо в локальных нормативных актах. В Кыргызстане применяется столь же традиционный подход: так, например, в соответствии с ч. 2 ст. 8 Закона «О коммерческой тайне» обязательства о сохранении коммерческой тайны доводятся до работника исключительно в письменной форме¹⁵. Кроме того, при прекращении трудового договора от работника требуется передать только материальные носители информации, однако сейчас основной объем информации находится в облачных хранилищах данных, а обязанности работника предпринять действенные меры по прекращению своего доступа к таким хранилищам законодательство Кыргызстана не содержит.

¹² Кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 г. № 375-V «Предпринимательский кодекс Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.04.2021) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38259854#pos=706;-46.

¹³ Закон Республики Беларусь от 5 января 2013 г. № 16-З «О коммерческой тайне» // URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=H11300016>

¹⁴ Гражданский кодекс Республики Армения от 28 июля 1998 г. № 3P-239 // URL: <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150008#p2184>

¹⁵ Закон Кыргызской Республики от 30 марта 1998 г. № 27 «О коммерческой тайне» (в ред. от 06.08.2018) // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/38>

Трансформация требований к работнику и цифровизация системы повышения квалификации работников

В Казахстане¹⁶, Беларуси¹⁷ и Кыргызстане¹⁸ рассмотрены программные мероприятия по подготовке и переподготовке работников в сфере информационно-коммуникационных технологий (преимущественно в формате онлайн-образования), а также разработке или корректировке профессиональных стандартов отраслей экономики с учетом требований к владению цифровыми компетенциями.

Что касается профессиональных стандартов, то цифровые компетенции имплементируются в качестве обязательных и в России, и в Беларуси, и в Казахстане. Однако этот процесс только начался.

Выводы

1. Процесс цифровизации трудового права стран ЕАЭС запущен, однако развивается крайне неравномерно. Наиболее активно процесс развивается применительно к дистанционной работе, персональным данным работников, а также использованию электронных документов в кадровом делопроизводстве и коммуникации работника и работодателя. Другие аспекты отношений в сфере труда проходят цифровую трансформацию вне рамок законодательного регулирования (такая ситуация представляется предпочтительной, однако требует наличия в законодательстве норм, признающих право на урегулирование этих аспектов в локальных нормативных актах, коллективных или трудовых договорах) либо функционируют в традиционном формате.

2. Для формирования единого рынка труда в рамках ЕАЭС критически важно разработать и реализовать единые подходы к использованию электронных документов в сфере труда (предпочтителен приоритет именно электронных документов с применением электронных подписей или даже без них), а также к формированию у работников цифровых компетенций.

¹⁶ Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 декабря 2017 г. № 827 «Об утверждении Государственной программы «Цифровой Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.10.2020) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37168057#sub_id=0

¹⁷ Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2021 г. № 66 «О Государственной программе «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 годы» // URL: https://pravo.by/upload/docs/op/C22100066_1612472400.pdf

¹⁸ Концепция цифровой трансформации «Цифровой Кыргызстан» — 2019–2023 // URL: <http://ict.gov.kg/index.php?r=site%2Fsanarip&cid=27>

Литература

1. 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.
2. Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств — участников ЕАЭС (часть 2) / С.В. Шуралева // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 39–42.

Вопросы согласованного правового регулирования трудовых и пенсионных отношений

Маматказин Илья Робертович,
доцент кафедры трудового и международного права
Пермского государственного национального исследовательского университета,
кандидат юридических наук
dekari74@yandex.ru

Межотраслевое взаимодействие трудовых и пенсионных отношений наглядно проявляется в процессе назначения страховых пенсий, в первую очередь досрочных страховых пенсий. Поскольку пенсионные права формируются большей частью в трудовых отношениях, поэтому формирование и реализация права на страховую пенсию обусловлены взаимодействием трудовых и пенсионных отношений. Взаимосвязь отношений различной отраслевой принадлежности требует очень качественной согласованности их правового регулирования. Так, отметим, что согласованное правовое регулирование трудовых и пенсионных отношений осуществляется без применения бланкетных и отсылочных норм, что свидетельствует о высоком уровне согласованности между нормами трудового права и пенсионными нормами.

Ключевые слова: согласованное правовое регулирование, трудовые отношения, трудовая функция, квалификационные требования, условия работы, страховые пенсии.

Issues of the Coordinated Legal Regulation of Labor and Pension Relations

Ilya R. Mamatkazin
Associate Professor of the Department of Labor and International Law
of the Perm State University
PhD (Law)

Intersectoral interaction is clearly evident in the process of assigning insurance pensions, primarily early insurance pensions. Due to the fact that pension rights are formed mostly in labor relations, without the interaction of labor and pension relations, the formation and implementation of the right to an insurance pension would be impossible. The interaction of relations of different industry affiliations requires a very high-quality consistency of their legal regulation. It is noteworthy that the coordinated legal regulation of labor and pension relations is carried out without the use of blank and reference norms. This indicates a high level of consistency between the norms of labor law and pension norms.

Keywords: coordinated legal regulation, labor relations, labor function, qualification requirements, working conditions, insurance pensions.

Наличие межотраслевых связей, необходимых для формирования пенсионных прав, требует согласованного правового регулирования правоотношений различной отраслевой принадлежности.

Взаимодействие правоотношений различной отраслевой принадлежности не отрицается в теории права. Более того, во многих случаях при характеристике правового регулирования такое взаимодействие, являясь важным, обеспечивает связь отраслей законодательства друг с другом¹. Многие положения, касающиеся такого взаимодействия, предполагают непосредственное участие в нем правоотношений, как одного из основных элементов механизма правового регулирования². Взаимодействие правоотношений, безусловно,

требует их согласованного правового регулирования. Согласованное правовое регулирование происходит, в частности, в тех случаях, когда в различных правоотношениях используются общие правовые категории, чему могут способствовать отсылочные и бланкетные нормы³. На необходимость согласованности в правовом регулировании обращают внимание, когда речь идет о подзаконном правотворчестве⁴ либо внутриотраслевой согласованности нормативных актов⁵. Вместе с тем в обоих случаях указывается на согласованность правового регулирования внутри отрасли, при этом

¹ Лившиц Р.З. Теория права : учебник. М. : БЕК, 1994. С. 117, 120.

² Алексеев С.С. Общая теория права : учебник. М. : Проспект, 2009. С. 283 ; см. также: Перевалов В.Д. Механизм правового регулирования как идея и реальность // Механизм правового регулирования: история и современность : V Алексеевские чтения / отв. ред. В.Д. Перевалов. Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. юрид. Ун-та, 2019. Ч. 1. С. 10.

³ О бланкетных нормах см., напр.: Кипарисов Е.Г., Пчелкин А.В. Теория и практика использования в процессе технического регулирования бланкетных норм // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2015. № 3 (31). С. 17.

⁴ Абрамова А.И. Подзаконное правотворчество в современном понимании: реалии и перспективы // Журнал российского права. 2019. № 8. С. 30.

⁵ Хохлов Е.Б. Направления совершенствования трудового законодательства // Журнал Российского права. 2011. № 9 (177). С. 14.

главным критерием согласованности является непротиворечивость правовых норм друг другу.

В то же время согласованное правовое регулирование правоотношений может осуществляться на межотраслевом уровне и без применения бланкетных или отсылочных норм, что достаточно часто проявляется между трудовыми и социально-обеспечительными отношениями, взаимодействие которых требует специального исследования⁶. Деятельность субъекта в рамках одного правоотношения, например трудового, может являться основанием для возникновения прав, основанных на законе, в ином правоотношении, например пенсионном. Подобное взаимодействие правоотношений мало изучено правовой наукой, оно требует очень тонкой и предельно четкой согласованности правовых норм.

К понятию «согласованное правовое регулирование» достаточно часто обращается Конституционный Суд РФ при разрешении вопросов, связанных с формированием пенсионных прав. Одним из таких последних постановлений Конституционного суда РФ является постановление от 28 января 2020 г. № 5-П⁷.

Понимание согласованного правового регулирования в обязательном пенсионном страховании основывается на том положении, что пенсионные права приобретаются, формируются вне пенсионных отношений, а в процессе трудовой, служебной, предпринимательской и иной деятельности. Эту особенность формирования пенсионных прав неоднократно подчеркивал Конституционный Суд РФ, на нее обращали внимание и классики советского права социального обеспечения. Несмотря на то что пенсионные права формируются не в пенсионных правоотношениях, они формируются на основании норм пенсионного права. Это является еще одной существенной особенностью правового регулирования прав на пенсию. Иными словами, трудовое законодательство, регулируя трудовые права и обязанности, не должно воздействовать на пенсионные права, даже если они формируются в процессе трудовой деятельности. Те редкие случаи, когда трудовое право

вторгалось в сферу пенсионных отношений, являются негативными примерами правового регулирования.

В дальнейшем, будучи сформированными, пенсионные права осуществляются, реализуются в пенсионных правоотношениях, в рамках соответствующих организационно-правовых форм: обязательного пенсионного страхования, государственного пенсионного обеспечения.

Когда обращают внимание на взаимодействие правоотношений в рамках обязательного пенсионного страхования, в первую очередь уделяется внимание взаимодействию пенсионных отношений и отношений по уплате страховых взносов. Действительно, согласованное правовое регулирование данных правоотношений чрезвычайно важно для слаженного функционирования процесса формирования и реализации пенсионных прав.

Но гораздо большего внимания требует согласованное правовое регулирование пенсионного и трудового отношений, которые взаимодействуют между собой не в меньшей степени, чем финансовое и пенсионное отношения. При этом не нужно связывать формирование пенсионных прав исключительно со страховыми взносами на обязательное пенсионное страхование. Следует понимать, что права на пенсию формируются не в финансовых отношениях, несмотря на их важность для обязательного пенсионного страхования, пенсионные права формируются в отношениях, в которых происходит реализация человеком права на труд. Это отношения трудовые, гражданско-правовые, а также отношения по прохождению государственной службы (служебные отношения).

Только общественно-полезный труд порождает право на пенсию⁸. Это выражение классиков советского права социального обеспечения не потеряло актуальности и в наше время, что находит подтверждение в судебных актах Конституционного Суда РФ.

Практика назначения пенсий указывает, что для формирования права на пенсию необходимо не только отчислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование. Следует обязательно учитывать обстоятельства, непосредственно связанные с трудом работника: в каких условиях работало застрахованное лицо, с каким режимом работы и др. Обязанностью, возложенной на работодателя законом, является предоставление в ПФР сведений о стаже работника, с учетом условий труда и режимов работы⁹. Эти сведения

⁶ См., напр.: Корсаненкова Ю.Б. Межотраслевое взаимодействие трудового права и права социального обеспечения на примере реализации работником права на ежемесячное пособие по уходу за ребенком // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 11.

⁷ Постановление Конституционного Суда РФ от 28 января 2020 г. № 5-П «По делу о проверке конституционности положений части четвертой статьи 7 Закона Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей», подпункта 2 пункта 1 статьи 6, пункта 2.2 статьи 22 и пункта 1 статьи 28 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», подпункта 2 пункта 1 статьи 419 Налогового кодекса Российской Федерации, а также частей 2 и 3 статьи 8, части 18 статьи 15 Федерального закона «О страховых пенсиях» в связи с жалобой гражданки О.В. Морозовой» // СЗ РФ. 2020. № 5. Ст. 583.

⁸ Фогель Я.М. Право на пенсию и его гарантии. М.: Юридическая литература, 1972. С. 27.

⁹ Постановление Правления ПФР РФ от 6 декабря 2018 г. № 507п «Об утверждении формы «Сведения о страховом стаже застрахованных лиц (СЗВ-СТАЖ)», формы «Сведения по страхователю, передаваемые в ПФР для ведения индивидуального (персонифицированного) учета (ОДВ-1)», формы «Данные о корректировке сведений, учтенных на индивидуальном лицевом счете застрахованного лица (СЗВ-КОРР)», формы «Сведения о заработке (вознаграждении), доходе, сумме выплат и иных вознаграждений, начисленных и уплаченных страховых взносах, о периодах трудовой и иной деятельности, засчитываемых в страховой стаж застрахованного лица (СЗВ-ИСХ)», порядка их заполнения и формата сведений и о признании утратившим силу постановле-

для формирования пенсионных прав являются не менее значимыми, чем уплата страховых взносов.

Одной из ключевых категорий в трудовом праве является категория «трудовая функция работника»¹⁰. С трудовой функцией связаны и многие пенсионные права, в первую очередь право на досрочную страховую пенсию по старости. Выполнение трудовой функции по определенной должности, профессии формирует специальный стаж, дающий право на досрочную страховую пенсию по старости.

Механизм формирования права на досрочную страховую пенсию по старости достаточно сложен. Кроме уплаты страховых взносов по общеобязательному тарифу, предусмотренному ст. 425 НК РФ, во многих случаях требуются: уплата страховых взносов по дополнительному тарифу в соответствии со ст. 428 НК РФ; проведение специальной оценки условий труда с указанием на класс вредности; предоставление сведений по форме СЗВ-СТАЖ с указанием кода особых условий труда и режима работы; а также соответствие наименования профессии, должности. Без точного соответствия профессии, соответствующей той профессии, которая указана в нормах пенсионного права, досрочная страховая пенсия по старости не будет назначена.

До недавнего времени существовало достаточно согласованное правовое регулирование между пенсионными отношениями и трудовыми, требуемое для формирования права на досрочную страховую пенсию по старости. Право на досрочную страховую пенсию по старости во многих случаях основывается на таких элементах трудового правоотношения, как трудовая функция и условия работы. Некоторые нормы пенсионного права не связывают условия работы с трудовой функцией, иными словами, трудовая функция может выполняться в различных условиях, но для получения права на досрочную пенсию в этом случае необходимо подтвердить оба обстоятельства. Но в тех случаях, когда трудовая функция связана с условиями работы, достаточно подтверждения только выполнения трудовой функции, и право на досрочную страховую пенсию по старости предоставляется лицам, работавшим по определенным должностям, профессиям, указанным в пенсионном законодательстве¹¹.

Эти профессии и специальности соответствуют должностям, профессиям, установленным в Едином квалификационном справочнике (далее — ЕКС) и Едином тарифно-квалификационном справочнике (далее —

ЕТКС). Но квалификационные справочники, кроме наименования профессии, содержат и функциональные обязанности, которые должны исполняться работниками. Пенсионные нормы подразумевают выполнение этих функциональных обязанностей, но не содержат ссылок на ЕКС и ЕТКС. Таким образом, соответствие должностей, профессий, содержащихся в нормах пенсионного права, должностям и профессиям в ЕКС и ЕТКС не только является формальным требованием, но и указывает именно на выполнение конкретных трудовых функций. Такой способ правового регулирования избавляет пенсионное законодательство от дублирования многочисленных ведомственных актов, содержащих функциональные обязанности работников.

Значение ЕКС и ЕТКС для подтверждения права на пенсию очень велико, в частности, в случае несоответствия наименования профессии, специальности определить, дает ли та или иная работа право на досрочную пенсию, возможно только на основании сравнения фактических функциональных обязанностей работника с обязанностями, содержащимися в ЕКС и ЕТКС. Следует обратить внимание на следующее обстоятельство: согласно отраслевой принадлежности ЕКС и ЕТКС — это акты трудового законодательства, но для трудовых отношений они в большинстве случаев носят рекомендательный характер. И только тогда, когда с определенной трудовой функцией связана пенсионная льгота, должностные характеристики в квалификационных справочниках являются обязательным элементом трудовых отношений.

На сегодняшнее время одним из значительных изменений в трудовом законодательстве является введение профессиональных стандартов¹². Если нормы пенсионного законодательства были в достаточной степени согласованы с ЕКС и ЕТКС, то этого нельзя сказать в отношении профессиональных стандартов. Структура профессиональных стандартов иная, чем структура квалификационных требований в ЕКС и ЕТКС, у профессиональных стандартов другие задачи, другие цели. Профессиональные стандарты связываются в первую очередь с уровнем квалификации работника, которая включает несколько ступеней, к каждой из которых устанавливаются квалификационные требования и возможные наименования должностей. Профессиональные стандарты содержат понятия: «обобщенные трудовые функции», «трудовые функции» и «трудовые действия». Наименование самого профессионального стандарта обобщенное, не соответствующее какой-либо должности или профессии.

Например, если обратить внимание на профессиональный стандарт руководителей и специалистов в строительстве, то видим, что он назван «Организатор строительного производства»¹³, однако такой профес-

ния Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 11 января 2017 г. № 3п // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография. М.: Норма: ИНФРА-М, 2018. С. 168.

¹¹ Постановление Правительства РФ от 16 июля 2014 г. № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение» // СЗ РФ. 2014. № 30 (часть II). Ст. 4306.

¹² Саликова Н.М., Кучина Ю.А. К вопросу применения профстандартов // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 34–36.

¹³ Приказ Минтруда России от 26 июня 2017 г. № 516н «Об утверждении профессионального стандарта «Организатор строительного производства» // СПС «КонсультантПлюс».

сии или должности не существует. В разделе «Характеристика обобщенных трудовых функций» в данном стандарте содержатся возможные наименования должностей, профессий применительно к каждому уровню квалификации.

Нужно отметить, что в профессиональном стандарте «Организатор строительного производства», утвержденном в 2014 г., отсутствовала должность «мастер строительных и монтажных работ», которая появилась только в редакции приказа от 26 июня 2017 г. № 516н. Работа только по данной должности предоставляет право на досрочную пенсию по старости в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»¹⁴. Но наряду с ней в этом же разделе профессионального стандарта содержатся такие наименования должностей, как «мастер», «мастер строительного участка», «мастер строительного-монтажного участка»,

«мастер специализированного участка», которые не дают права на досрочную страховую пенсию по старости. Следует отметить, что функциональные обязанности (трудовые действия) у всех видов профессий одинаковые, но право на досрочную пенсию по старости имеют только мастера строительных и монтажных работ. Это создаст очень большие сложности в подтверждении права на досрочную пенсию в случае частичного несовпадения наименования должности.

Различные наименования профессий и должностей в профессиональных стандартах и списках льготных профессий вносят несогласованность в регулирование трудовых и пенсионных отношений, нарушая при этом механизм формирования пенсионных прав. Исходя из этого, наличие ЕКС и ЕТКС является на сегодняшний день необходимым, поскольку эти акты представляют собой то связующее звено, на котором основывается согласованное правовое регулирование трудовых и пенсионных отношений.

¹⁴ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6965.

Литература

1. Абрамова А.И. Подзаконное правотворчество в современном понимании: реалии и перспективы / А.И. Абрамова // Журнал российского права. 2019. № 8. С. 25–35.
2. Алексеев С.С. Общая теория права : учебник / С.С. Алексеев. Москва : Проспект, 2009. 576 с.
3. Кипарисов Е.Г. Теория и практика использования в процессе технического регулирования бланкетных норм / Е.Г. Кипарисов, А.В. Пчелкин // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2015. № 3 (31). С. 15–26.
4. Корсаненкова Ю.Б. Межотраслевое взаимодействие трудового права и права социального обеспечения на примере реализации работником права на ежемесячное пособие по уходу за ребенком / Ю.Б. Корсаненкова // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 9–14.
5. Лебедев В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов. Москва : Норма: ИНФРА-М., 2018. 480 с.
6. Лившиц Р.З. Теория права : учебник / Р.З. Лившиц. Москва : БЕК, 1994. 224 с.
7. Перевалов В.Д. Механизм правового регулирования как идея и реальность / В.Д. Перевалов // Механизм правового регулирования: история и современность : материалы V Алексеевских чтений (г. Екатеринбург, 10–11 октября 2019 г.). В 2 частях. Ч. 1 : сборник научных статей / ответственный редактор В.Д. Перевалов. Екатеринбург : Изд-во Уральского государственного юридического университета, 2019. С. 5–13.
8. Саликова Н.М. К вопросу о применении профстандартов / Н.М. Саликова, Ю.А. Кучина // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 34–36.
9. Фогель Я.М. Право на пенсию и его гарантии / Я.М. Фогель. Москва : Юридическая литература, 1972. 180 с.
10. Хохлов Е.Б. Направления совершенствования трудового законодательства / Е.Б. Хохлов // Журнал Российского права. 2011. № 9 (177). С. 13–18.

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.

Европейский опыт регулирования коллективных трудовых отношений в пандемию

Избиенова Татьяна Александровна,
доцент кафедры частного права России и зарубежных стран
Марийского государственного университета,
кандидат юридических наук
nfnf1978@yandex.ru

Шемякин Роман Константинович,
практикующий юрист
grizly-95@mail.ru

В статье рассматривается опыт взаимодействия участников социального диалога в Европе во время пандемии коронавируса COVID-19. В частности, затрагивается роль профсоюзов, как основных представителей работников в отношениях с работодателем, и их роль в преодолении социально-трудовых проблем. Кроме того, подчеркивается, что такие институты трудового права в Европе, как коллективные переговоры и право на забастовку, остаются неизменными эффективными инструментами для налаживания полноценного диалога между представительными органами работников, представителями работодателей и правительствами европейских стран.

Ключевые слова: представительные органы работников, коллективные переговоры, право на забастовку, социально-трудовые права граждан, пандемия коронавирусной инфекции COVID-19.

The European Experience of the Regulation of Collective Labor Relations during a Pandemic

Tatyana A. Izbienova
Associate Professor of the Department of Private Law of Russia and Foreign Countries
of the Mari State University
PhD (Law)

Roman K. Shemyakin
Practicing Lawyer

The article analyses the experience of interaction between participants in social dialogue in Europe during the COVID-19 coronavirus pandemic. In particular, the role of trade unions as the main representatives of workers in the organization and their role in overcoming social and labor problems are touched upon. In addition, it is emphasized that such institutions of collective labor law in Europe, collective bargaining and the right to strike remain invariably effective tools for establishing a meaningful dialogue between workers' representative bodies, employers' representatives and European governments.

Keywords: representative bodies of workers, collective bargaining, the right to strike, social and labor rights of citizens, pandemic of coronavirus infection COVID-19.

Каждое государство, которое обеспечивает своим гражданам защиту их законных прав и интересов в сложное для каждого человека время, имеет возможности преодоления почти любого кризиса, либо досрочного выхода из него. Важно понять, какие меры поддержки оказываются в тот или иной период, чтобы сделать вывод, насколько государство готово углубиться в кризис и превзойти его.

Пришедший в конце 2019 г. коронакризис, его активное воздействие на людей в 2020 г. и постепенное снижение в 2021 г. показывает возможности каждого государства по отдельности, и если говорить о союзах государств — ЕАЭС, Европейский союз, иные союзы — их совместные возможности и принимаемые решения.

Одной из наиболее пострадавших сфер оказалась социально-трудовая сфера государств по всему миру: пандемия поставила социальный баланс в трудовых правоотношениях под угрозу. Однако многие государства попытались противостоять новому коронакризису и сделать все возможное для стабилизации трудовых отношений, в частности коллективных трудовых отношений. Так, лишь за год противостояния возникшей проблеме страны Европы собрали немалый опыт по приспособлению к новым условиям трудовой жизни. Этот опыт имеет принципиальное значение для понимания действующих механизмов взаимодействия между участниками социального диалога и обозначает те инструменты, которые приводят к позитивным результатам.

В связи с этим возможно рассмотреть влияние пандемии коронавируса COVID-19 на коллективные трудовые правоотношения в Европе и, соответственно, опыт преодоления проблем по следующим параметрам: участие представительных органов работников в преодолении последствий пандемии; коллективные переговоры и соглашения в период пандемии; реализация права на забастовку в период пандемии.

Несомненно, работники в трудовых конфликтах не остаются один на один с работодателем — они имеют колоссальную поддержку от представительных органов. Зачастую именно профсоюзы проталкивают самые «жесткие» требования для защиты коллективных трудовых прав работников. Так, например, Шведская конфедерация профсоюзов (LO) разработала подробный комплекс мер по вопросам защиты занятости, компенсации заработной платы, различных иных мер в области защиты климата и других¹.

Эффективными стали меры таких стран, как Германия, где профсоюзы настояли на введении модели «сокращенного рабочего времени» или «краткосрочной работы» (Short-Time Work — STW). Термин «схемы краткосрочной работы» определен в материалах регламента Европейской комиссии 2020 г. как «государственные программы, позволяющие фирмам, испытывающим экономические трудности, временно сокращать продолжительность рабочего времени сотрудников, предоставляя им поддержку доходов за счет средств государства за неотработанное время»².

При этом в каждом случае возможность такого вида труда должна основываться на коллективном договоре, договоре подряда или индивидуальном трудовом договоре. В компаниях с производственным советом последний должен согласиться на использование краткосрочной работы в соглашении, заключаемом с работодателями (Betriebsvereinbarung)³.

Похожая модель была учтена в законодательстве Болгарии, Латвии, Словакии, Франции, Италии, Дании.

Стоит отметить, что европейские профсоюзы целиком погрузились в проблему преодоления последствий коронакризиса и принимали решения по недопустимости массовой безработицы, массового сокращения выплаты заработной платы, а также изучали различные способы взаимодействия с работниками в новых условиях. Например, приспособившись к условиям дистанционного труда, австрийские профсоюзы оказывают помощь по ориентации в трудовом законодательстве на цифровой основе для оперативной помощи работникам⁴.

¹ Sweden — Measures proposed by the Swedish Trade Union Confederation to meet the unemployment crisis (LO) // URL: <https://www.ituc-csi.org/sweden-measures-proposed-by-the?lang=en> (дата обращения: 02.05.2021).

² European Network of Public Employment Services Short-time work schemes in the EU May 2020 Study report // URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/short-time-work> (дата обращения: 03.05.2021).

³ Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации // Социальная политика в зарубежных странах в условиях пандемии. URL: <https://ac.gov.ru/uploads/2-Publications/social/social.2020.3.pdf> (дата обращения: 03.05.2021).

⁴ Катрина Шлегер и Йохен Штайнхильбер. Реакция профсоюзов на пандемию COVID-19 // URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/moskau/16613-20210104.pdf> (дата обращения: 04.05.2021).

Не менее важной составляющей в коллективном трудовом правовом регулировании являются коллективные переговоры и влияние коронавируса на данный институт в Европе.

Определенно пандемия внесла свои коррективы в вышеназванный институт коллективного трудового права и социальный диалог в целом. Если в одних случаях коллективные переговоры были перенесены на неопределенный срок, в других — отменены без каких-либо комментариев в связи с ограничениями передвижения и физического общения.

Постепенно общение социальных партнеров перешло из личного очного общения в онлайн-формат. Оперативные меры по внесению в законодательство поправок относительно проведения онлайн-конференций были предприняты в Германии, во Франции, некоторых иных государствах Европы. Так, например, в Германии в Закон о правовом режиме на предприятиях был временно добавлен параграф 129, который позволил проводить собрания в онлайн-формате до тех пор, пока данная норма не будет исключена⁵. Во Франции было вынесено аналогичное Постановление об адаптации собраний органов юридических лиц в связи с эпидемией COVID-19⁶.

Стоит отметить, что именно коронакризис побудил восстановить трехсторонний диалог между правительствами, профсоюзами и объединениями работодателей. Такой диалог был организован в Австрии, Финляндии, Германии. Например, также в Хорватии возобновили работу Экономический и социальный советы страны после двухлетнего затишья в работе данного органа⁷.

С другой стороны, в некоторых странах, таких как Болгария, Латвия, Люксембург, Румыния и Словения, социальный диалог в рамках коллективных переговоров был приостановлен в течение всего 2020 г. и постепенно происходит возобновление диалога: открывается часть министерств, проводятся заседания представительных органов работников. Ущемлены права оказались также у греческих профсоюзов, чье мнение не было учтено при некоторых социально-трудовых вопросах в стране. В частности, профсоюзы в области образования в Греции были возмущены установлением камер в школах для тех учащихся, которые не могут посещать школу по различным причинам (в том числе из-за заражения COVID-19). Основное требование профсоюзов было обеспечить учителям право не только на организацию своего рабочего времени во время занятий, но и на частную жизнь⁸.

⁵ Betriebsverfassungsgesetz 15.01.1972 // URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html> (дата обращения: 05.05.2021).

⁶ Ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles de réunion et de délibération des assemblées et organes dirigeants des personnes morales et entités dépourvues de personnalité morale de droit privé en raison de l'épidémie de covid-19 // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041755899/> (дата обращения: 07.05.2021).

⁷ Mixed impacts of COVID-19 on social dialogue and collective bargaining in 2020 // URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/mixed-impacts-of-covid-19-on-social-dialogue-and-collective-bargaining-in-2020> (дата обращения: 09.05.2021).

⁸ Teachers // URL: <https://www.keeptalkinggreece.com/2020/05/14/greece-schools-cameras-classroom-protest/> (дата обращения: 11.05.2021).

В целом коллективные переговоры, которые все же проводились в ряде европейских стран, касались влияния кризиса пандемии на трудовую жизнь. Были вопросы, касающиеся «зеленой экономики», а также цифровизации. Как упоминалось ранее, Германия была в числе лидеров стран Европы, где были заключены коллективные договоры, в частности, о повышении размера государственных пособий для работников по условиям «краткосрочной работы»⁹.

Поэтому можно с уверенностью сказать, что пандемия коронавирусной инфекции COVID-19 по-разному повлияла на европейские страны в целом и европейских работников в частности. Относительно коллективных переговоров можно отметить, что, с одной стороны, происходит их спад, с другой стороны, резкий подъем, привлечение новых участников и т.д. Главное изменение в коллективном трудовом регулировании — переход на онлайн-формат общения, который также подошел не ко всем участникам социального диалога.

Наконец, право на забастовку, предусмотренное на международном уровне, которое имело более широкое значение до пандемии, в настоящее время не так широко используется профсоюзами по всей Европе. У этого определенно есть причины, среди которых:

1) постепенное социальное дистанцирование стало реальной проблемой для профсоюзов при сборе подписей с работников, проведения общих собраний, голосования;

2) прямой запрет на проведение забастовок во время пандемии (Словения, Греция) либо ограничение на участие в забастовках определенного круга работников (государственные служащие);

3) отсутствие профсоюзов, либо их заметное уменьшение в некоторых секторах экономики¹⁰.

Несмотря на многочисленные ограничения и запреты, забастовки в период пандемии проводились, кроме того, в некоторых случаях забастовки более необходимы, чем раньше. Забастовки проходили значительно меньше по времени (предупредительные забастовки), а также их количество заметно было меньше.

Так, в Германии в 2020 г. проводились предупредительные забастовки по вопросам повышения заработной платы, продолжительности рабочего дня и премиального обеспечения работников здравоохранения и социальной сферы. Забастовки с похожими требованиями проводились в Венгрии, Греции, Мальте.

⁹ Collective bargaining in Germany 2020 Annual report of the WSI collective agreement archive // URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_ib_2020_english.pdf (дата обращения 11.05.2021).

¹⁰ Relative calm on the industrial action front in 2020 // URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/relative-calm-on-the-industrial-action-front-in-2020> (дата обращения: 10.05.2021).

Литература

1. Реакция профсоюзов на пандемию COVID-19 : исследование / К. Шлегер, Й. Штайнхильбер. FES Moskau, 2021. 13 с.
2. Социальная политика в зарубежных странах в условиях пандемии. Социальный бюллетень / над выпуском работали: В. Трубин, Н. Николаева, Т. Санишвили, В. Тарасова. Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации, 2020. 37 с.

References

1. Allinger, B. Mixed impacts of COVID-19 on social dialogue and collective bargaining in 2020 / B. Allinger, G. Adam // European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2021. 27 April.
2. Kinnunen, A. Relative calm on the industrial action front in 2020 / A. Kinnunen, A.-K. Gustafsson // European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2021. 8 April.

Также проводились недолгие предупредительные забастовки в области образования в Норвегии, Эстонии и Греции, где выступала ассоциация учителей против реформы образования в стране.

По причине массового перехода на онлайн-формат трудовой деятельности стала выше нагрузка в 2020 г. на работников транспортно-логистической сферы. Так, к примеру, состоялся коллективный трудовой спор в Эстонии, когда Tallink Grupp, крупнейшая судоходная компания страны, объявила о широкомасштабных увольнениях, несмотря на подписанное соглашение, запрещающее увольнения до конца мая 2021 г.¹¹

Случаи предупреждения о забастовке поступали от работников склада Amazon во Франции. Похожий случай был в Германии, когда работники склада Amazon провели забастовку вследствие того, что они узнали о положительном результате на коронавирусную инфекцию у большинства работников¹².

Подводя итог вышесказанному, можно сделать несколько выводов.

Во-первых, профсоюзные организации Европы в зависимости от своих возможностей используют те национальные инструменты, которые доступны им в конкретной стране Европы. Как можно было заметить, в одних случаях было заметно широкое влияние профсоюзов (Германия, Франция), в других наблюдалось ущемление прав профсоюзов в борьбе с последствиями пандемии (Словения, Греция).

Во-вторых, даже в условиях жестких ограничительных мер передвижения и физического общения сторонам удавалось проводить коллективные переговоры и заключать соглашения в онлайн-формате, а в некоторых случаях переносить коллективные переговоры на неопределенный срок. Также не менее важной стала активизация процесса по налаживанию трехстороннего социального диалога — правительств, профсоюзов, объединений работодателей, возобновление работы некоторых органов (Хорватия).

В-третьих, право на забастовку, которое было также ограничено законами некоторых европейских стран (Словения, Греция), осталось фактически нереализованным. Однако в тех европейских странах, где проводились недолгие предупредительные забастовки в период коллективных трудовых споров, это имело положительный, позитивный эффект для работников (Германия, Венгрия, Франция).

¹¹ Tallink Grupp starts collective redundancies process in Tallink hotels in Latvia and Estonia // URL: https://www.baltictimes.com/tallink_grupp_starts_collective_redundancies_process_in_tallink_hotels_in_latvia_and_estonia/ (дата обращения 12.05.2021).

¹² Germany: Amazon workers strike in call for higher wages // URL: <https://www.dw.com/en/germany-amazon-workers-strike-in-call-for-higher-wages/a-57034795> (дата обращения: 13.05.2021).

Некоторые аспекты развития понятия работника в праве ФРГ и ЕС

Горбачева Жанна Анатольевна,
кандидат юридических наук,
LL.M. (Университет г. Кельн, Германия)
zhanna.gorbacheva@gmx.net

Статья посвящена обзору основных тенденций в развитии понятий «работник» в праве ФРГ и ЕС. Рассмотрены значение определения, основные характеристики соответствующих понятий, приведены примеры их конкретизации судебной практикой Федерального Суда по трудовым спорам Германии и Европейского суда справедливости.

Ключевые слова: работник, сфера действия трудового законодательства, трудовой договор, трудовое правоотношение, несамостоятельный труд, личная зависимость работника, ограничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, трудовое право ФРГ, право Европейского Союза (ЕС), европейское трудовое право, Европейский суд справедливости, европейское «автономное» понятие работника, экономически зависимые занятые, трудоустройство посредством интернет-платформ.

Some Aspects of the Development of the Employee Concept in the Law of the Federal Republic of Germany and the EU

Zhanna A. Gorbacheva
PhD (Law)
LL.M. (University of Cologne, Germany)

The article is devoted to an overview of main trends in the development of the notion of an employee under German law and EU law. In particular the importance of the definitions, their main characteristics, as well as examples of their interpretations by the Federal Labour Court of Germany and by the European Court of Justice are analyzed.

Keywords: dependent work, distinction of an employment contract from related civil law contracts, economically dependent work, employee, employment contract, employment relationship, European Court of Justice, European labour law, labour law of the Federal Republic of Germany, law of the European Union (EU), personal dependency of an employee, scope of labour legislation, European “autonomous” concept of worker, work over Internet platforms (crowdwork).

Многочисленные нормы трудового права ФРГ применяются к занятым, правовой статус которых охватывается понятием «работник» (нем. *Arbeitnehmer*). Последнее рассматривается как «ключевое понятие»¹, на основании которого делается вывод о сфере действия норм трудового законодательства Германии (таких как гарантии в сфере рабочего времени², правила предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков³, право на минимальную оплату труда⁴, правовая защита от необоснованных увольнений⁵ и др.). Процессуальное трудовое право также распространяет свое действие на работников⁶. По сравнению с другими занятыми работниками приобретают больше прав и в сфере социального обеспечения⁷.

Понятие работника имеет важное значение и для права Европейского Союза (далее — ЕС). Действие значительной части правовых предписаний европейского трудового права⁸ также зависит от юридической квалификации статуса занятого⁹.

В немецком трудовом праве понятие работника следует из определения трудового договора, которое закреплено в статье 611a Германского Гражданского Уложения (далее — ГГУ). Данной статьей было дополнено ГГУ в 2017 г. При этом само понятие работника не сформулировано. В литературе неоднократно отмечалось, что неясность в таких важных для науки трудового права понятиях приводит ко многим про-

¹ Preis / Temming, *Individualarbeitsrecht*, 2020. Nr. 151.

² Ст. 18 Закона о рабочем времени (нем. *Arbeitszeitgesetz*, ArbZG).

³ Ст. 2 Закона ФРГ об отпусках (нем. *Bundesurlaubsgesetz*, BUrlG).

⁴ Ст. 22 Закона ФРГ «О минимальной заработной плате» (нем. *Mindestlohnsgesetz*, MiLoG).

⁵ Ст. 1 и др. Закона ФРГ «О защите от необоснованных увольнений» (нем. *Kündigungsschutzgesetz*, KSchG).

⁶ Ст. 5 Закона ФРГ «О трудовых судах в Германии» (нем. *Arbeitsgerichtsgesetz*, ArbGG).

⁷ В целях социального обеспечения в немецком праве применяется понятие занятого (нем. *Beschäftigtenbegriff*), которое не

тождественно понятию «работник», однако имеет аналогичные ему характеристики; см.: ст. 7 Социального Кодекса Германии, часть IV (нем. *Sozialgesetzbuch*, SGB IV).

⁸ Здесь и далее в статье под термином «европейское трудовое право» понимаются правовые акты Европейского Союза, которые включают в себя основополагающие документы ЕС, в частности, Договор о функционировании Европейского Союза (ДФЕС), а также издаваемые в рамках ст. 153, 288 ДФЕС Директивы и Регламенты ЕС.

⁹ Henssler, Pant, *Europäisierter Arbeitnehmerbegriff*, RdA, 2019, С. 321; Junker, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 2019. N. 91.

блемам в определении сферы действия трудового права ФРГ¹⁰.

Перечисленные в определении трудового договора критерии¹¹ основаны на выводах судебной практики и прежде всего на многочисленных постановлениях и решениях Федерального Суда Германии по трудовым спорам¹², в которых на протяжении многих лет статус работника рассматривается через категорию несамостоятельного (зависимого) труда в целях отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров — подряда (нем. *Werkvertrag*) и договора свободного оказания услуг (нем. *Dienstvertrag*)¹³.

Определяющим критерием статуса работника является его личная зависимость от работодателя, которая проявляется в так называемой «связанности» инструкциями (распоряжениями) последнего (нем. *Weisungsgebundenheit*). Работник обязан выполнять работу, определенную работодателем (нем. *fremdbestimmter Arbeit*) в интересах последнего. Директивная власть работодателя классически распространяется на такие аспекты трудовой деятельности, как ее содержание, место, время выполнения и некоторые другие. Судебная практика указывает на необходимость для работодателя руководствоваться принципом справедливого (разумного) усмотрения при осуществлении подобных распоряжений¹⁴, в противном случае работник вправе их не выполнять¹⁵.

Согласно судебной практике допускается ослабление директивной власти работодателя в отношении работников, высокая квалификация которых предоставляет им значительную свободу в принятии самостоятельных решений (например, главных врачей клиник¹⁶, педагогических работников¹⁷). Критерий личной зависимости пересматривается и вследствие изменений в экономике, в частности в результате ее цифровизации. Оснащение сотрудников ноутбуками, планшетами и т.п. позволяет выполнять работу из любого места и в любое время, что предполагает определенную свободу таких дистанционных работников (нем. *Telearbeiter*) в установлении и регулировании условий своего труда. В подобных случаях зависимость

работника от инструкций / распоряжений работодателя может проявляться в требовании доступности работника для работодателя в течение определенного промежутка времени (например, для участия в видеоконференциях и т.п.¹⁸).

В праве ЕС понятие работника необходимо прежде всего для отграничения сферы применения свободы передвижения работников (англ. *freedom of movement for workers*, нем. *Arbeitnehmerfreizügigkeit*), которая закрепляется в ст. 45 Договора о функционировании ЕС¹⁹ (далее — ДФЕС), от других фундаментальных свобод общего рынка (например, свободы оказания услуг в рамках ЕС, ст. 56 ДФЕС). Согласно позиции Европейского суда справедливости²⁰ (далее — ЕСС) в контексте ст. 45 ДФЕС понятие работника определяется автономно, то есть правовыми актами на уровне ЕС, а не в соответствии с национальным законодательством государств-членов²¹. Содержание такого европейского («автономного») понятия работника последовательно раскрывается в решениях ЕСС. По общему правилу оно включает в себя лиц, оказывающих услуги за вознаграждение в течение определенного периода времени другому лицу в соответствии с указаниями и распоряжениями последнего²².

Вместе с тем основными источниками европейского трудового права признаны издаваемые в рамках компетенции ЕС в области социальной политики (ст. 153, ст. 288 ДФЕС) Регламенты и Директивы²³, поскольку они охватывают своим регулированием значительный спектр социальных отношений. При определении сферы действия последних по кругу лиц европейский законодатель также не всегда отсылает к национальному (применительно к настоящей статье — разработанному в рамках немецкой правовой системы) пониманию работника. В подобных случаях согласно позиции Европейского Суда Справедливости (высказанной, в частности, в решении по делу *May*²⁴) сфера действия соответствующих предписаний Директив также определяется исходя из европейского («автономного») понятия работника.

¹⁰ Brox, Rütters, Henssler, *Arbeitsrecht*, 2016, n. 37, 38; Richardi, *Arbeitsrecht im Wandel der Zeit*, 2019, С. 146; Henssler, *Das neue Recht des Fremdpersonaleinsatzes* // Доклад на Форуме по трудовому праву, Кельн, 08.06.2017.

¹¹ См. подробнее: Аскеров Э.М. Трудовой договор в Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 62.

¹² Нем. *Bundesarbeitsgericht* (BAG).

¹³ См., например, Решение Федерального Суда по трудовым спорам (BAG) от 11.08.2015 — 9 AZR 98/14.

¹⁴ Решение Федерального Суда по трудовым спорам (BAG) от 30.11.2016 — 10 AZR 11/16.

¹⁵ Решения Федерального Суда по трудовым спорам (BAG) от 18.10.2017 — 10 AZR 330; от 28.11.2019 — 8 AZR 125/18.

¹⁶ См., например, Решение Федерального Суда по трудовым спорам (BAG) от 27.07.1961 — 2 AZR 255/60; см. также: Preis / Temming, *Individualarbeitsrecht*, Nr. 186; Brox, Rütters, Henssler, *Arbeitsrecht*, 2016, N. 52.

¹⁷ Решения Федерального Суда по трудовым спорам (BAG) от 21.11.2017 — 9 AZR 117/17; от 15.02.2012 — 10 AZR 111/11.

¹⁸ Preis / Temming, *Individualarbeitsrecht*, N. 182; Müller, *Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis*. *Rechtshandbuch für die Arbeit* 4.0, С. 26 ff.

¹⁹ URL: <https://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties/treaties-force.html#new-2-52>

²⁰ Англ. *The Court of Justice of European Union* // URL: <https://curia.europa.eu/jcms/jcms>

²¹ Решение ЕСС от 19.03.1964, C-75/63, ECLI:EU:C:1964:19 — Unger; Решение ЕСС от 23.03.1982, C-53/81, EU:C:1982:105 — Levin; см. также Steinmeyer в: Franzen/ Bearb. *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, 2020, AEUV, Art. 45, N. 10; Preis/ Sagan, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2019; N.1.109; Ziegler, *Arbeitnehmerbegriffe im Europäischen Arbeitsrecht*. С. 124; Blanpain, *European Labour Law*. N.704.

²² См. Решение ЕСС от 03.07.1986, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284 n. 16 f — Lawrie-Blum.

²³ Barnard, *EU Employment Law*, С. 47; Franzen in: Franzen/ Bearb. *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, 2020, AEUV, Art. 153, N.5.

²⁴ Решения ЕСС от 07.04.2011, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, N.21, 22 May.

В последние годы в европейском трудовом праве отмечается тенденция распространения разработанного в целях ст. 45 ДФЕС «автономного» понятия работника и в отношении Директив ЕС, которые при определении их сферы действия явно отсылают к национальному праву. Европейский Суд Справедливости в таких случаях часто выходит за рамки национального понятия работника, аргументируя это принципом практической эффективности (лат. *effet utile*) применения права ЕС, в соответствии с которым государства-члены не могут по своему усмотрению исключать некоторые категории занятых из сферы действия соответствующих Директив (решение по делу *O'Brien*)²⁵. Подобные тенденции важно учитывать немецкому законодателю при решении вопроса о включении предписаний Директив ЕС в национальное законодательство, в частности, о принятии соответствующего закона. То есть необходимо понимать, от какого определения работника следует отталкиваться — европейского («автономного») или национального. Тем более что по своему содержанию эти понятия не идентичны.

Как и в немецком, в европейском трудовом праве определяющим критерием статуса работника выступает его личная, так называемая организационная, а не экономическая зависимость²⁶. Европейский Суд Справедливости разработал ряд критериев, на основании которых делается вывод о личной зависимости занятого²⁷. Однако последняя понимается более широко по сравнению с немецким правом. Так, например, европейское трудовое право допускает признание работниками руководителей и членов органов управления хозяйственных обществ, если они среди прочего осуществляют свою деятельность на основании инструкций и под наблюдением другого органа управления обществом и могут быть в любое время без ограничений освобождены от должности. Решением ЕСС по делу *Danosa*²⁸ руководитель общества с ограниченной ответственностью была признана состоящей в трудовых отношениях в контексте Директивы об охране материнства 92/85/ЕС²⁹. Подобную точку зрения ЕСС высказал и в решении по делу *Balkaya*³⁰ относительно Директивы о коллективных увольнениях 98/59/ЕС³¹.

Приведенный европейский подход оказал влияние на немецкое понимание статуса руководителя и прежде всего внешнего управляющего Общества с ограниченной ответственностью (нем. *GmbH*). В соответствии с законодательством ФРГ такие занятые осуществляют свою деятельность на основании гражданско-правовых договоров об оказании услуг (нем. *freier Dienstvertrag*). Однако судебная практика допускает признание соответствующих занятых работниками. В пользу трудовых отношений с такими руководителями говорит то, что компания обладает полномочиями давать инструкции, выходящие за рамки корпоративного права, в частности, в отношении трудовых аспектов деятельности руководителя (регулирование вопросов времени, места работы и т.п.)³².

Более того, ЕСС установил, что для квалификации занятого в качестве работника не имеет значения, являются ли фактически установленные отношения по своей природе (лат. *sui generis*) трудовыми правоотношениями согласно национальному законодательству³³, тем самым расширив сферу применения соответствующих предписаний за счет возможного включения в нее иных категорий занятых (в том числе и находящихся в экономической зависимости от заказчика). К такому по немецкому праву относятся, например, так называемые «подобные работникам» занятые (нем. *Arbeitnehmerähnliche*), самостоятельно обеспечивающие себя работой и работающие, как правило, на основании гражданско-правовых договоров³⁴.

Обусловленное цифровизацией экономики появление новых форм трудоустройства (в частности, посредством интернет-платформ) порождает сложности в правовой квалификации соответствующих занятых (англ. *crowdworkers*)³⁵. Немецкая правовая система отреагировала на подобные явления возможностью признавать соответствующие правоотношения трудовыми (в рамках ст. 611a ПГУ) посредством уточнения критериев личной зависимости работника. Принятое сравнительно недавно постановление Федерального Суда по трудовым спорам допускает возможность рассматривать трудоустроенных посредством интернет-платформ в качестве работников, указывая на признаки внешней регламентации труда занятого со стороны конкретной интернет-платформы. Важным критерием в пользу такой правовой квалификации является личное предоставление услуг³⁶. Примеча-

²⁵ Решение ЕСС от 01.03.2012 — C-393/10, ECLI:EU:C:2012:110, N. 42 — *O'Brien*.

²⁶ Ziegler, *Arbeitnehmerbegriffe im Europäischen Arbeitsrecht*. С. 135; Risak, Dullinger. *The concept of 'worker' in EU law*. 2018.

²⁷ См., напр.: Решение ЕСС от 11.11.2010, C-232/09, EU:C:2010:674 п. 46 — *Danosa*; Решение ЕСС от 14.12.1989, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650 п. 36 — *Agegate*; Решение ЕСС от 10.09.2015, C-47/14, EU:C:2015:574 п. 46; *Holterman*; Решение ЕСС от 09.07.2015, C-229/14, EU:C:2015:455, п. 37 — *Balkaya*; Решение ЕСС от 13.01.2014, C-256/01, EU:C:2004:18, п. 69 — *Allonby*.

²⁸ Решение ЕСС от 11.11.2010, C-232/09, EU:C:2010:674, п. 38 ff. — *Danosa*.

²⁹ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding // URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL>

³⁰ Решение ЕСС от 09.07.2015, C-229/14 — ECLI:EU:C:2015:455 — *Balkaya*.

³¹ Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective

redundancies // URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31998L0059>

³² Решение Федерального трудового суда (BAG) от 21.01.2019 — 9 AZB 23/18.

³³ Решение ЕСС от 14.10.2010, Rs.C-428/09, EU:C:2010:612, п.30 — *Union syndicale Solidaires Isère*.

³⁴ Brox/Rüthers/Henssler. *Arbeitsrecht*. 19. Aufl. N. 88; Preis/Temming, *Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht*. 2020, N. 251 и далее.

³⁵ Däubler, *Digitalisierung und Arbeitsrecht*, 2018. С. 44 и далее; Чесалина О.В. К вопросу о незаблестности правового статуса работника и правового статуса самозанятого лица // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2020. № 1. С. 25.

³⁶ Решение Федерального Суда по трудовым спорам (BAG) от 01.12.2020 — 9AZR102/20.

тельно, что судебная практика ФРГ прежних лет уже признавала, что привлечение третьих лиц к выполнению работы говорит об установлении гражданско-правовых отношений, в частности, со свободными сотрудниками (нем. *freie Mitarbeiter*)³⁷.

Европейский же законодатель избрал путь включения трудоустроенных посредством интернет-платформ в сферу своего регулирования, что находит отражение в принятой в 2019 г. Директиве ЕС 2019/1152 о прозрачных и предсказуемых условиях труда в ЕС³⁸. Примечательно, что в рамках реализации данной Директивы государствами — членами ЕС должно быть принято соответствующее национальное законодательство к 1 августа 2022 г.

В заключение хотелось бы остановиться на некоторых выводах. Немецкое понимание работника имеет значение для определения сферы действия трудового права и служит в основном для отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых. Оно следует из законодательного определения трудового договора (ст. 611a ГГУ), конкретизируется

судебной практикой и подвержено влиянию как изменений на рынке труда, так и европейского подхода к сфере действия соответствующих правовых предписаний, что не может не учитываться при принятии национального законодательства Германией как государством — членом ЕС.

Европейское («автономное») понятие работника по своему содержанию шире, чем немецкое. Разработанное первоначально в целях отграничения сферы действия свободы передвижения работников от применения других фундаментальных свобод ЕС, оно все более распространяется и на Директивы ЕС, в том числе и те, которые отсылают к национальному понятию работника. Создается впечатление, что европейское понимание работника все больше отходит от национального («автономизируется») и превращается в независимый европейский термин *занятый* (нем. *Beschäftigungsbegriff*)³⁹, поскольку последние новеллы европейского трудового права позволяют говорить о включении в сферу его применения и экономически зависимых занятых. Это также связано с необходимостью отразить современные тенденции на мировом рынке труда и охватить соответствующие категории занятых спектром европейских трудовых норм.

³⁷ осуществляемого на основании. См., например, Решение Федерального Суда по трудовым спорам (BAG) от 11.08.2015 — 9 AZR 98/14.

³⁸ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union // URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

³⁹ Henssler / Pant, *Europäisierter Arbeitnehmerbegriff*, RdA, 2019, 323 ff.; Thüsing, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2017. S. 39.

Литература

1. Аскеров Э.М. Трудовой договор в Германии / Э.М. Аскеров // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 62–64.
2. Чесалина О.В. К вопросу о неизблемости правового статуса работника и правового статуса самозанятого лица / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 24–27.

References

1. Barnard, C. *EU Employment Law* / C. Barnard. 4th edition. Oxford : Oxford University Press, 2012. 739 p.
2. Blanpain, R. *European Labour Law, Fourteenth Revised Edition* / R. Blanpain. Wolters Kluwer Law & Business, 2014. 1112 p.
3. Brox, H. *Arbeitsrecht : Buch* / H. Brox, B. Rütters, M. Henssler. 19 Auflage. Kohlhammer, 2016. 410 p.
4. Däubler, W. *Digitalisierung und Arbeitsrecht. Internet, Arbeit 4.0 und Crowdwork* / W. Däubler. 6 aktualisierte Aufl. Frankfurt am Main : Bund-Verlag GmbH, 2018. 621 p.
5. Franzen, M. *Bearbeiter, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht* : Buch / M. Franzen. 3 Auflage. München : C.H. BECK, 2020. 2273 p.
6. Henssler, M. *Das neue Recht des Fremdpersonaleinsatzes. Vortrag* / M. Henssler // *Arbeitsrecht neu gedacht* : 9 Kölner Forum für Arbeitsrecht (Universität zu Köln, 8 Juni 2017). Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln, 2017.
7. Henssler, M. *Europäisierter Arbeitnehmerbegriff* / M. Henssler, B. Pant // *Recht der Arbeit*. 2019. Vol. 6. P. 321-322.
8. Junker, A. *Grundkurs Arbeitsrecht* / A. Junker. 18 Auflage. München : C.H. Beck, 2019. 488 p.
9. Preis, U. *Arbeitsrecht — Individualarbeitsrecht. Lehrbuch für Studium und Praxis* / U. Preis, F. Temming. 6 neu bearbeitete Auflage. Otto Schmidt, 2020. 792 p.
10. Preis, U. *Europäisches Arbeitsrecht. Grundlagen — Richtlinien — Folgen für das deutsche Recht*. Buch / U. Preis, A. Sagan. 2 neu bearbeitete Auflage. Otto Schmidt, 2019. 945 p.
11. Richardi, R. *Arbeitsrecht im Wandel der Zeit. Chronik des deutschen Arbeitsrechts* / R. Richardi. München : C.H. Beck, 2019. 194 p.
12. Risak, M. *The concept of «worker» in EU labour law — Status quo and potential for change*. ETUI Research Paper — Report 140 // M. Risak, T. Dullinger. Brussels : ETUI aisbl, 2018. P. 5–66.
13. Ziegler, K. *Arbeitnehmerbegriffe im Europäischen Arbeitsrecht (Schriften Des Instituts Für Arbeits — Und Wirtschaftsrecht Der Universität Zu Köln, Band 118)* / K. Ziegler. Baden-Baden : Nomos, 2011. 530 p.

Памяти Валентина Дементьевича Роика (1947–2020)

Лушников Андрей Михайлович,
 заведующий кафедрой трудового и финансового права
 Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова,
 доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор
 amlu0909@yandex.ru

Лушникова Марина Владимировна,
 профессор кафедры трудового и финансового права
 Ярославского государственного университета имени П.Г. Демидова,
 Заслуженный юрист Российской Федерации,
 доктор юридических наук
 mvlushnikova@mail.ru

In the Memory of Valentin D. Roik (1947 to 2020)

Andrey M. Lushnikov
 Head of the Department of Labor and Financial Law
 of the P.G. Demidov Yaroslavl State University
 LL.D., Doctor of History, Professor

Marina V. Lushnikova
 Professor of the Department of Labor and Financial Law
 of the P.G. Demidov Yaroslavl State University
 Honored Lawyer of the Russian Federation
 LL.D.

18 ноября 2020 г. ушел из жизни видный отечественный экономист Валентин Дементьевич Роик. Его исследования занимали совершенно уникальное место в междисциплинарном взаимодействии экономической науки с науками трудового права и права социального обеспечения. Во многом это объясняется особенностями его биографии и изгибами научной карьеры.

Валентин Дементьевич родился 28 июня 1947 г. в г. Душанбе, в то время столицы Таджикской ССР. В 1970 г. он закончил Львовский политехнический институт, по распределению был направлен в Ростовскую область, где в 1970–1980 гг. работал на промышленных предприятиях. Одновременно он продолжал образование и окончил в 1979 г. Институт народного хозяйства (г. Ростов-на-Дону). С 1980 по 1987 г. В.Д. Роик трудился в Государственном комитете по труду и социальным вопросам СССР, параллельно в 1988 г. завершил обучение во Всесоюзной академии внешней торговли. Одновременно он начал активную научную работу, в 1984 г. защитил диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук. В сферу его научных интересов входила прежде всего экономика труда. Вполне закономерно, что с 1987 по 1997 г. Валентин Дементьевич работал в Институте труда (НИИ труда) Минтруда СССР и Минтруда России, в 1994 г. защитил диссертацию на соискание ученой степени доктора экономических наук на тему «Социальная защита работника в процессе труда: проблемы теории и практики». В 2001 г. ему присвоено ученое звание профессора, а в 1994 г. — почетное звание «Заслуженный экономист Российской Федерации».

Изучение экономики труда вывело ученого на проблемы реформирования трудового и социально-обеспечительного законодательства.

Валентин Дементьевич выступил организатором и непосредственным участником пяти крупных полевых эмпирических исследований по актуальным социально-экономическим вопросам. В 1992–2008 гг. он выполнил серию научных исследований, посвященных анализу и законодательному опосредованию проводимых в стране пенсионных реформ.

В этот период он стал одним из ведущих в стране экспертов-экономистов, являвшихся одновременно знатоком социального законодательства. Это способствовало тому, что с 1997 по 2002 г. он работает в Аппарате Правительства Российской Федерации, а с 2002 по 2008 г. — в Аппарате Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. В 2003–2005 гг. ученый выступил инициатором и организовал работу творческого коллектива по разработке проекта Концепции совершенствования системы социального страхования в Российской Федерации.

В 2008–2011 гг. он являлся заместителем генерального директора Научно-исследовательского института труда и социального страхования Росздравра Российской Федерации. С 2011 г. Валентин Дементьевич — главный научный сотрудник Центра исследований социальной политики и социального страхования ВНИИ труда Минтруда РФ. В течение длительного периода он являлся членом Диссертационного совета данного института, одновременно преподавал в ряде вузов (в том числе в Государственном университете управления (ГУУ)). Немаловажно, что многие годы В.Д. Роик был профессором кафедры страхования и налогообложения Академии труда и социальных отношений (АТиСО), где читал такие курсы, как «Финансовые основы социального страхования», «Соци-

альное страхование в Российской Федерации», «Теория и практика социального страхования».

Ученый выработал целый ряд новых теоретических положений на стыке экономики труда с трудовым правом и правом социального обеспечения. Его монографии в этой области, о которых речь пойдет далее, являются единственными фундаментальными исследованиями ученых-экономистов в сфере социальной защиты работников. Немаловажно, что они содержат немало практических предложений по совершенствованию трудового и социально-обеспечительного законодательства. Вполне закономерно, что В.Д. Роик стал создателем единственной в России экономической школы в области формирования современной системы социального страхования. На его работах воспитана целая плеяда видных ученых-экономистов.

Научное наследие ученого масштабно и характеризует его разносторонность. В.Д. Роик опубликовал более 750 научных работ, из них 75 монографий, которые посвящены вопросам пенсионного и других видов социального страхования, доходам населения, социальному бюджету, социальной защите населения, условиям и охране труда, заработной плате, социальной политике государства, жизненным шансам, социальной сплоченности и др.

Коллеги неоднократно отмечали, что Валентин Дементьевич являлся примером научной честности, открытости и принципиальности. Он всегда был готов помочь своим многочисленным ученикам и коллегам, являлся замечательным собеседником, а его мудрость и опыт помогали решать насущные научные проблемы. В.Д. Роик был хорошо известен российским специалистам по трудовому праву и праву социального обеспечения. Это было связано не только с общностью исследуемых проблем, но и с личными контактами. По меньшей мере, с конца XX в. он активно принимал участие в наиболее крупных научных форумах юристов, обсуждавших социальную проблематику. Речь идет прежде всего о мероприятиях «Московской юридической недели», Кутафинских и Гусовских чтениях, проводимых на базе МГУ и МГЮУ. При этом ученый-экономист, как правило, выступал с резонансными докладами, вокруг которых строилась дальнейшая дискуссия. В.Д. Роика связывали деловые и дружеские отношения с юристами разных поколений, причем человеческие контакты были интересными, плодотворными и результативными для всех их участников. Так, на наш взгляд, у ученого-экономиста была вполне правовая риторика, он хорошо владел правовой терминологией, да и общая логика размышлений вполне укладывалась в правовой нарратив. В отличие от экономистов-неоклассиков, Валентин Дементьевич отводил праву существенную роль в решении социального вопроса и был в этом плане скорее ближе к неокейнсианству. Фирменными признаками стиля ученого-экономиста было широкое использование исторического материала, обращение к зарубежному опыту, пристальное внимание к нормативной правовой базе. При активном использовании статистики, а также графиков, диаграмм и др. он никогда не злоупотреблял эконометрикой, а вся «математика» имела строго подчиненное значение при выстраивании авторской аргументации. Этим он резко отличался от экономистов мейнстримовского направления, явно злоупотребляющих формулами и графиками. В.Д. Роик отличался сочувственным отношением к людям труда, ориентацией на такие разделяемые правоведами принципы, как справедливость, свобода, гуманизм, равенство.

Нам выпала честь быть знакомыми с В.Д. Роиком на протяжении многих лет, и каждая встреча оставляла светлое чувство, а личные контакты всегда были связаны с плодотворными дискуссиями и формированием новых взглядов на старые проблемы. Действительно, ученый был открытым и доброжелательным человеком, но всегда твердо отстаивал свою научную позицию. Во многом именно В.Д. Роик провоцировал интерес юристов к проблемам экономики, так как считал междисциплинарный подход равно важным для всех наук, при этом никогда не скатывался не только к «экономическому империализму», но и к любому намеку примата экономики над правом. Во многом благодаря влиянию и ободряющему интересу этого известного экономиста вышло наше междисциплинарное исследование о праве и экономике¹.

Как уже указывалось выше, В.Д. Роик был очень разносторонним ученым. В этой связи ниже мы остановимся только на тех исследованиях, которые представляют интерес для специалистов по трудовому праву и праву социального обеспечения. Часть работ ученого посвящена преимущественно проблемам трудового права, затрагивает правовое регулирование условий и охраны труда, заработной платы². Особое место занимает его исследование о труде и качестве трудовой жизни³, которой была посвящена наша рецензия⁴. Валентин Дементьевич отстаивал необходимость установления минимального размера оплаты труда на уровне реального прожиточного минимума, ратовал за недопущение феномена «работающих бедняков», был сторонником комплексных и превентивных мер по охране труда.

Однако наибольший вклад В.Д. Роик внес в развитие учения о социальном страховании. Так, на монографическом уровне, а также на уровне учебников он разрабатывал общие проблемы социального обеспечения и социального страхования⁵, а также отдельных видов социального страхования и пенсионного обеспечения⁶.

¹ См.: Лушников А.М. Право и экономика. М.: Проспект, 2019. 192 с.

² См.: Роик В.Д. Социальная защита: управление условиями и охраной труда (опыт зарубежных стран). М.: НИИ Труда, 1992. 240 с.; Его же. Условия и охрана труда: теория и практика управления. М.: ГУ, 1999. 168 с.; Его же. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения: Зарубежный и отечественный опыт. М.: МИК, 2008. 304 с.; Его же. Социальная политика: заработная плата и страхование рисков ее утраты. М.: Юрайт, 2019. 536 с. и др.

³ См.: Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России. М.: Проспект, 2017. 488 с.

⁴ См.: Лушников А.М. Рец. на: Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России. М.: Проспект, 2017. 488 с. // Вестник трудового права и права социального обеспечения / под ред. А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой. Ярославль, 2018. Вып. 12. С. 74–78.

⁵ См.: Роик В.Д. Социальное страхование: история, проблемы, пути совершенствования. М.: Ин-т Труда, 1994. 125 с.; Его же. Основы социального страхования: организация, экономика и право. М.: РАГС, 2007. 456 с.; Его же. Экономика, финансы и право социального страхования: институты и страховые механизмы. М.: Альпина Паблишер, 2013. 257 с.; Его же. Социальное страхование в меняющемся мире: каким будет выбор России? СПб.: Питер, 2014. 352 с.; Его же. Социальная политика. Социальное обеспечение и страхование. М.: Юрайт, 2019. 521 с. и др.

⁶ См.: Роик В.Д. Пенсионная система России: вызовы XXI века и пути модернизации. СПб.: Питер, 2012. 259 с.; Его же. Обязательное медицинское страхование: теория и практика. М.: Дело и Сервис, 2013. 208 с.; Обязательное пенсионное страхование: теория и практика организации в России. М.: Капиталь, 2013. 332 с.; Страхование от несчастных случаев на производстве и

Ученый очень подробно проанализировал эволюцию системы социального страхования, показал необходимость комплексного подхода к этой проблеме. Кроме того, он одним из первых в стране предложил создать правовой механизм социального страхования ухода за пожилыми людьми, взяв за основу опыт ФРГ и Японии.

Ученый сформировал новые подходы к социальным рискам⁷, делая упор не столько на актуарных расчетах, сколько на необходимости полноценной системы солидарности поколений и различных слоев общества для их преодоления или максимального смягчения их последствий. Примечательно, что он намечал направления со-

циальной политики, комплексного решения социального вопроса и социальной безопасности⁸, акцентировал внимание на важности трудовых и социально-обеспечительных отношений лиц пожилого возраста⁹. При этом праву неизменно уделялась важная роль, хотя экономическая экспертиза правовых решения признавалась обязательной. Именно такой равноправный подход к взаимодействию права и экономики делает труды В.Д. Роика особо интересными и полезными для юристов.

профессиональных заболеваний: экономика, финансы, право. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2014. 575 с.; Роик В.Д. Досрочные пенсии: пути формирования страховых стимулов и институтов. М.: Известия, 2015. 395 с.; Его же. Пенсионный возраст и модернизация пенсионных систем: отечественный и зарубежный опыт. М.: Юрайт, 2018. 335 с.; Роик В.Д., Степанов Б.Г., Эченикэ Е.В. Зарубежный опыт организации и модернизации пенсионных систем: уроки для России. М.: Энди Зайн, 2007. 368 с.

⁷ См.: Роик В.Д. Защита от профессиональных рисков. М.: Соционимия, 2004. 127 с.; Его же. Профессиональные риски: оценка и управление. М.: Анкил, 2004. 224 с. и др.

⁸ См.: Роик В.Д. Свобода или новое рабство: судьба «социального вопроса» в России. М.: Ин-т перспектив и проблем страны, 1997. 28 с.; Его же. Социальный бюджет. М.: Проспект, 2016. 288 с.; Его же. Социальная политика. Финансовые механизмы. М.: Юрайт, 2019. 570 с.; Его же. Экономика развития: неравенство, бедность и развитие. М.: Юрайт, 2019; Его же. Социальная политика. Теория и история. М.: Юрайт, 2020. 396 с.; Осадчая Г.И., Роик В.Д. Социальные аспекты экономической безопасности России. М.: Мысль, 2006. 176 с.

⁹ См.: Роик В.Д. Превратить старость в радость. М.: МИК, 2008. 432 с.; Его же. Мир пожилых людей и как обустроить его. М.: Эксмо, 2011. 384 с.; Его же. Пожилые и стареющий социум России: выбор модели жизнедеятельности. М.: Проспект, 2016. 336 с.

Литература

1. Защита от профессиональных рисков / В.Д. Роик, В.В. Хлопков. Москва: Соционимия, 2004. 127 с.
2. Лушников А.М. Обязательное медицинское страхование: теория и практика / А.М. Лушников. Москва: Дело и Сервис, 2013. 208 с.
3. Лушников А.М. Основы социального страхования: организация, экономика и право / А.М. Лушников. Москва: РАГС, 2007. 456 с.
4. Лушников А.М. Пенсионная система России: вызовы XXI века и пути модернизации / А.М. Лушников. Санкт-Петербург: Питер, 2012. 259 с.
5. Лушников А.М. Право и экономика: монография / А.М. Лушников. Москва: Проспект, 2019. 192 с.
6. Лушников А.М. Рец. на: Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России. Москва: Проспект, 2017. 488 с. / А.М. Лушников // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2018. № 12. С. 74–78.
7. Лушников А.М. Социальная политика. Социальное обеспечение и страхование / А.М. Лушников. Москва: Юрайт, 2019. 521 с.
8. Лушников А.М. Социальное страхование в меняющемся мире: каким будет выбор России? / А.М. Лушников. Санкт-Петербург: Питер, 2014. 352 с.
9. Лушников А.М. Социальное страхование: история, проблемы, пути совершенствования / А.М. Лушников. Москва: Ин-т Труда, 1994. 125 с.
10. Лушников А.М. Экономика, финансы и право социального страхования: институты и страховые механизмы / А.М. Лушников. Москва: Альпина Паблишер, 2013. 257 с.
11. Осадчая Г.И. Социальные аспекты экономической безопасности России / Г.И. Осадчая, В.Д. Роик. Москва: Мысль, 2006. 176 с.
12. Роик В.Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения: Зарубежный и отечественный опыт / В.Д. Роик. Москва: МИК, 2008. 304 с.
13. Роик В.Д. Досрочные пенсии: пути формирования страховых стимулов и институтов / В.Д. Роик. Москва: Известия, 2015. 395 с.
14. Роик В.Д. Зарубежный опыт организации и модернизации пенсионных систем: уроки для России / В.Д. Роик, Б.Г. Степанов, Е.В. Эченикэ. Москва: Энди Зайн, 2007. 368 с.
15. Роик В.Д. Мир пожилых людей и как обустроить его / В.Д. Роик. Москва: Эксмо, 2011. 384 с.
16. Роик В.Д. Пенсионный возраст и модернизация пенсионных систем: отечественный и зарубежный опыт: монография / В.Д. Роик. Москва: Юрайт, 2018. 335 с.
17. Роик В.Д. Пожилые и стареющий социум России: выбор модели жизнедеятельности / В.Д. Роик. Москва: Проспект, 2016. 336 с.
18. Роик В.Д. Превратить старость в радость: основы жизнедеятельности населения в пожилом возрасте / В.Д. Роик. Москва: МИК, 2008. 432 с.
19. Роик В.Д. Профессиональные риски: оценка и управление / В.Д. Роик. Москва: Анкил, 2004. 224 с.
20. Роик В.Д. Свобода или новое рабство: судьба «социального вопроса» в России / В.Д. Роик. Москва: Ин-т перспектив и проблем страны, 1997. 28 с.
21. Роик В.Д. Социальная защита: управление условиями и охраной труда (опыт зарубежных стран) / В.Д. Роик. Москва: НИИ Труда, 1992. 240 с.
22. Роик В.Д. Социальная политика. Теория и история / В.Д. Роик. Москва: Юрайт, 2020. 396 с.
23. Роик В.Д. Социальная политика. Финансовые механизмы / В.Д. Роик. Москва: Юрайт, 2019. 570 с.
24. Роик В.Д. Социальная политика: заработная плата и страхование рисков ее утраты / В.Д. Роик. Москва: Юрайт, 2019. 536 с.
25. Роик В.Д. Социальное страхование: теория и практика организации: учебник и практикум для магистратуры / В.Д. Роик. Москва: Проспект, 2016. 332 с.
26. Роик В.Д. Социальный бюджет / В.Д. Роик. Москва: Проспект, 2016. 288 с.
27. Роик В.Д. Страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: экономика, финансы, право / В.Д. Роик. Казань: Изд-во Казанского университета, 2014. 575 с.
28. Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни: практика и теория регулирования в западных странах и России / В.Д. Роик. Москва: Проспект, 2017. 488 с.
29. Роик В.Д. Условия и охрана труда: теория и практика управления / В.Д. Роик. Москва: ГУУ, 1999. 168 с.
30. Роик В.Д. Экономика развития: неравенство, бедность и развитие: учебное пособие / В.Д. Роик. Москва: Юрайт, 2019. 474 с.

Информация о научных мероприятиях

В 2020 и 2021 гг. ситуация, сложившаяся с COVID-19, привела к несколько неожиданному феномену — резко возросло количество научных мероприятий, чему способствовал факт проведения большинства из них либо в режиме онлайн, либо в смешанном формате.

С учетом этого фактора мы не можем давать достаточно подробную информацию о проведенных конференциях и вынуждены ограничиться предоставлением информации о наиболее важных из них, с тем чтобы заинтересованные специалисты могли связаться с организаторами и получить более конкретную информацию.

11 февраля 2021 г. в Образовательном учреждении профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» состоялась III Международная научно-практическая конференция на тему «Современное трудовое право: от теории к практике» (Смирновские чтения), посвященная памяти выдающегося ученого, доктора юридических наук, профессора, заслуженного деятеля науки РСФСР Олега Владимировича Смирнова.

11 февраля 2021 г. Комитет Совета Федерации по конституционному законодательству и государственному строительству провел семинар-совещание на тему «Совершенствование юридических механизмов защиты прав научно-педагогических работников в условиях цифровой трансформации».

24 февраля 2021 г. НОЦ «Право и СМИ» и Центр трудового права и права социального обеспечения Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова провели Круглый стол «Корпоративный блог: трудовые аспекты».

25 февраля 2021 г. на базе Федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» была проведена Всероссийская научно-практическая конференция «Уровень и качество занятости населения в условиях «постковидной» экономики».

26 февраля 2021 г. Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева и Евразийская юридическая академия имени Д.А. Кунаева провели Международную научно-практическую конференцию «Мониторинг трудового и иного отраслевого законодательства: социально-правовой аспект».

26 февраля 2021 г. Тюменский университет провел Общероссийский научно-практический семинар в формате круглого стола «Дистанционная занятость: соотношение теории и практики».

8–10 апреля 2021 г. на базе МГЮУ имени О.Е. Кутафина прошел VIII Московский юридический форум «Социально-экономическое развитие и качество правовой среды». В рамках Форума была проведена Научно-практическая конференция с международным участием «По-

вышение производительности труда, развитие людских ресурсов и социальная защита: гибкость и эффективность норм права».

22–23 апреля 2021 г. в рамках IV Международного форума труда Санкт-Петербургский государственный университет провел международную научную конференцию «Кадровая политика и право (Девятые Пашковские чтения)». Мероприятие было проведено в честь 100-летия профессора, Заслуженного деятеля наук РФ, лауреата Государственной премии СССР Алексея Степановича Пашкова. Программа конференции включала в себя обсуждение актуальных проблем правового обеспечения кадровой политики в современных условиях в рамках четырех дискуссионных панелей.

28 апреля 2021 г. кафедрой трудового права и Центром трудового права и права социального обеспечения Юридического факультета МГУ был проведен Круглый стол, посвященный Всемирному дню охраны труда — 2021.

18 мая 2021 г. В НИУ ВШЭ состоялась международная научно-практическая конференция по трудовому праву, посвященная памяти Юрия Петровича Орловского.

20 мая 2021 г. на базе ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет» был проведен Международный научно-практический Круглый стол «Цифровые профсоюзы как инструмент защиты трудовых прав неустойчиво занятых граждан в странах Евразийского экономического союза».

21 мая 2021 г. в рамках Петербургского международного юридического форума (ПМЮФ) состоялась дискуссионная сессия «Работник и работодатель: партнеры или попутчики?».

3–4 июня 2021 г. в Екатеринбурге состоялась XIV сессия Европейско-Азиатского правового конгресса, посвященная теме «Право как ценность». В рамках конгресса состоялось заседание экспертной группы «Трудовое право как социальная ценность: перспективы развития».

7 июня 2021 г. в рамках Саратовского международного юридического форума, посвященного 90-летию СГЮА, состоялось заседание секции «Теория и практика применения законодательства в сфере труда и социального обеспечения: международный и национальный аспекты».

22–23 июня 2021 года в МГЮУ имени О.Е. Кутафина состоялась Международная научно-практическая конференция «Стратегия правовых преобразований в сфере труда и социального обеспечения: перспективы десятилетия» (VI Гусовские чтения). В рамках конференции работали семь секций, на которых были обсуждены актуальные вопросы правового регулирования трудовых отношений.

А.М. Куренной