

43555

Трудовое право в России и за рубежом

№ 4, 2020

7

Вопросы
правосубъектности
работодателя

38

Государственные
гарантии защиты
от бедности

15

Трудовые отношения
в режиме повышенной
готовности

45

Президентские
«нерабочие дни»

19

Принцип справедливости
в условиях пандемии
COVID-19

52

Контроль
и надзор в сфере
трудовых отношений

31

Незаконное отстранение
работника от работы

56

Косвенный иск
в трудовом праве

34

Правовое регулирование
рабочего времени

58

Коллективные
трудовые споры
с участием спортсменов

ISSN 2221-3295



9 772221 329772 >

ТРУДОВОЕ ПРАВО В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

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

Учредитель: ИГ «ЮРИСТ»

Главный редактор:

Куренной А.М., д.ю.н., профессор

Зам. главного редактора:

Забрамная Е.Ю., к.ю.н., доцент

Редакционный совет:

Вальковой А.Ф., Московская федерация профсоюзов

Гейхман В.Л., к.ю.н., профессор

Герасимова Е.С., к.ю.н.

Гладков Н.Г., к.ю.н.

Головина С.Ю., д.ю.н., профессор

Горохов Б.А., к.ю.н.

Ершова Е.А., д.ю.н., профессор

Касумов А.М. оглы, д.ю.н., профессор

Костян И.А., д.ю.н., профессор

Крылов К.Д., д.ю.н., профессор

Лушников А.М., д.ю.н., профессор

Маврин С.П., д.ю.н., профессор

Нурмагамбетов А.М., д.ю.н., профессор

Нуртдинова А.Ф., д.ю.н., профессор

Орловский Ю.П., д.ю.н., профессор

Саликова Н.М., д.ю.н., профессор

Скачкова Г.С., д.ю.н., профессор

Снигирева И.О., д.ю.н., профессор

Томашевский К.Л., д.ю.н., профессор

Тучкова Э.Г., д.ю.н., профессор

Хныкин Г.В., д.ю.н., профессор

Хохлов Е.Б., д.ю.н., профессор

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: Лалтеева Е.А., Соловьева Д.В.

Верстка: Калинина Е.С.

Адрес редакции:

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

Тел.: (495) 953-91-08

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Подписной индекс:

Объединенный каталог. Пресса России – 91910.

Отпечатано в типографии

«Национальная полиграфическая группа».

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

Тел.: (4842) 70-03-37

Формат 60x90/8. Печать офсетная.

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

Общий тираж 2000 экз.

ISSN 2221-3295. Цена свободная.

Номер подписан в печать 25.09.2020.

Номер вышел в свет 08.10.2020.

Издательская группа «Юрист», 2020

Судья олий кенгаши
Судья олий мактаби
КУТУБХОНА
В НОМЕРЕ
20 йил

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

- Куренной А.М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике 3
Костян И.А. Вопросы правосубъектности работодателя (юридического лица) 7
Корсаненкова Ю.Б. Взаимосвязь отраслей трудового права и права социального обеспечения через системно-структурные уровни права 11

ТРУДОВОЕ ПРАВО В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

- Бережнов А.А. Трудовые отношения в режиме повышенной готовности 15
Жильцова Ю.В., Новикова С.В., Козина Е.В. Принцип справедливости в трудовом праве и его соблюдение в условиях пандемии COVID-19 и ее последствий 19

РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

- Лицев А.А. Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, как компонент национальной конкурентоспособности 23

ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Зорина О.О. Трудовая функция: принцип определенности или свойство наполняемости? 27
Кондратьева З.А. Незаконное отстранение работника от работы: пробелы правового регулирования 31

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- Хныкин Г.В. Проблемы правового регулирования рабочего времени 34

ОПЛАТА ТРУДА

- Тучкова Э.Г. Реализация государственных гарантий защиты работающих граждан от бедности 38
Благодир А.Л. О совершенствовании оплаты труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев 42
Саликова Н.М., Кучина Ю.А. Президентские «нерабочие дни»: проблемы оплаты 45

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

- Забрамная Е.Ю. К вопросу об актуальных тенденциях развития правового института дисциплины труда работников 49

КОНТРОЛЬ И НАДЗОР В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- Миронов Д.В. Государственный надзор и контроль как гарантия, обеспечивающая защиту трудовых прав работников при увольнении 52

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

- Миронов В.И., Барбашова Т.П. Косвенный иск в трудовом праве 56
Якимова К.С. Коллективные трудовые споры с участием спортсменов: проблемы субъектного состава 58

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

- Саурин С.А. Особенности дистанционной работы как основание для специального регулирования прекращения трудового договора 61

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

Отдельные материалы наших журналов размещаются в СПС «КонсультантПлюс».

Статьи публикуются в авторской редакции.

LABOR LAW IN RUSSIA AND ABROAD

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

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

Gerasimova E.S., PhD (Law)

Gladkov N.G., PhD (Law)

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

Gorokhov B.A., PhD (Law)

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

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

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

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

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

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

Nurmagambetov A.M., LL.D., Professor

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

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

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

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

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

Tomashevski K.L., LL.D., Professor

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

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

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

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

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

Shklovets I.I., Rostrud

Editor in Chief of Jurist Publishing Group:

Grib V.V.

Deputy Editors in Chief of Jurist Publishing Group:

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

Platonova O.F., Truntsevskij Yu.V.

Scientific editing and proofreading:

Shvechkova O.A., PhD (Law)

Editorial Subscription Centre:

(495) 617-18-88 (multichannel)

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

Layout: Kalinina E.S.

Editorial Office Address:

Bldg. 7 26/55 Kosmodamianskaya Emb.,

Moscow, 115035.

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

E-mail: avtor@lawinfo.ru;

http: www.lawinfo.ru

Subscription: Unified Catalogue. Russian Press – 91910.

Printed by National Polygraphic Group Ltd.

Bldg. 2, street Svetlaya, Kaluga, 248031

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

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

Conventional printing sheet – 8,0.

Circulation 2000 copies.

ISSN 2221-3295. Free market price.

Passed for printing 25.09.2020.

Published 08.10.2020.

Jurist Publishing Group, 2020

CONTENTS:

ISSUES OF THEORY

Kurennoy A.M. Labor Law Principles: The Theory and Practical Application Issues	3
Kostyan I.A. Issues of the Legal Capacity of an Employer (Legal Entity)	7
Korsanenkova Yu.B. The Interrelation Between Branches of Labor Law and Social Security Law Through Systemic and Structural Law Levels	11

LABOR LAW IN CONDITIONS OF THE PANDEMIC

Berezhnov A.A. Labor Relations in a High Alert Regime	15
Zhiltsova Yu.V., Novikova S.V., Kozina E.V. The Principle of Justice in Labor Law and Adherence to It in Conditions and Consequences of the COVID-19 Pandemic	19

LABOR MARKET, OCCUPATION AND EMPLOYMENT

Linets A.A. The Legal Regulation of Labor Relations Complicated by a Foreign Element as a Component of National Competitiveness	23
--	----

LABOR AGREEMENT ISSUES

Zorina O.O. The Labor Function: The Principle of Certainty or an Attribute of Fullness?	27
Kondratyeva Z.A. Illegal Suspension of an Employee from Work: Legal Regulation Gaps	31

WORKING HOURS AND TIME OFF

Khnykin G.V. Issues of the Legal Regulation of Working Hours	34
--	----

LABOR REMUNERATION

Tuchkova E.G. The Implementation of State Guarantees of the Protection of Working Citizens from Poverty	38
Blagodir A.L. On the Improvement of Labor Remuneration of Workers Entering into a Labor Agreement for Less Than Two Months	42
Salikova N.M., Kuchina Yu.A. Presidential Non-Working Days: Payment Issues	45

LIABILITY IN LABOR LAW

Zabramnaya E.Yu. On Relevant Tendencies of the Development of the Legal Institution of Labor Discipline of Employees	49
---	----

CONTROL AND SUPERVISION IN LABOR RELATIONS

Mironov D.V. State Supervision and Control as a Guarantee Securing the Protection of Employees' Labor Rights in Dismissal	52
--	----

LABOR DISPUTES

Mironov V.I., Barbashova T.P. A Derivative Suit in Labor Law	56
Yakimova K.S. Collective Labor Disputes Involving Sportsmen: Issues of Parties Involved	58

PECULIARITIES OF THE REGULATION OF LABOR OF SPECIFIC EMPLOYEE CATEGORIES

Saurin S.A. Peculiarities of Remote Work as a Basis for the Special Regulation of Labor Agreement Termination	61
--	----

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

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

Articles shall be published in author's version.

Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике

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

В статье анализируются теоретические и практические аспекты применения принципов трудового права, констатируется ведущая роль принципов в механизме правового регулирования в сфере наемного труда.

Ключевые слова: принципы отрасли права, основные принципы правового регулирования трудовых отношений, применение принципов права в правоприменительной практике.

Labor Law Principles: The Theory and Practical Application Issues

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

The article analyzes the theoretical and practical aspects of the application of the principles of labor law, states the leading role of the principles in the mechanism of legal regulation in the field of wage labor.

Keywords: principles of the branch of law, basic principles of legal regulation of labor relations, application of the principles of law in law enforcement practice.

Процесс перехода к рынку требует корректировки теоретических подходов к проблемам правового регулирования общественных отношений практически во всех сферах, в том числе в сфере трудовых отношений. Проводимые в Российской Федерации социальные, экономические и политические реформы, постепенное изменение типа правопонимания в целом и понимания трудового права в частности оказали существенное влияние как на общественные отношения, так и на правовое регулирование труда.

Практика применения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выявила не только ряд частных проблем, но и значительное количество проблем общеконцептуального плана. Нередко приходилось и приходится наблюдать попытки государства и работодателей разрешать отдельные «проблемы и проблемки», регулирующие трудовые отношения, не в комплексе, без учета положений общей части трудового права.

Происходящие в последнее время изменения в обществе и экономике затронули правовую систему, которая не могла не отреагировать на эти изменения. Подвергаются переосмыслению многие понятия, категории и их содержание. Одной из основных задач, стоящих перед наукой, по-прежнему является проведение исследований по наиболее важным и перспективным направлениям, к числу которых следует отнести анализ функционирования системы права и механизмов правоприменения в современных условиях. Это предполагает необходимость разработки теоретических конструкций, учитывающих реалии сегодняшнего дня.

Наука и практика правового регулирования общественных отношений нуждаются не только в прикладных, но и в фундаментальных исследованиях. Поскольку суще-

ность и социальное назначение права, включая трудовое, проявляется в том числе в его принципах, их исследование следует отнести к числу наиболее значимых.

Понятно, что формат статьи (в отличие от монографии) не предполагает подробнейший анализ любой проблемы, тем не менее необходимо расставить некоторые акценты в плане практического значения такой правовой категории, как принципы вообще и принципы трудового права в частности.

Надо отметить, что принципы, как правовая категория, всегда привлекали пристальное внимание ученых. Любой учебник по трудовому праву не обходится без соответствующего раздела, на эту тему написаны монографии (прежде всего это специально посвященные комплексному анализу принципов трудового права книги О.В. Смирнова, И.К. Дмитриевой)¹, защищено около полутора десятков диссертаций, написано немало статей.

Следует согласиться с автором одной из диссертаций, защищенных в последнее время, считающим, что по своей природе принципы российского трудового права являются основополагающими элементами единой системы форм национального и международного трудового права, «первоосновой», первичными регуляторами трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Они характеризуют его сущность, целостность, внутреннее единство, объективный процесс достижения определенности национального трудового права².

¹ Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977; Дмитриева И.К. Принципы Российского трудового права. М., 2004.

² См.: Мазуренко С.В. Природа и классификация принципов российского трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2020. С. 7.

Но при этом нельзя умалять значение принципов именно в качестве основных положений, исходных начал, характеризующих наиболее существенные черты правового регулирования общественных отношений, выражающих сущность и социальное назначение права, пронизывающих правовые нормы, являющихся стержнем всей системы права. Будучи отраженными в законодательстве, они оказывают значительное регулирующее воздействие. И при применении законов, и при восполнении пробелов в правовом регулировании, и в судебной практике принципы права служат указателями для правоприменительной деятельности.

С помощью принципа нельзя всесторонне урегулировать то или иное общественное отношение. Однако принцип дает возможность правильно понять содержание и взаимосвязи правовых норм, которые это отношение регулируют. При этом принципы долговечнее норм, они определяют сущность и содержание не только действующих, но и будущих правовых норм, помогают правильно применять нормы права и решать вопросы, еще не урегулированные правовыми нормами (восполняют пробелы законодательства)³.

Эти теоретические конструкции верны для принципов любого уровня — для международно-правовых, конституционных, межотраслевых, отраслевых, принципов институтов отрасли.

Классическим, ставшим уже хрестоматийным примером является ситуация, на которую в свое время обратил внимание Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»⁴. В соответствии с положениями ст. 81 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Работники (грамотные) эту норму прекрасно знали. Когда над ними нависала, например, угроза увольнения, они тут же брали больничный лист, а там — «видно будет». Более того, появляясь на работе, они уже имели этот документ в кармане, и в случае попыток работодателя предпринять юридически значимые действия такие работники тут же его из кармана вынимали и заявляли о том, что «они больны». Практически возникал некий правовой вакуум.

Верховный Суд, обобщив практику в целях обеспечения правильного применения положений ТК РФ при разрешении трудовых споров дал в указанном постановлении Пленума разъяснения. Так, в п. 27 постановления было дано архиважное разъяснение, в соответствии с которым «при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться *общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом*, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с

работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или выборным профсоюзным работником, не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа».

То есть, «переводя с русского на русский», это означает следующее: если ты болен — бери больничный лист, не выходи на работу и старайся выздороветь. Если же ты приступил к работе и не предупредил работодателя о наличии у тебя больничного листа, то с позиций трудового права ты абсолютно здоров.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае *работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника*.

Верховный Суд РФ в качестве примеров злоупотребления правом назвал сокрытие больничного листа и статуса члена профсоюза (в разных вариантах). Это примерный (минимальный) перечень ситуаций. Естественно, в реальной жизни могут возникать и другие варианты, оценку которым в случае спора должен давать суд.

Эта позиция Верховного Суда РФ послужила (и служит и сейчас) руководством к действию для остальных судов! ТК РФ фиксирует немало принципов, но принципа «недопустимости злоупотребления правом» (в отличие от ГК РФ, например) в нем нет! И в отсутствие прямого нормативного регулирования именно обращение к принципам позволило разубить «гордиев узел». Кстати, несмотря на регулярные предложения специалистов закрепить принцип недопустимости злоупотребления правом непосредственно в ТК РФ, законодатель так этого и не сделал (вот уже 16 лет после выражения Верховным Судом РФ своей позиции). При всем уважении к Верховному Суду РФ, все-таки желательно закрепить указанный принцип именно на законодательном уровне, так как далеко не каждый работодатель знает о том, что существует позиция судебного сообщества. Да ведь и далеко не все дела доходят до суда, а ТК РФ все-таки ближе и доступнее для обычного «потребителя права» (которому, собственно, и адресованы нормы закона).

Российская правовая система в значительной степени ориентирована на букву закона, т.е. для решения конкретного спора его стороны и органы, рассматривающие споры (в первую очередь суды), как правило, опираются на тексты нормативных правовых актов, конкретных договоров. Видимо, поэтому анализ ситуаций с позиций принципов права, ссылки на них встречаются не так часто. Это, в свою очередь, на практике приводит к совершенно очевидной недооценке практических аспектов такой важнейшей категории, как «принципы права», так как требует от органов не только оценки конфликта с позиций «сухой» нормы, но и его оценки с учетом выработанных в обществе моральных, этических категорий. В конце концов, поиск правового решения — это и поиск справедливости! Принципы не придумываются учеными, сидящими «в башне из слоновой кости», они должны объективно отражать ожидания общества, его понимание справедливости.

³ Трудовое право России : учебник / под ред. А.М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. М., 2020. С. 59–60 (автор раздела — И.К. Дмитриева).

⁴ См.: СПС «КонсультантПлюс».

В праве нет формул, поэтому принципы должны и могут играть роль своеобразного компаса в попытках найти справедливое решение.

На это направлены и усилия международного сообщества. Так, Устав Международной организации труда (МОТ), принятый в 1919 г., уже в преамбуле говорит о том, что данный устав одобряется, «принимая во внимание, что всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости». Та же МОТ, приняв в 1998 г. Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда⁵, подтверждает этот подход, еще раз подчеркивая, что «создатели МОТ исходили из убеждения, что социальная справедливость имеет важнейшее значение для обеспечения всеобщего и прочного мира», и обращает внимание на то, что «экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности, что подтверждает необходимость в усилиях МОТ, направленных на поддержку сильной социальной политики, справедливости и демократических институтов».

Конституция РФ дважды называет термин «справедливость» в преамбуле, объясняющей, что Конституция принимается «что память предков, передавших нам любовь и уважение к Отечеству, веру в добро и справедливость», а также в ст. 75, говорящей о том, что в Российской Федерации «формируется система пенсионного обеспечения граждан на основе принципов всеобщности, справедливости и солидарности поколений...».

Трудовой кодекс РФ также дважды говорит о справедливости (в ст. 2, называющей основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений) — применительно к праву каждого работника на справедливые условия труда и к праву на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Вопрос, наверное, не в том, сколько раз и в каком контексте в том или ином правовом документе будет упомянуто слово «справедливость», важно другое: насколько один из главных принципов эффективности правового регулирования — «справедливость» находит свое отражение и дальнейшее развитие и конкретизацию в основополагающих документах любой отрасли права (прежде всего в кодексах, иных федеральных законах).

Так, на наш взгляд, в ст. 2 ТК РФ законодатель постарался (насколько смог) не только перечислить основные принципы трудового права, но и придать им все возможности инструментов, работающих на практике. Да, конечно, нельзя не согласиться с тем, что принципы, зафиксированные, в частности, в ТК РФ, не являются «нормой права» в ее строгом понимании (ввиду отсутствия гипотезы, диспозиции, санкции...). Но кто сказал, что нормы Общей части кодекса — не правовые нормы, что ст. 2 ТК РФ — не правовая норма, а ее положения — не правила поведения? Более того, по юридической силе принципы выше конкретных норм. И если норма Общей части кодекса, например, противоречит принципам права в целом и отрасли права, то следует руководствоваться именно принципами. Законодателю же в случае очевидной коллизии между этими элементами правового регулирования (принцип и норма) следует принять меры по корректировке такой нормы.

⁵ См.: СПС «КонсультантПлюс».

Необходимо отметить в качестве положительного факта, что сегодня суды самых разных уровней активно применяют положения ст. 2 ТК РФ.

На наш взгляд, принципы правового регулирования не обязательно (или — не только) должны быть сформулированы в законодательстве именно в таком качестве. Так, в ст. 1 ТК РФ установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей названы в качестве *целей* трудового законодательства. Там же в качестве *задач* трудового законодательства названо создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. Разве не должны эти краеугольные положения кодекса также считаться *принципами* трудового права?

Так, например, в СПС «КонсультантПлюс» приведено более 3000 судебных решений, в которых суды в том или ином виде ссылаются на необходимость учета оптимального соотношения интересов сторон трудовых отношений. А ведь этот подход появился лишь в ТК РФ, так как до этого, в условиях «общенародной собственности» этих проблем якобы не существовало и, например, КЗоТ РФ 1971 г. устанавливал «высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав работников» (о работодателях там вообще ни слова, сам термин появился в КЗоТе лишь в 1992 г.).

Кроме того, в ТК РФ ведь есть и *принципы институтов* — ст. 24 «Основные принципы социального партнерства», которые реально помогают выстраивать отношения между сторонами этого партнерства. Из двенадцати названных в ст. 24 ТК РФ принципов ключевыми являются следующие: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; полномочность представителей сторон; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами. Эти принципы развивают принцип оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, опираясь на них, удается разрешать немало конфликтов.

Наконец, в ряде случаев можно выделить и *принципы субинститутов*. Так, можно согласиться с выделением принципов дисциплинарной ответственности⁶. В литературе выделяются принципы рассмотрения трудовых споров⁷.

Основной проблемой, создающей трудности в плане применения принципов права на практике, является то, что принципы, как правило, не отражают уже упоминавшуюся букву закона (они — выше!). Они выражают дух закона, и в этом плане проявляется факт определенного сближения континентальной (близкой нам по духу) и англосаксонской систем права. Это ни в коей мере не означает «дрейфа» в ту сторону, конечно нет! Но готовность активно применять принципы на практике должна означать и готовность к пониманию того, насколько эта категория носит *оценочный характер!* С «буквой» — про-

⁶ Трудовое право России : учебник / под ред. А.М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. М., 2020. С. 468 (автор раздела — Е.Ю. Забрамная).

⁷ Классификацию принципов рассмотрения трудовых споров см.: Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М.: Дело, 1997. С. 17–19; Куренной А.М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах // СПС «КонсультантПлюс». 2000.

ще, а оценки того или иного факта, события, юридической конструкции могут сильно различаться у субъектов общественных отношений и у суда, разбирающего конфликтную ситуацию.

В связи с этим не могу не вспомнить одно личное наблюдение. Дело было в одном из лондонских судов, рассматривавшем трудовой спор. В трудовом договоре (контракте) была прописана взаимная обязанность работодателя и работника «уважительно относиться друг к другу». Работник посчитал, что работодатель это условие договора нарушил. И судья должен был определить (прежде всего для себя): было в данном случае «неуважение» или нет. По его лицу было видно, какая серьезная работа идет в голове уважаемого арбитра. В нашей практике пока чаще ссылаются на факты дискриминации.

Этот сюжет вспомнился, в частности, в связи с тем, что в Конституцию РФ внесены изменения, одобренные в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г. Так, ст. 75 Конституции новыми частями и ч. 5 данной статьи закрепляют положение о том, что «Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав». Это лозунг или принцип? Думается, что в Конституции не место лозунгам и благим пожеланиям. Значит, это принцип. А уважение со стороны государства означает и необходимость уважения со стороны всех государственных органов, их должностных лиц и в равной мере со стороны должностных лиц — субъектов хозяйственной деятельности.

В Конституции появилась также новая статья — ст. 75.1, в соответствии с которой «в Российской Федерации... гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство,

экономическая, политическая и социальная солидарность». И это уже однозначно следует считать конституционным принципом.

Следует заметить, что категории «человек труда» и «гражданин» разведены, так как человеком труда может быть и не гражданин РФ и он тоже должен иметь право на уважение.

Очень важно, что уважение человека труда корреспондируется и со сбалансированностью его прав и обязанностей, и с социальным партнерством, и с социальной солидарностью. В свою очередь, эти положения Конституции РФ даже не требуют дальнейшей детализации в ТК РФ — они уже отражены в ст. 2, 3, 4, 21, 22, 24 ТК РФ.

Дело остается «за малым» — подождем дальнейшего развития судебной практики.

Литература

1. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права : монография / И.К. Дмитриева. Москва : РПА МЮ РФ, 2004. 334 с.
2. Куренной А.М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах / А.М. Куренной // СПС «КонсультантПлюс». 2000.
3. Куренной А.М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах / А.М. Куренной, В.И. Миронов. Москва : Дело, 1997. 383 с.
4. Куренной А.М. Трудовое право России : учебник / под редакцией А.М. Куренной. 4-е изд., испр. и доп. Москва : Проспект, 2020. 672 с.
5. Мазуренко С.В. Природа и классификация принципов российского трудового права : автореферат диссертации кандидата юридических наук / С.В. Мазуренко. Москва, 2020. 186 с.
6. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права / О.В. Смирнов. Москва : Юридическая литература, 1977. 216 с.

Уважаемые авторы!

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

Вопросы правосубъектности работодателя (юридического лица)

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

Статья посвящена рассмотрению отдельных вопросов трудовой правосубъектности работодателя (юридического лица), в том числе определенных признаков, свойственных разновидностям его специальной правосубъектности, позволяющим отграничить ее от специальной правосубъектности субъектов других отраслей права.

Ключевые слова: правосубъектность, работодатель, трудовые правоотношения.

Issues of the Legal Capacity of an Employer (Legal Entity)

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

The article is devoted to the consideration of certain issues of labor legal personality of an employer (legal entity), including certain features inherent in the varieties of its special legal personality, which allow distinguishing it from the special legal personality of subjects of other branches of law.

Keywords: legal personality, employer, labor relations.

В юридической литературе вопросам правосубъектности работодателя (юридического лица) посвящено немало работ, высказаны серьезные позиции относительно данного правового явления, и тем не менее тема по сей день остается актуальной, а сформулированные мнения по-прежнему носят дискуссионный характер.

Широкое распространение получило понятие правосубъектности как свойства (качества) лица быть субъектом права. Данное определение основано главным образом на понимании субъекта права, сформулированного, в частности, Е.Н. Трубецким, который писал, что субъектом права признается «всякий, кто способен иметь права независимо от того, пользуется ли он ими в действительности или нет»¹.

В свою очередь Г.В. Шершеневич определял правосубъектность как особое свойство (юридическое качество) лица, созданное объективным правом быть субъектом права². Соглашаясь с ним, А.В. Мицкевич также выделил одним из важнейших признаков субъекта его «особое юридическое свойство (качество)»³, создающее определенные условия участвовать в различных правоотношениях. Аналогичной позиции придерживался и С.С. Алексеев, определяя ее как общественно-юридическое свойство, которое правовые нормы придают лицам быть субъектами правоотношений⁴. В дальнейшем, уточ-

няя содержание понятия субъекта права, его дополнили тремя элементами. Во-первых, уточняя его содержание, дополнили способность лица быть носителем не только прав, но и юридических обязанностей. Во-вторых, акцентируя внимание на роли государства, пришли к выводу, что именно признание государством соответствующих способностей лица обладать правами и нести юридические обязанности позволяет отнести его к субъектам права. Наконец, в-третьих, в понятии субъекта права выделили два вида (разновидности) «всякого», способного иметь права: физическое лицо и организация⁵.

Поддерживая и развивая эту идею, представители теории права пришли к заключению о неодинаковом понимании субъекта права и участника правоотношений, полагая, что понятие «субъект права» достаточно широкое и в определенной степени не совпадает по своему содержанию с понятием «субъект (участник) правоотношения»⁶. Если субъектом права является лицо, потенциально (вообще) способное быть участником правоотношений, то реальным субъектом выступает субъект правоотношения

государства и права. М. : ОАО Издательский Дом «Городец», 2003. С. 380.

¹ Трубецкой Е.Н. Энциклопедия права. СПб., 1998. С. 121.

² См.: Шершеневич Г.В. Общая теория права. Вып. 3. М., 1912. С. 577.

³ Теория государства и права : учебник для юридических вузов / под общ. ред. А.С. Пиголкина. М. : ОАО Издательский Дом «Городец», 2003. С. 368.

⁴ См.: Алексеев С.С. Общая теория права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ТК Велби ; Проспект, 2008. С. 380; Теория

⁵ См., например: Марченко М.Н. Проблемы теории государства и права : учебник. М. : ТК Велби ; Проспект, 2007. С. 546; Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства : учебник для юридических вузов и факультетов. М. : НОРМА — ИНФРА-М, 2000. С. 510; Теория государства и права : учебник / А.С. Пиголкин, А.Н. Головастикова, Ю.А. Дмитриев ; под ред. А.С. Пиголкина, Ю.А. Дмитриева. 2-е изд. перераб. и доп. М. : Высшее образование, 2008. С. 623.

⁶ См.: Алексеев С.С. Указ. соч. С. 380; Теория государства и права. М. : ОАО Издательский Дом «Городец», 2003. С. 368 (автор главы — А.В. Мицкевич); Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. М., 1974. С. 115–116.

(правоотношений), которому принадлежат субъективные права и юридические обязанности⁷.

Основываясь на данной точке зрения, в содержании правосубъектности на современном этапе выделяют два элемента: первый — способность обладать правомочиями, нести обязанности и второй — способность их осуществлять⁸.

Аналогичную точку зрения высказал В.С. Нерсисянц, разграничивая эти явления. Так, правоспособность он определял как некую «абстрактную способность (возможность) субъекта права иметь соответствующие права и обязанности, предусмотренные действующим законодательством», в то время как дееспособность рассматривал как реальную способность (возможность) «своими активными правомерными действиями реализовывать в правоотношениях соответствующую правоспособность приобретать и осуществлять субъективные права, создавать для себя и исполнять юридические обязанности»⁹.

В теории права выделяют три разновидности правосубъектности: общую, отраслевую и специальную¹⁰. При этом под общей правосубъектностью принято понимать свойство лица быть субъектом права в целом в рамках политической и правовой систем. Отраслевая правосубъектность представляет собой юридическое свойство (качество лица) быть субъектом определенной отрасли права¹¹. Специальную правосубъектность, в частности, М.Н. Марченко определяет как «способность быть участником правоотношений, возникающих в связи с занятием определенных должностей (президент, судья) или принадлежностью лица к определенным категориям субъектов права (работники ряда транспортных средств, правоохранительных органов и др.)», т.е. когда требуется выполнение дополнительных условий¹².

Представляется более удачным определение специальной правосубъектности, сформулированное С.С. Алексеевым в виде способности лица быть участником определенного круга правоотношений в рамках конкретной отрасли права. Он совершенно верно отметил ошибочность рассмотрения правосубъектности в административном, трудовом, процессуальном праве «по такому же образцу, как и гражданскую правосубъектность, т.е. как абстрактную предпосылку правообладания и несения обязанности»¹³. Действительно, именно отраслевая составляющая имеет принципиальное значение для определения специальной правосубъектности как специфического юридического свойства лица быть субъектом отношений в пределах конкретной отрасли права.

Действительно, определенные признаки, свойственные разновидностям специальной правосубъектности работодателя в трудовом праве, позволяют отграничить ее от специальной правосубъектности субъектов административного, процессуального права и права гражданского. Это позволяет выделить специальную правосубъектность отдельных категорий лиц, субъектов трудового

права. В этом смысле представляется обоснованным и имеющим особое значение для правосубъектности в трудовом праве выделение двух ее разновидностей: *активной*, которая характерна для субъектов власти и управления, и *пассивной*, свойственной субъектам подчинения¹⁴.

Смешанный характер трудового права, которому одинаково присущи черты как гражданского права, так и права административного, но характерные признаки которого отличают ее от приведенных выше отраслей права, предопределяет наличие специфики правосубъектности как отраслевой в целом, так и специальной, ограниченной пределами трудового права.

Анализируя специфику трудовой правосубъектности как характерное свойство юридического лица быть субъектом отношений, регулируемых нормами трудового права, исходя из того, что право- и дееспособность юридического лица возникают одновременно, выделяют различные виды юридического лица, которое может выступать субъектом частно-правовых и публично-правовых отношений¹⁵. Так, по мнению В.С. Нерсисянца, «в отраслях частно-правового профиля юридические лица носят профилированно-отраслевой характер», в то время как «в сфере публично-властных отношений (в отраслях публично-правового профиля) все субъекты права имеют соответственно свой публично-правовой профиль и статус»¹⁶.

Однако, рассматривая юридическое лицо, выступающее субъектом трудового права, нельзя не заметить, что оно является субъектом отношений смешанного типа, для которых характерны признаки двух выделяемых им отношений и при этом наличие которых не позволяет их в полной мере отнести ни к одному из них. В этом смысле и профиль, и статус работодателя как субъекта трудового права также носят смешанный характер, который состоит в следующем.

Исходя из предмета трудового права, работодатель выступает субъектом не только трудовых, но и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями (предшествующих трудовым, сопутствующих им и вытекающих из них).

Следует отметить, что правосубъектность работодателя (юридического лица), как стороны социального партнерства (отношений, непосредственно связанных с трудовыми), несомненно, отличается от правосубъектности работодателя — стороны трудового правоотношения. Правомочие быть стороной социального партнерства возникает у работодателя (как правило, у юридического лица), состоящего с работником (работниками) в трудовых отношениях. Да и сами отношения по социальному партнерству выстраиваются на признании равенства сторон в отличие от отношений трудовых. В отношениях по социальному партнерству работодатель не является носителем дисциплинарной власти, выступая в лице соответствующих представителей¹⁷. Его особенность, как

⁷ См., например: Бойцов В.Я. Система субъектов государственного права. Уфа, 1972. С. 32–36.

⁸ См.: Алексеев С.С. Указ. соч. С. 380.

⁹ Нерсисянц В.С. Указ. соч. С. 510, 642.

¹⁰ См., например: Марченко М.Н. Указ. соч. С. 547; Алексеев С.С. Указ. соч. С. 382.

¹¹ Там же.

¹² Марченко М.Н. Указ. соч. С. 647.

¹³ См.: Алексеев С.С. Указ. соч. С. 384.

¹⁴ См.: Бегичев Б.К. Особенности правового положения служащих как субъектов трудового права // Сборник ученых трудов Свердловского юридического университета. Вып. 4. Свердловск, 1964. С. 161.

¹⁵ См.: Нерсисянц В.С. Указ. соч. С. 513.

¹⁶ Там же.

¹⁷ Не случайно Трудовой кодекс Российской Федерации уделяет особое внимание представителям работодателя в отношениях

юридического лица, обладающего трудовой правосубъектностью, состоит, в частности, в том, что в сравнении с коллективом работников (представителем) работодатель является экономически сильной стороной. Несмотря на это, он в определенной степени является равноправным партнером, учитывая, что сами отношения выстраиваются на признании равенства сторон, обеспечиваемого соответствующими правовыми гарантиями.

Правосубъектность же работодателя, как субъекта трудовых отношений, несомненно, иная. Будучи субъектом власти по отношению к работнику — субъекту подчинения, работодатель должен обладать такими юридическими свойствами (качествами), которые позволили бы ему реализовать работодательскую власть (организационно-управленческую, нормативную и дисциплинарную).

Между тем в силу ч. 4 ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) работодателем является физическое или юридическое лицо (организация), уже вступившее в трудовые отношения с работником. Таким образом, формально толкуя данную норму, можно утверждать, что до тех пор, пока юридическое или физическое лицо не вступило в трудовые отношения, оно работодателем не является. Между тем такому выводу препятствует ряд положений, в том числе предусмотренных ч. 2 ст. 381 ТК РФ, в соответствии с которыми индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, *только изъявившим желание* заключить трудовой договор с работодателем. В рассматриваемой ситуации еще до вступления в трудовые отношения с лицом, претендующим на работу, юридическое лицо, отказывая в заключении трудового договора, признается работодателем, т.е. субъектом отношений, регулируемых нормами трудового законодательства. В силу ст. 64 ТК РФ именно за работодателем закреплено субъективное право отказать в заключении трудового договора с претендентом на работу. Учитывая это, есть основания говорить о том, что юридическое лицо еще до вступления в трудовые отношения является работодателем, а следовательно, обладает трудовой правосубъектностью. В этом смысле следовало бы согласиться с мнением И.К. Дмитриевой, которая утверждала, что организация (юридическое лицо) приобретает работодательскую трудовую правоспособность уже «с момента ее государственной регистрации как юридического лица»¹⁸.

Между тем такое утверждение представляется весьма спорным и вот почему. Более убедительным представляется утверждение О.В. Смирнова, который считал недопустимым отождествление трудовой правосубъектности работодателя и гражданской правосубъектности юридического лица и был абсолютно прав. По его мнению, сходство признаков юридического лица и признаков работодателя носит исключительно формальный характер¹⁹.

по социальному партнерству, которые наделены полномочиями представлять интересы работодателя, действуя от его имени при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также в случае рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров работников с работодателем (см. ст. 33 ТК РФ).

¹⁸ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2020. С. 122.

¹⁹ См.: Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев [и др.]; под ред. О.В. Смирнова. М.: ТК Велби, Проспект, 2004. С. 83.

Соглашаясь с мнением Н.Г. Александрова, есть достаточные основания утверждать, что «работодательская правосубъектность (правоспособность) юридического лица заключается в признаваемой государством возможности предоставлять гражданам гарантированную работу, допуская их прилагать свою рабочую силу к средствам производства, входящим в обособленный имущественный комплекс данного юридического лица, за вознаграждение, уплачиваемое из указанного комплекса»²⁰.

Предоставление гарантированной работы может быть обеспечено путем проведения необходимых организационных мероприятий, направленных на создание необходимых условий для исполнения работодателем юридических обязанностей, реализации права работником, соблюдения в том числе работодателем трудового правоотношения, трудового законодательства, например, регламентирующего порядок заключения трудового договора с потенциальным работником. Все это предопределяет необходимость подготовки и принятия локальных нормативных актов, в том числе правил внутреннего трудового распорядка, положения о системе оплаты труда, положения о защите персональных данных, с которыми до подписания (заключения) трудового договора должен быть ознакомлен работник под роспись. Наряду с этим необходимы для организации и управления процессом труда штатное расписание, предусматривающее соответствующие должности, и размер заработной платы, фонд оплаты труда, др.

Это в определенной степени обеспечивается признанием государством работодательской власти в части нормотворчества и правоприменения.

Не случайно Н.Г. Александров, выделяя особенность юридического лица в трудовом правоотношении, исходил из признания, что она опирается на дисциплинарную власть, присущую работодателю. По его мнению, трудовое отношение, возникая в результате заключения трудового договора, носит дисциплинарный характер²¹.

Действительно, если отраслевая правосубъектность — юридическое свойство лица быть субъектом отношений, регулируемых нормами конкретной отрасли права, то следует исходить прежде всего из прав, которые такой субъект приобретает, и обязанностей, которые он несет, вступая в отношения, регулируемые этой отраслью права.

Таким образом, юридическое лицо еще до возникновения у него возможности предоставить работникам гарантированную работу обязано подготовить все необходимое для того, чтобы обеспечить условия для соблюдения трудового законодательства, исполнения юридических обязанностей в случае заключения трудового договора, выступая, таким образом, субъектом трудового правоотношения.

Поддерживая данную точку зрения, К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова абсолютно справедливо утверждали, что «трудовая работодательская правосубъектность организации возникает или одновременно, или несколько позднее их гражданской»²² в зависимости от того, насколько

²⁰ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2008. С. 203.

См.: Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. М., 2020.

²¹ Александров Н.Г. Указ. соч. С. 169.

²² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М.: ТК Велби, Проспект, 2006. С. 80.

юридическое лицо готово к заключению с работником трудового договора.

В этом смысле Е.Б. Хохлов, который полагает, что для существования «...лица в качестве субъекта трудового права — работодателя требуется совокупность условий материального и формального характера»²³, абсолютно прав.

Нельзя не согласиться с его утверждением, что «отсутствие условий *формального характера* превращает деятельность работодателя в нелегальную», а «отсутствие условий *материального характера* превращает работодателя в юридическую форму, лишенную экономического и организационного содержания»²⁴.

Между тем следует обратить внимание, что, к сожалению, теория права в определенном смысле расходится с требованиями трудового законодательства и практикой его применения. Отсутствие в законодательстве каких-либо препятствий к заключению трудового договора юридическим лицом, не обладающим с позиции теории трудового права специальной правосубъектностью работодателя как субъекта отношений, основанных на власти и подчинении, является одной из причин неисполнения (ненадлежащего исполнения) работодателем юридических обязанностей и, как следствие — нарушения трудовых прав работников.

Литература

1. Абрамова А.И. Теория государства и права : учебник для юридических вузов / А.И. Абрамова [и др.] ; под общей редакцией А.С. Пиголкина. Москва : Городец, 2003. 539 с.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение : монография / Н.Г. Александров. Москва : Проспект, 2008. 336 с.
3. Алексеев С.С. Общая теория права : учебник / С.С. Алексеев. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2008. 565 с.
4. Бегичев Б.К. Особенности правового положения служащих как субъектов трудового права / Б.К. Бегичев // Сборник ученых трудов. Свердловск : Средне-Уральское книжное изд-во, 1964. Вып. 4. С. 155–227.
5. Бойцов В.Я. Система субъектов государственного права / В.Я. Бойцов. Уфа : Башкирское книжное изд-во, 1972. 160 с.
6. Бриллиантова Н.А. Трудовое право : учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.] ; под редакцией О.В. Смирнова. Москва : Проспект, 2004. 528 с.
7. Гребенщиков А.В. Курс российского трудового права. В 3 томах. Т. 1. Общая часть / А.В. Гребенщиков [и др.] ; под редакцией Е.Б. Хохлова. Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1996. 573 с.
8. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России : учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. Москва : Проспект, 2006. 496 с.
9. Куренной А.М. Трудовое право России : учебник / А.М. Куренной ; под редакцией А.М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. Москва : Проспект, 2020. 672 с.
10. Марченко М.Н. Проблемы теории государства и права : учебник / М.Н. Марченко. Москва : Проспект, 2007. 755 с.
11. Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства : учебник для юридических вузов и факультетов / В.С. Нерсесянц. Москва : Норма — ИНФРА-М, 2000. 560 с.
12. Пиголкин А.С. Теория государства и права : учебник / А.С. Пиголкин, А.Н. Головастикова, Ю.А. Дмитриев ; под редакцией А.С. Пиголкина, Ю.А. Дмитриева. 2-е изд. перераб. и доп. Москва : Высшее образование, 2008. 743 с.
13. Трубецкой Н.Е. Энциклопедия права / Н.Е. Трубецкой. Санкт-Петербург : Юридический институт, 1998. 183 с.
14. Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении / Р.О. Халфина. Москва : Юридическая литература, 1974. 340 с.
15. Шершеневич Г.В. Общая теория права / Г.В. Шершеневич. Москва : Изд. Бр. Башмаковых, 1912. Вып. 3. 833 с.

²³ Подроб. об этом см.: Курс российского трудового права : в 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1996. С. 400–417.

²⁴ Там же. С. 409.

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.

Взаимосвязь отраслей трудового права и права социального обеспечения через системно-структурные уровни права

Корсаненкова Юлия Борисовна,
доцент кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета (МГУ) имени М.В. Ломоносова,
кандидат юридических наук
korsanenкова@yandex.ru

В статье поставлена цель уяснения специфики межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения в свете системного и структурно-функционального подходов к праву.

Ключевые слова: система права, взаимосвязь отраслей трудового права и права социального обеспечения, общественные отношения, функции и принципы права, отрасль законодательства.

The Interrelation Between Branches of Labor Law and Social Security Law Through Systemic and Structural Law Levels

Korsanenкова Yulia B.
Senior Lecturer of the Department of Labor Law
of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University (MSU)
PhD (Law)

The purpose of the article is to identify interbranch relations of labor law and social security law through the system and structural-functional approach of law.

Keywords: system of law, interaction between labour law and social security law, social relations, functions and principles of law, branch of legislation.

Связи, порождаемые взаимодействием отраслей в системе права, не могут быть рассмотрены без исследования категории «система права», поскольку являются ее структурным компонентом и формируются внутри нее. Согласно традиционному подходу рассмотрения права, определение системы права чаще всего сводится к его трактовке как внутренней структуре — совокупности отраслей права или совокупности правовых норм, разделенных по предметному критерию¹. Однако особенность современных подходов к системе права — актуализация углубленного понимания системы права с учетом его общесистемных факторов.

С точки зрения системно-структурного и системно-функционального подходов² к праву система права может быть представлена как система взаимосвязанных и взаимодействующих групп общественных отношений различной функциональной направленности, являющихся предметом правового регулирования разных отраслей права.

Так, выявляя закономерности возникновения и развития права как системного объекта, можно привести определение права М.В. Молодцовым — как внутренне согласованного выражения свойственной ему системы

общественных отношений, образующих единое целое — систему права. «Система права объективно обусловлена господствующей системой общественных отношений и в своих главных чертах определяется ею»³.

В свою очередь, общественные отношения регулируются не отдельными, разрозненными нормами, а системным единством норм, связанных между собой единым предметом регулирования. В результате нормы предстают в виде определенных структур правового порядка, организованных в соответствии с общественными задачами и системными функциями права⁴.

Иными словами, система общественных отношений (отношения социально-правовой среды) как единый предмет регулирования всей системы права благодаря функциональной основе права, структурно «выстраивающей» предметы регулирования отраслей, должна объективно найти свое отражение в системе соответствующих отраслей законодательства.

Таким образом, система права взаимодействует с системой общественных отношений и системой законодательства⁵. Благодаря такому видению система права предстает в виде «объемного» правового явления, а меж-

¹ Общая теория права и государства : учебник / под ред. В.В. Лазарева. М. : Юрист, 1994. С. 136.

² Идея применения данных подходов к праву обосновывалась Д.А. Керимовым. Автор рассматривал право как сложный объект, систему, системное целое, в котором его части (отрасли права) находятся в органической взаимосвязи, внутренне согласованы как по содержательным, так и по формальным признакам. См.: Керимов Д.А. Философские проблемы права. М., 2019. С. 270.

³ Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М. : Юридическая литература, 1985. С. 8.

⁴ Мальцев Г.В. Социальные основания права. М. : Норма : ИНФРА-М, 2014. С. 780.

⁵ Кузьменко А.В. «Системный взгляд» на систему права // Правоведение. 2003. № 3 (248). С. 4–11.

отраслевые связи не сводятся просто к линейным связям между отраслями. Последние представляют собой системные связи предметного, структурно-функционального и нормативно-законодательного уровней права.

Структурно-функциональный подход предполагает, что каждая отрасль права, используя свои правовые средства (прежде всего функции и принципы), «задает» определенный отраслевой правовой режим функционирования общественных отношений свойственного ей типа правового регулирования, который внешне выражается в построении соответствующего нормативного (законодательного) уровня каждой отрасли права. Последний уровень находит отражение в текстуально выраженных нормах отрасли права — источниках отрасли (системе отраслевого законодательства). В идеале отрасль законодательства и отрасль права не должны иметь расхождений.

С этих позиций каждая отрасль права может быть представлена в виде предметного, структурно-функционального и нормативно-законодательного уровней системы права, а межотраслевые связи трудового права и права социального обеспечения, имеющие общее генетическое происхождение, могут быть рассмотрены сквозь призму этих трех системных уровней, «срезов» каждой отрасли права. Следовательно, связи между рассматриваемыми отраслями объективно отражаются в пересечении общественных отношений — предметов их регулирования, во взаимодействии функций и принципов смежных отраслей, а также во взаимосвязях текстуально выраженных норм права трудового и социально-обеспечительного законодательства.

Исследуя взаимосвязь предметного пересечения трудового права и права социального обеспечения, в первую очередь необходимо обратить внимание на их «пересечения» в сфере действия отношений по обязательному социальному страхованию (ст. 1 Трудового кодекса РФ; далее — ТК РФ, ТК), что в большинстве случаев вызывает скептическую оценку со стороны современных ученых-трудовиков⁶.

Отношения по государственному социальному страхованию начиная с 1918 г. регулировались трудовым законодательством (включая последний КЗоТ 1971 г.), а их взаимосвязь не раз подчеркивалась в трудах советских отраслевых специалистов. Так, С.А. Иванов, Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский писали, что отношения по обеспечению пособиями по государственному социальному страхованию находятся «на стыке трудового права и права социального обеспечения» и «входят в предмет обеих отраслей». Ученые исходили из общности субъектов этих отношений⁷. Из-за одновременной принадлежности трудовому праву и праву социального обеспечения авторы рассматривали правовой институт государственного социального страхования в качестве самостоятельного, межотраслевого. Их внимание было обращено к проблеме комплексных институтов, т.е. институтов, принадлежащих одновременно двум или нескольким смежным отраслям (тем «правовым общностям, которые находятся на стыке различных отраслей и объединяют их в единую систему»). Отдельного

мнения придерживался К.С. Батыгин, полагая, что отношения по социальному страхованию представляют особый комплекс, который, однако, не включается ни в предмет трудового права, ни в предмет права социального обеспечения⁸.

Идея межотраслевых образований согласуется с идеей о «вторичных образованиях» в праве, помимо отраслевого строения права, которая поддерживается сегодня рядом правоведов. Так, например, В.И. Червонюк подчеркивает, что отраслевое строение права «не может исчерпывать всей структуры права», оно «должно действительно отражать многоуровневый характер структурной организации права»⁹. Д.М. Азми считает возможным выделение «комплексной (межотраслевой, смешанной, а еще точнее, интегрированной) разновидности институтов (как законодательства, так и права)». По мнению автора, это обусловлено допустимостью наличия в какой отрасли права таких положений, которые, по сути, хотя и принадлежат к отрасли иной, но необходимы для расположения вне своей сферы с целью полноты, последовательности и (или) простоты регламентации, познания и (или) изучения той отрасли права, в которой соответствующие поведенческие правила фактически расположены¹⁰.

Полагаем, что институт обязательного социального страхования представляет собой межотраслевой институт (сложную юридическую конструкцию норм нескольких отраслей права) — как некую правовую общность не только трудового права и права социального обеспечения, но и финансового и административного отраслей права. Последние две отрасли регулируют отношения по аккумуляции страховых взносов и управлению страховыми фондами.

Представляется, что, исходя из такого подхода, возможно объяснить сосуществование структурно пересекающихся трудового и социально-обеспечительного правоотношений, например, при предоставлении работнику оплачиваемого периода временной нетрудоспособности, сопровождающегося выплатой страхового пособия по больничному листу.

Изначально предпосылки возникновения социально-обеспечительного отношения по выплате пособия создаются нормами трудового права — заключение трудового договора между работником (застрахованным) и работодателем (страхователем). Далее, при наступлении страхового случая социального риска временной нетрудоспособности трудовое право фактически «делегирует» регулирование оплаты периода временной нетрудоспособности за счет страхового пособия нормам другой, смежной с ней отрасли — права социального обеспечения. Однако при этом трудовое правоотношение не прерывает своего существования, не приостанавливается (как в случае с отстранением работника от работы в порядке ст. 76 ТК), объективизируясь в виде гарантий предоставления работнику временного оплачиваемого периода освобождения от работы по уважительным причинам. Иными словами,

⁸ Батыгин К.С. Ответственность по законодательству о социальном страховании. М., 1974. С. 29.

⁹ Червонюк В.И. Структура права: закономерности формирования и развития (в 9 вып.) // Вестник Московского университета МВД России. 2014. № 2. С. 33–39.

¹⁰ Азми Д.М. Историко-теоретический и методологический анализ структуры права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2011. С. 35.

⁶ Однако есть и противоположные позиции. См.: Бородина Е.Н. Правовое регулирование отношений по обязательному социальному страхованию как составной части предмета трудового права : автореф. ... дис. канд. юрид. наук. М., 2012. С. 8.

⁷ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 142–143.

гарантия трудового права *организационного характера* — сохранение за работником работы и его должности (запрет увольнения по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности) обеспечивается нормами трудового права. А другая трудовая гарантия материального характера — гарантийная выплата в виде компенсации утраченного заработка — за счет своевременного «включения» норм права социального обеспечения, порождающих существование социального страхового правоотношения по обеспечению работника пособием. При этом самостоятельная отраслевая принадлежность двух взаимосвязанных правоотношений сохраняется.

Таким образом, социальный страховой риск временной нетрудоспособности, возникающий в процессе трудового правоотношения, формирует самостоятельное социально-страховое правоотношение по предоставлению работнику пособия по больничному листу. Статьи Трудового кодекса РФ (ст. 183, 184, 255, 256 ТК РФ) в этих случаях содержат ссылки к соответствующим федеральным законам, регулирующим выплату того или иного вида страхового пособия.

Полагаем, что такой вид связей между нормами двух смежных отраслей в общей для них сфере правового регулирования отношений по обязательному социальному страхованию, с одной стороны, обнаруживает структурно-функциональную зависимость правоотношений двух отраслей. В то же время взаимосвязь норм трудового права и права социального обеспечения на примере вышеуказанных статей ТК носит *причинно-следственный характер*.

Если рассматривать второй уровень отрасли права — *структурно-функциональный*, межотраслевая связь трудового права и права социального обеспечения будет проявляться в общности их функций и принципов.

В трудовом праве функции отрасли рассматриваются с точки зрения их воздействия на соответствующие сферы общественной жизни, через которые обнаруживается связь трудового права с правом социального обеспечения. Благодаря этому выделяются присущие обеим отраслям межотраслевые функции: социальная и экономическая.

Представляется более рациональным подход с позиции выделения функции как сущностного свойства отрасли¹¹. В этом случае, полагаем, у отрасли должна быть одна основополагающая функция, которая в большей степени коррелирует с ее назначением. Функции трудового права и права социального обеспечения имеют общую цель регулирования — социальной защиты человека (работника).

Социальное назначение трудового права подчеркивается в учебнике по трудовому праву авторского коллектива МГУ¹². Представители Санкт-Петербургской школы трудового права писали, что «именно социальной функции трудового права принадлежит будущее, если, конечно, российское государство будет заботиться о социальном «здоровье» и общества, и его членов»¹³. Ю.В. Иванчина,

характеризуя «гарантийно-обеспечительную» функцию трудового права, подчеркивает, что она «имманентно присуща трудовому праву», так как вытекает из его природы и социального назначения, а ее эффективность будет зависеть от того, насколько государство создаст условия для удовлетворения социально значимых потребностей работника¹⁴.

Высокая цель функционирования отрасли права социального обеспечения тем более заключается в удовлетворении жизненно важных, социальных потребностей человека как члена общества и воспроизводстве его трудового потенциала (с учетом регулирования института обязательного социального страхования), создании условий жизнедеятельности для реализации не только физических, но и интеллектуальных и духовных потребностей каждого человека. Таким образом, исходя из этого, обе смежные отрасли должны быть направлены на обеспечение социально приемлемого уровня жизнедеятельности человека, в первую очередь «человека труда».

Данные положения согласуются с известными положениями ст. 7 Конституции РФ, а также положениями недавно внесенных поправок в Конституцию РФ. Согласно ч. 5 ст. 75 основного закона Российской Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав. Статья 75-1 Конституции РФ закрепляет: «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*»¹⁵.

Рассмотрение принципов каждой отрасли с позиции понимания последних как категорий, устанавливающих взаимосвязь целей и способов ее достижения¹⁶, позволяет перейти к следующему «видению» межотраслевых принципов трудового права и права социального обеспечения.

Исходя из вышерассмотренных целей их функционирования очевидно, что межотраслевыми принципами трудового права и права социального обеспечения являются конституционные принципы обеспечения права каждого человека на достойный уровень жизни (ст. 7), охрану здоровья (ст. 41), охрану материнства, детства, семьи (ст. 38). Особого внимания заслуживает общий для двух отраслей принцип единства и дифференциации норм трудового права и права социального обеспечения¹⁷.

Принцип обеспечения государственных гарантий трудовых и социально-обеспечительных прав также является межотраслевым для отраслей, в которых «удельный вес» императивных нормативных предписаний играет суще-

¹¹ Маматказин И.Р. Компенсационная функция права социального обеспечения : монография. Пермь, 2019. С. 4–6.

¹² Зорина О.О. Социальное назначение и функции трудового права // Трудовое право России : учебник / под ред. А.М. Куренного. М., 2020. С. 22.

¹³ Курс российского трудового права : в 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 226.

¹⁴ Иванчина Ю.В. Функции трудового права : монография : в 3 ч. Ч. 1: Функции трудового права сквозь призму социальных потребностей. Екатеринбург, 2017. С. 100.

¹⁵ Конституция РФ : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. [с изм., одоб. в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.] // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶ Курс российского трудового права : в 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 111.

¹⁷ См.: Корсаненкова Ю.Б. Лица с семейными обязанностями как межотраслевые субъекты трудового права и права социального обеспечения // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 14–17.

ственную (трудовое право) или преобладающую (право социального обеспечения) роль. Можно также отметить, что защитная функция обеих отраслей должна проявляться в обеспечении общественного контроля со стороны профсоюзов. Данный принцип социального контроля со стороны граждан и их общественных объединений, соответствующий международным стандартам социального диалога¹⁸, логично влечет за собой установление паритетности участия субъектов обязательного социального страхования в управлении им и осуществлении общественного контроля. Принцип обязательного социального страхования упоминается в ст. 2 ТК и во взаимосвязи с институтом обязательного социального страхования права социального обеспечения также может быть рассмотрен с позиции «межотраслевого».

Что касается межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения на нормативно-законодательном уровне, то они находят внешнее выражение в структуре норм, текстуально закрепленных в трудовом законодательстве (ТК РФ).

Как уже было отмечено, такие межотраслевые связи носят характер причинно-следственных, в которых нормы трудового права создают условия для «включения» норм права социального обеспечения. По существу, первые играют роль гипотез, так как содержат нормы, отсылающие к нормам законодательства права социального обеспечения о страховых пособиях, которые выполняют роль «диспозиций» (например, ст. 183, 184 ТК).

Однако не всегда нормы в статьях ТК содержат ссылки на федеральные законы, но в некоторых случаях лишь на терминологию «типичных» субъектов права социального обеспечения: лиц с семейными обязанностями (гл. 41 ТК), одиноких матерей (ч. 4 ст. 261 ТК), пенсионеров по возрасту (ст. 59 ТК), инвалидов (ст. 92 ТК).

Следовательно, упоминая термин, определение которого требует применения норм права социального обеспечения, также обеспечивается терминологическая связь (через понятийный аппарат) двух отраслей. Эти случаи надо отличать от тех, когда законодатель, используя термин «родом» из ПСО, дает ему собственное толкование. В этом случае создается видимость зависимости предписаний норм трудового права от норм права социального обеспечения. Иначе говоря, либо имеет место неверная интерпретация, обусловленная небрежностью законодателя, либо законодатель вводит самостоятельный термин (дефиницию), придав ему тот смысл, который вытекает из контекста статей ТК. Так, например, ст. 179 ТК содержит понятие иждивенцев, которое отличается от их определения, исходя из норм ч. 3 ст. 10 закона о страховых пенсиях от 28 декабря 2013 г.

¹⁸ Подп. «ж», «г» ст. 3; п. «б» ст. 14 Рекомендации МОТ от 14 июня 2012 г. № 202 о минимальных уровнях социальной защиты. См.: СПС «КонсультантПлюс».

Резюмируя сказанное, исследование межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения с точки зрения системного и структурно-функционального подходов к праву позволяет выявить особенности их системного взаимодействия в смежных сферах регулирования.

Литература

1. Азми Д.М. Историко-теоретический и методологический анализ структуры права : автореферат диссертации доктора юридических наук / Д.М. Азми. Москва, 2011. 44 с.
2. Афанасьев В.С. Общая теория права и государства : учебник / В.С. Афанасьев [и др.] ; под редакцией В.В. Лазарева. Москва : Юрист, 1994. 360 с.
3. Батыгин К.С. Ответственность по законодательству о социальном страховании / К.С. Батыгин. Москва : Юридическая литература, 1974. 142 с.
4. Гребенщиков А.В. Курс российского трудового права. В 3 томах. Т. 1. Общая часть / А.В. Гребенщиков, С.П. Марвин, Е.Б. Хохлов ; под редакцией Е.Б. Хохлова. Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1996. 573 с.
5. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. Москва : Наука, 1978. 368 с.
6. Иванчина Ю.В. Функции трудового права : монография. В 3 частях. Ч. 1. Функции трудового права сквозь призму социальных потребностей / Ю.В. Иванчина. Екатеринбург : УИУ РАНХиГС, 2017. 148 с.
7. Керимов Д.А. Философские проблемы права / Д.А. Керимов. Москва : Норма : ИНФРА-М, 2019. 472 с.
8. Кузьменко А.В. «Системный взгляд» на систему права / А.В. Кузьменко // Правоведение. 2003. № 3 [248]. С. 4–11.
9. Куренной А.М. Трудовое право России : учебник / А.М. Куренной ; под редакцией А.М. Куренного. Москва : Проспект, 2020. 672 с.
10. Мальцев Г.В. Социальные основания права / Г.В. Мальцев. Москва : Норма : ИНФРА-М, 2014. 800 с.
11. Маматказин И.Р. Компенсационная функция права социального обеспечения : монография / И.Р. Маматказин. Пермь : Пермский государственный национальный исследовательский ун-т, 2019. 208 с.
12. Мешкова О.Е. Трудовое право в системе отраслей российского права : автореферат диссертации кандидата юридических наук / О.Е. Мешкова. Томск, 1999. 18 с.
13. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М.В. Молодцов. Москва : Юридическая литература, 1985. 176 с.
14. Реутов В.П. Функциональная природа системы права : монография / В.П. Реутов. Пермь : Изд-во Пермского государственного ун-та, 2002. 162 с.
15. Сорокин В.Д. Вопросы теории советского административно-процессуального права : автореферат диссертации доктора юридических наук / В.Д. Сорокин. Ленинград, 1968. 39 с.
16. Червонюк В.И. Структура права: закономерности формирования и развития (в девяти выпусках). Выпуск девятый. Юридические конструкции как компонент структуры права и способ правового мышления (в трех частях). Часть вторая. Природа юридической конструкции / В.И. Червонюк // Вестник Московского университета МВД России. 2014. № 7. С. 112–117.

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

Трудовые отношения в режиме повышенной готовности

Бережнов Андрей Александрович,
заместитель декана, доцент кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета (МГУ) имени М.В. Ломоносова,
заместитель председателя комиссии по социально-трудовым спорам
Московского отделения Ассоциации юристов России,
кандидат юридических наук
labor-msu@mail.ru

В настоящей статье рассматриваются проблемы применения норм трудового законодательства в период действия режима повышенной готовности, вызванного угрозой распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Ключевые слова: трудовые отношения, коронавирусная инфекция (COVID-19), режим повышенной готовности, чрезвычайные обстоятельства.

Labor Relations in a High Alert Regime

Berezhnov Andrey A.
Deputy Dean, Senior Lecturer of the Department
of Labor Law of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University (MSU)
Deputy Chairman of the Commission for Social and Labor Disputes
of the Moscow Branch of the Association of Lawyers of Russia
PhD (Law)

This article discusses the problems of applying labor relations during the high alert mode caused by the threat of spreading a new coronavirus infection (COVID-19).

Keywords: labor relations, coronavirus infection (COVID-19), high alert mode, emergency situation.

С самого начала 2020 г. весь мир наблюдал за стремительным распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19). 12 марта 2020 г. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) объявила о начале пандемии COVID-19¹. В этой связи 2020 г., особенно первая его половина, оказался весьма сложным практически для всех сфер нашей жизни и общественных отношений. Разумеется, стороны трудовых отношений — работников и работодателей сложившаяся ситуация затронула едва ли не в первую очередь. И, как показал опыт марта — июля 2020 г., российское трудовое законодательство оказалось не вполне готовым к подобным событиям. Более того, обнаружилось проблемы и в понятийном аппарате, так как отдельные термины, применявшиеся в ключевых нормативных актах, устанавливавших особый режим весной — летом 2020 г., оказались не вполне сочетающимися с действующим трудовым законодательством.

Так, указами Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206, от 2 апреля 2020 г. № 239 и от 28 апреля 2020 г. № 294 в Российской Федерации были объявлены «нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы» с 25 марта 2020 г. по 8 мая 2020 г. (за исключением работников отдельных организаций). После этого Минтруд России в письме от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696 разъяснил, что термин «нерабочие дни» не относится к предусмотренному в ТК времени отдыха,

а их наличие в календарном месяце не является основанием для снижения работникам заработной платы. Позднее в письме от 27 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2741 Минтруд России дополнил, что работники любых организаций, осуществляющие «удаленный» режим работы, по согласованию с работодателем имеют право на его продолжение в период нерабочих дней. Еще через какое-то время уже Роструд порекомендовал понимать под «удаленным трудом» перевод на предусмотренную трудовым законодательством дистанционную работу (п. 16 Приложения к Письму Роструда от 9 апреля 2020 г. № 0147-03-5).

Указом Мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ в городе Москве был введен режим повышенной готовности, который не определен в законодательстве настолько же конкретно, как, например, режим чрезвычайного положения. Последний упоминается в ТК неоднократно, в частности, применительно к возможности временного перевода работника на другую работу (ст. 72.2 Трудового кодекса РФ; далее — ТК РФ, ТК) или привлечения работника к сверхурочной работе без его согласия (ст. 99 ТК).

В соответствии с п. 10 ст. 4.1 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» (в ред. Федерального закона от 01.04.2020 № 98-ФЗ) при введении режима повышенной готовности могут быть приняты такие меры по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, как, например: ограничение доступа людей и транспортных средств на территорию, на которой существует угроза; приостановление деятельности организаций, оказавших-

¹ ВОЗ объявила о начале пандемии. URL: <https://www.euro.who.int/ru/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/news/news/2020/3/who-announces-covid-19-outbreak-a-pandemic> (дата обращения: 01.08.2020).

ся в зоне чрезвычайной ситуации, если существует угроза безопасности жизнедеятельности работников данных организаций и граждан, находящихся на их территории.

Указом мэра Москвы от 29 марта 2020 г. № 34-УМ были внесены изменения в указ мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ: гражданам было предписано соблюдать социальное дистанцирование от других граждан не менее 1,5 м, а организациям — обеспечить такое дистанцирование, в том числе путем нанесения специальной разметки и установления специального режима допуска и нахождения в зданиях и помещениях. Также на граждан была возложена обязанность воздержаться от покидания мест проживания (пребывания), за исключением закрытого перечня случаев, среди которых — следование к месту (от места) работы, не приостановленной данным указом. То есть фактически вечером в воскресенье (29 марта 2020 г.) жители города Москвы узнали, что уже утром не смогут покинуть место жительства (проживания), за исключением прямо предусмотренных случаев. Таким образом, сложилась уникальная ситуация, при которой целые семьи были вынуждены одновременно трудиться дома в дистанционном режиме: работники — работать, студенты и школьники — учиться.

Более того, в период с 15 апреля 2020 г. до 8 июня 2020 г. гражданам разрешалось передвигаться по городу Москве на транспорте к месту (от места) работы только при наличии специального цифрового пропуска. При этом граждане имели возможность оформить такой пропуск самостоятельно, но с целью исключения возможных злоупотреблений работодатель должен был сообщить сведения о количестве работников, которые не могли быть переведены на дистанционный режим работы и чье присутствие на работе, по мнению работодателя, было необходимо. Впоследствии работодатели получили возможность аннулировать выданные работникам цифровые пропуска.

В сложившихся условиях далеко не все работодатели оказались должным образом готовы в правовом отношении к переводу всех или большей части работников на дистанционный режим работы (без учета организаций и видов работ, которые в принципе не могут быть переведены на дистанционный режим, а также тех, чья деятельность была приостановлена). Проблема скорейшего перевода максимально возможного количества работников на дистанционный режим работы осложнялась невозможностью последних лично прибыть на работу для подписания дополнительного соглашения к трудовому договору, озвончения с приказом о переводе, вновь принятыми локальными нормативными актами (некоторые организации устанавливали специальные правила работы в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки), получения необходимого для работы из дома оборудования, документации и т.д.

Несмотря на то что, исходя из буквального прочтения ст. 312.1 ТК, дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе, в судебной практике признается возможность перевода работника на дистанционный режим работы путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору (см., например, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 4 марта 2020 г. № 88-4408/2020). При этом Минтруд России в письме от 27 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2741 пояснил, что в период действия указов Президента РФ о нерабочих днях изменения в части перехода на удаленный режим

работы могут оформляться путем обмена электронными образами документов с последующим их оформлением в установленном порядке, несмотря на то, что действующее законодательство, регулирующее труд дистанционных работников, предусматривает лишь возможность подписания документов «в живую» на бумажных носителях либо использование усиленной квалифицированной электронной подписи. При этом под электронным образом документа принято понимать фотокопию или сканированную копию документа, подписанного стороной собственноручно на бумажном носителе.

Таким образом, возникла уникальная ситуация, когда в отношении части своих работников работодатели приняли решение об установлении им режима нерабочего дня с сохранением заработной платы, а в отношении другой части — о переводе на дистанционный режим работы без повышенной оплаты, т.е. с сохранением такой же заработной платы.

На практике же встречались работодатели, которые вовсе не заключали дополнительные соглашения с каждым работником, ограничившись лишь приказом о переводе на дистанционную работу, что, разумеется, некорректно. А многие из тех, кто старался оформить перевод надлежащим образом, в спешке забыли формализовать какие-либо нюансы дистанционной работы (особенно те работодатели, которые прежде не сталкивались с дистанционной работой).

Следует согласиться с тем, что в дополнительном соглашении о переводе на дистанционную работу целесообразно предусмотреть место, где работник выполняет работу дистанционно, правила обмена служебной документацией, размер компенсации за использование работником личного имущества, механизмы контроля со стороны работодателя², правила взаимодействия с руководством, коллегами, третьими лицами и др. Также принципиальным было определение срока такого перевода, ведь если срок не будет указан, перевод на дистанционный режим работы будет считаться постоянным, а «возвращение работника в офис» будет требовать его согласия.

Многие работники в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации предпочли находиться вдали от населенных пунктов (на даче), и в этом смысле особую актуальность приобрели вопросы связи с работодателем, так как в большинстве случаев работодатели заинтересованы в поддержании коммуникации с работниками в течение всего рабочего дня, а также вопросы обмена служебной документацией, соблюдения правил работы с конфиденциальной информацией, предоставления отчетов о проделанной работе и др. При этом работники столкнулись с необходимостью освоить новое для них оборудование и программное обеспечение, пройти дистанционное обучение работе в новых условиях, организованное работодателем. Представляется, что указанные вопросы могут, а в некоторых случаях должны быть решены в локальных нормативных актах работодателей, принятых после перевода работников на дистанционный режим работы. Также, например, осуществление аудио- или видеозаписи работников при применении средств видео-конференц-связи во многих организациях может потребовать внесения соответствующих изменений в

² Кораблинова О.В. Актуальные проблемы перевода работников на труд в дистанционном режиме // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 13.

локальный нормативный акт, регулирующий порядок обработки персональных данных работников.

Практически сразу проявилась проблема проведения работодателями так называемых «стандартных» процедур в «нестандартных» условиях, возможность осуществления которых оказалась в значительной степени затруднена или даже невозможна: заключение и прекращение трудового договора, привлечение работников к дисциплинарной ответственности, уведомление об изменении условий трудового договора или о предстоящем сокращении и т.д. Ответы на некоторые из них были даны в разъяснениях государственных органов. Так, например, согласно информации Минтруда России от 2 апреля 2020 г., в организациях, на которые распространяется режим нерабочих дней, оформление прекращения трудовых отношений в этот период осуществляться не может. В случае сокращения численности или штата работников, если срок уведомления истекает в нерабочие дни, увольнение должно быть произведено в ближайший, следующий за окончанием нерабочего оплачиваемого периода рабочий день. Вопросы, связанные с увольнением по инициативе работника, должны решаться индивидуально с учетом необходимости выполнения требований Минздрава России, Роспотребнадзора, органов государственной власти субъектов Российской Федерации по предупреждению эпидемии.

Поскольку многие работодатели полагали, что эпидемиологическая ситуация стабилизируется достаточно скоро, они посчитали нецелесообразным «запускать» процедуры, предусматривающие уведомление работников не менее чем за два месяца, предпочтя дождаться возврата к «обычному» режиму работы (в частности, сокращение численности или штата работников, изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда и др.). При этом на практике, к сожалению, встречались ситуации, когда спустя непродолжительное время после возвращения к работе в «обычном» режиме, ввиду появления случаев заражения COVID-19 среди работников, организации были вынуждены вновь переходить на дистанционную работу.

Появление новой коронавирусной инфекции (COVID-19) породило новые обязанности работодателей, с которыми большинству работодателей прежде сталкиваться не приходилось и которые устанавливались специфическими актами.

Так, в силу п. 2.8 Приложения № 6 к указу мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ (в ред. от 22.06.2020) работодатели обязаны обеспечить соблюдение рекомендаций по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) Роспотребнадзора (его территориальных подразделений), при этом были опубликованы рекомендации, носящие универсальный характер³, а также касающиеся отдельных отраслей⁴.

³ См., например: Письмо Роспотребнадзора от 10 марта 2020 г. № 02/3853-2020-27 «О мерах по профилактике новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»; Письмо Роспотребнадзора от 7 апреля 2020 г. № 02/6338-2020-15 «О рекомендациях по профилактике коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников»; Письмо Роспотребнадзора от 20 апреля 2020 г. № 02/7376-2020-24 «О направлении рекомендаций по организации работы предприятий в условиях распространения рисков COVID-19».

⁴ См., например: Письмо Роспотребнадзора от 18 апреля 2020 г. № 02/7329-2020-27 «О проведении профилактических и

Названные документы требуют, в частности, организации бесконтактного контроля температуры тела работников и «входного фильтра», разделения начала и окончания рабочих смен на несколько периодов, обеспечения соблюдения дистанции между работниками не менее 1,5 метров, разобщения коллективов работников, проведения опросов работников о состоянии их здоровья и лиц, проживающих с ними совместно, выдачи средств индивидуальной защиты органов дыхания и перчаток, организации обработки рук кожными антисептиками или дезинфицирующими салфетками и др.

Очевидно, что подобные мероприятия, безусловно являющиеся обоснованными, требуют значительных дополнительных расходов со стороны работодателей, а также во многом затрудняют привычную деятельность организаций, что в перспективе может негативно отразиться на экономическом положении работодателей и впоследствии — работников.

Также вызывает интерес новая обязанность работодателей города Москвы по осуществлению обработки персональных данных третьих лиц: на основании указа мэра Москвы от 5 марта 2020 г. № 12-УМ работники обязаны сообщать работодателю о некоторых заболеваниях и состоянии беременности, а также симптомах острой респираторной вирусной инфекции, коронавируса, пневмонии не только у самих работников, но и у лиц, проживающих с ними совместно. Следует согласиться с мнением, что получать отдельное письменное согласие субъекта персональных данных на такую обработку не требуется⁵.

Таким образом, сложившаяся ситуация породила новую правовую реальность⁶, при которой во многих аспектах сторонам трудовых отношений приходилось руководствоваться не столько законодательством, сколько актами рекомендательного характера — письмами, разъяснениями и рекомендациями Минтруда России, Роструда, Роспотребнадзора, Роскомнадзора и др.

Нет никаких сомнений, что в сферу дистанционного труда будет вовлекаться все большее количество работников из различных отраслей, в том числе и после нормализации эпидемиологической ситуации. В этой связи применение подобной нетипичной формы трудовых отношений требует более детальной регламентации на законодательном уровне.

Представителями науки трудового права высказываются предложения по внесению таких изменений в законодательство, которые позволили бы работодателям без конкретного срока вносить изменения в определенные сторонами условия трудового договора при чрезвычайных ситуациях⁷. Данное предложение не лишено рационального смысла, вместе с тем соответствующие предложения требуют детальной разработки, прежде всего с целью недопущения ухудшения правового положения работников.

дезинфекционных мероприятий для работников строительной отрасли»; Письмо Роспотребнадзора от 21 апреля 2020 г. № 02/7495-2020-32 «О проведении профилактических и дезинфекционных мероприятий в организациях торговли»; и др.

⁵ Мжаванадзе Г., Могутова Н. Персональные данные и проверки Роскомнадзора. Вопросы, которые волнуют компании в связи с коронавирусом // Трудовые споры. 2020. № 7. С. 22.

⁶ Головина С.Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 4.

⁷ Кораблинова О.В. Указ. соч.

Также представляется интересным предложение о внесении изменений в ТК РФ, устанавливающих особые нормотворческие полномочия органов исполнительной власти при угрозе возникновения или возникновении чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности на всей территории Российской Федерации либо в отдельном регионе, а также формировании в разделе XIII ТК специальной главы, в которой были бы сосредоточены все «особые» правила, заменяющие общие нормы Трудового кодекса в периоды чрезвычайных и неблагоприятных эпидемиологических ситуаций⁸.

Однако помимо норм, действие которых активизировалось бы при введении режима повышенной готовности или наступлении чрезвычайных обстоятельств, как представляется, имеет смысл пересмотреть и действующие положения ТК, внести соответствующие изменения в понятийный аппарат трудового права. В этом смысле важным видится принятие давно назревшего законопроекта о так называемой «комбинированной работе»⁹, который бы позволил сторонам трудового отношения в рамках одного трудового договора организовать работу частично в «обычном» (или «офисном») режиме, частично — в дистанционном. Подобная норма могла бы позволить, в том числе при неблагоприятной эпидемиологической ситуации, появляться работникам на работе лишь изред-

ка, в случаях крайней необходимости. Однако при этом следует согласиться с позицией Г.В. Хныкина, считающего, что при изменении трудового законодательства не следует допускать превалирование нетипичных форм трудовых отношений над типичными¹⁰.

Литература

1. Головина С.Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву / С.Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 3–8.
2. Кораблина О.В. Актуальные проблемы перевода работников на труд в дистанционном режиме / О.В. Кораблина // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 12–14.
3. Мжаванадзе Г. Персональные данные и проверки Роскомнадзора. Вопросы, которые волнуют компании в связи с коронавирусом / Г. Мжаванадзе, Н. Могутова // Трудовые споры. 2020. № 7. С. 20–26.
4. Хныкин Г.В. Гибкие трудовые отношения и перспективы современного нормотворчества / Г.В. Хныкин // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятое Гусовские чтения) : материалы международной научно-практической конференции (г. Москва, 30–31 мая 2019 г.) / под общей редакцией Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой. Москва : РГ-Пресс, 2020. С. 152–156.

⁸ Головина С.Ю. Указ. соч. С. 7.

⁹ Законопроект № 973264-7. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/973264-7> (дата обращения: 23.07.2020).

¹⁰ Хныкин Г.В. Гибкие трудовые отношения и перспективы современного нормотворчества // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятое Гусовские чтения) : материалы международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой. М. : РГ-Пресс, 2020. С. 153–154.

Уважаемые авторы!

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

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

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

Принцип справедливости в трудовом праве и его соблюдение в условиях пандемии COVID-19 и ее последствий

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

Новикова Светлана Валерьевна,
доцент кафедры философии и социологии
Уральского государственного юридического университета,
кандидат философских наук
trening-sv@yandex.ru

Козина Елена Валериевна,
доцент кафедры философии и социологии
Уральского государственного юридического университета,
кандидат философских наук
elenakozina@inbox.ru

Принцип справедливости является основополагающим для права. В трудовом праве особое значение имеет социальная справедливость. Достижение социальной справедливости можно рассматривать как цель трудового права. Принцип справедливости является основой для реализации принципа запрета дискриминации в сфере труда. В условиях пандемии COVID-19 вопросы соблюдения баланса интересов работника и работодателя, а также прав работников стали еще более актуальными.

Ключевые слова: право, трудовое право, социальная философия, философия права, принципы права, принципы трудового права, принцип справедливости, пандемия COVID-19.

The Principle of Justice in Labor Law and Adherence to It in Conditions and Consequences of the COVID-19 Pandemic

Zhiltsova Yulia V.
Senior Lecturer of the Department of Labor Law
of the Ural State Law University
PhD (Law)

Novikova Svetlana V.
Senior Lecturer of the Department of Philosophy and Sociology
of the Ural State Law University
PhD (Philosophy)

Kozina Elena V.
Senior Lecturer of the Department of Philosophy and Sociology
of the Ural State Law University
PhD (Philosophy)

The principle of justice is fundamental to law. In labor law, social justice is of particular importance. The achievement of social justice can be regarded as the goal of labor law. The principle of justice is the basis for implementing the principle of the prohibition of discrimination in the world of work. In the context of the COVID-19 pandemic, the issues of balancing the interests of the employee and the employer, as well as the rights of workers, have become even more relevant.

Keywords: law, labor law, social philosophy, philosophy of law, principles of law, principles of labor law, principle of justice, pandemic COVID-19.

Философская категория «справедливость» неразрывно связана с правом. Запрос общества на справедли-

вость является объективной необходимостью правового регулирования. И в кризисных ситуациях, в том числе в

условиях пандемии COVID-19, необходимость соблюдения принципа справедливости рассматривается как наиважнейшее условие функционирования государства и общества.

В философии справедливость зачастую понимается как соответствие между правами и обязанностями человека, группы и общества, поступком и воздаянием, трудом и вознаграждением, преступлением и следующим за ним наказанием. «Справедливость — это один из фундаментальных принципов, регулирующих взаимоотношения между людьми на основе представлений о должном, о сущности человека и его правах».¹

Согласно ст. 1 Устава ООН² «принцип справедливости» является основанием «мирного урегулирования международных споров и должен использоваться вместе с принципами международного права». Устав ООН рассматривает данный принцип как «философскую категорию морально-правового и социально-политического сознания, оценивающую общественную деятельность с точки зрения должностования». Принцип «добросовестности, разумности, справедливости» устанавливает пределы осуществления субъектами принадлежащих им гражданских прав.

Понятие справедливости рассматривается в юридической науке в качестве особого принципа. С точки зрения О.И. Цибулевской, это «общеправовой принцип», М.Н. Марченко выделяет его как «специально-юридический», Л.А. Морозовым определяется как «свойство права», у А.И. Экимова как «принцип и свойство права»³. Н.Н. Волпенко разделяет правовую и юридическую справедливость. Правовая справедливость имеет метафизическую природу и связана с ее естественно-правовым и либертарно-юридическим толкованием. Юридическая справедливость связана непосредственно с юридической деятельностью, с правосудием и правоприменением⁴.

В работах В.С. Нерсесянца понятие «справедливость» отождествляется с понятием «право», данное понятие считается не категорией морали и нравственности, а категорией исключительно правовой. «...Справедливость — внутреннее свойство и качество права, категория и характеристика правовая, а не неправовая (не моральная, нравственная, религиозная и т.д.)... Более того, только право и справедливо»⁵. Право «является носителем справедливости в социальном мире... Справедливо то, что выражает право, соответствует праву и следует праву»⁶.

Необходимо обратить внимание на такой аспект, как «социальная справедливость». Термин «социальная справедливость» стал главным элементом в теории общественного договора⁷.

Социальная справедливость раскрывается как требование, предъявляемое к социальным институтам и процессам, к праву и государству. В таком понимании справедливость становится основой социального государства, необходимым условием обеспечения прав человека, распределения благосостояния, обеспечения равных возможностей, экономической справедливости. Актуальность данного вида справедливости проявляется в периоды социально-экономических кризисов.

Проблемам социальной справедливости был посвящен доклад ООН⁸, в котором социальная справедливость была признана «основополагающим принципом мирного и процветающего сосуществования внутри стран и между ними», а также сформулирована ее главная цель — способствовать распределению «плодов экономического роста на основе принципов справедливости и сострадания».

Сущность социальной справедливости раскрывается в трудовом праве, и в трудовых отношениях остро ощущается отход от принципа справедливости.

Статья 2 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) в качестве принципа трудового законодательства предусматривает обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда. Как отмечает Н.А. Баиева, в Трудовом кодексе РФ отсутствует легальное определение понятия справедливых условий труда, а предлагается лишь примерный перечень таких условий: во-первых, это наличие условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, а во-вторых — это наличие установленных законодательством ограничений рабочего времени и предоставление времени отдыха. Представляется, что этот принцип необходимо рассматривать более широко, так как под условиями труда понимаются не только требования безопасности и гигиены труда, времени отдыха, но и оплата труда, ее размер и сроки выплаты, возмещение материального ущерба, вопросы трудовой дисциплины. Это значит, что принцип справедливости условий труда распространяется и на условия оплаты труда, возмещения материального ущерба, привлечения к дисциплинарной ответственности. В этой связи представляется необходимым закрепить в действующем трудовом законодательстве в целях единого понимания справедливых условий труда легальное определение этого понятия⁹.

Анализ обращений граждан к Уполномоченному по правам человека в РФ демонстрирует, что трудовые отношения остаются одними из наиболее конфликтных. Уполномоченному в 2017 г. поступило 1376 обращений по вопросам трудовых правоотношений. Основная часть жалоб подана в связи с увольнением или понуждением к увольнению, невыплатой задолженности по заработной плате и индивидуальными трудовыми спорами¹⁰. Можно выразить опасения, что по итогам 2020 г. количество подобных жалоб только возрастет.

Право на справедливую оплату труда является одним из главных запросов трудового сообщества. К сожалению, в условиях пандемии COVID-19 эта проблема стала

¹ Глоссарий философских терминов // Словари. URL: <https://1053.slovaronline.com/219-%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C>

² Принят 26 июня 1945 г.

³ Цибулевская, О.И., Милушева Т.В. Справедливость в праве: аксиологический подход // Правовое регулирование в современной России // Cyberleninka. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spravedlivost-v-prave-aksiologicheskij-podhod/viewer>

⁴ Там же.

⁵ Нерсесянц В.С. Философия права. М.: Норма, 2000. С. 31.

⁶ Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства. М.: Норма, 1999. С. 65.

⁷ См.: Ролзом Д. Теория справедливости. Новосибирск, 1995 // Электронная библиотека Royallib.Com. URL: https://royallib.com/book/rolz_dgon/teoriya_spravedlivosti.html

⁸ Доклад о мировом развитии. 2006. Справедливость и развитие // Энциклопедиям. URL: http://enc.bibliodub.ru/Encyclopedia/114379_Doklad_o_mirovom_razvitii_2006__Spravedlivost_i_razvitie

⁹ Баиева Н.А. К вопросу о принципе справедливости в трудовом праве России // Знание. 2016. № 4-3 (33). С. 127.

¹⁰ Чечельницкий И.В. Социальная справедливость и право на труд // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Право. 2018. № 6. С. 162.

еще более актуальной. Что касается принципа справедливости в вопросах оплаты труда, то право на получение справедливого вознаграждения за труд провозглашено Европейской социальной хартией от 3 мая 1996 г. № 163 (пересмотренная). В статье 4 ч. II хартии закреплена одна из первостепенных международных целей — обеспечение эффективного осуществления права на справедливое вознаграждение за труд, которое является ключевым элементом социальной справедливости¹¹.

В статье 2 ТК РФ устанавливается многоуровневый механизм реализации права на справедливое вознаграждение за труд. Федеральный уровень обеспечивает реализацию принципа справедливости в рамках минимальных государственных стандартов, локальный и индивидуально-договорной позволяют обеспечить гибкость условий оплаты труда.

Однако в условиях пандемии на локальном уровне наблюдался перекося интересов сторон трудового договора не только в пользу интересов работодателя, но и в пользу одних работников в ущерб интересам других в части оплаты труда, что повлекло нарушение принципа справедливости.

Согласно Указу Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации были объявлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы¹². Указ не распространялся на работников непрерывно действующих организаций, медицинских и аптечных организаций, организаций, обеспечивающих население продуктами питания и товарами первой необходимости, и др. Был ли соблюден принцип справедливости в оплате труда разных категорий работников? Одним предоставили нерабочие дни, в период действия которых они не выполняли свою трудовую функцию, но полностью получали заработную плату. Другие, например, работники энергетической отрасли (на которых указ президента не распространялся) полностью выполняли свою трудовую функцию, получая определенную трудовым договором заработную плату, дополнительные стимулирующие выплаты им никто не установил, нерабочий день не относился к выходным или нерабочим праздничным дням, поэтому оплата производилась в обычном, а не повышенном размере¹³, хотя они подвергали риску свои жизни и жизни своих близких. Таким образом, в этих условиях принцип справедливости нарушался в целях обеспечения эпидемиологического благополучия населения. Что еще немаловажно в рамках одной отрасли, например энергетической, работникам которой не были предоставлены нерабочие дни с сохранением заработной платы, была определенная дифференциация, следствием которой также выявились нарушения принципа справедливости. Большая часть работников энергетической отрасли была переведена на дистанционное выполнение предусмотренных трудовым

договором трудовых функций, однако есть в этой отрасли работники, например диспетчерский персонал, которые не были переведены на удаленное выполнение работ, так как технической возможности у работодателей в отношении данных работников не было. Таким образом, одни работники организации осуществляли свои трудовые функции удаленно¹⁴, а другие продолжали ездить (ходить) на работу, как при обычных условиях до пандемии. В данном случае принцип справедливости однозначно нарушен.

В части обеспечения работников, переведенных на удаленное выполнение трудовых обязанностей, средствами, необходимыми для нормального осуществления трудовых функций, также наблюдается несоблюдение принципа справедливости. Согласно ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ порядок и сроки обеспечения оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором о дистанционной работе. Однако в реальной действительности часть работников одной организации была обеспечена ноутбуками, компьютерами, сотовой (Интернет) связью за счет средств работодателя, а другая (их большинство) вынуждена была самостоятельно приобретать оборудование, средства, необходимые для осуществления трудовых обязанностей, в полном объеме. Так, работодатели, переводя работников на дистанционный (удаленный) труд, не обеспечили их необходимыми средствами, оборудованием для осуществления ими трудовой функции, не предусмотрены были и компенсации затрат средств работников. С одной стороны, работники могли не тратить средства на транспорт, для того чтобы добраться до работы, с другой — никто не обеспечил дистанционных работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, средствами и т.п. Это также является яркой демонстрацией нарушения принципа справедливости.

Одним из ярких примеров нарушения принципа в вопросах оплаты труда являются гибкие подходы работодателей к оплате труда работников организаций, на которые не распространялся указ президента о нерабочих днях, например медицинские. Работники данных организаций, например врачи, осуществляли свою трудовую функцию, приходя на работу, получали за это заработную плату в размере, предусмотренном трудовым договором, подвергая в период пандемии риску свои жизни и жизни своих родных. Не медицинские работники медицинских организаций были переведены на удаленное выполнение трудовых функций, за исключением начальников структурных подразделений. В этом случае возникает вопрос: каким образом соблюсти принцип справедливости в вопросах оплаты труда работников не только одной организации, но и одной сферы выполнения трудовой функции? В рамках одного административного блока

¹¹ Козина Е.В. Локальное регулирование оплаты труда: вопросы теории и практики : монография. Екатеринбург, 2014. С. 67.

¹² Вопросы, связанные с объявлением нерабочих дней, подробнее рассмотрены в ст.: Жильцов М.А., Жильцова Ю.В. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как основание для отстранения от работы // Кадровик. 2020. № 4. С. 27–32.

¹³ Письмо Минтруда России от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2020. № 4.

¹⁴ Письмо Минтруда России от 23 апреля 2020 г. № 14-2/10/П-3710 // Официальные документы в образовании. 2020. № 13.

была применена дифференциация: тем, кто работал удаленно, не платили стимулирующую выплату. Возникает вопрос: правомерны ли действия работодателя? С одной стороны, работодатель простимулировал тех, кто ходил на работу, подвергая себя риску, с другой стороны, те, кто был переведен на удаленный труд, полностью выполняли свою трудовую функцию и должны были получить заработную плату в полном размере (в состав которой входят и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда). Думается, если работодатель хотел простимулировать работников, приходящих в место выполнения трудовой функции, он должен был сделать это за счет дополнительных средств, а не за счет ежемесячных стимулирующих выплат. В противном случае налицо дискриминация.

В настоящее время трудовое право подвергается корректировке в связи с необходимостью оперативно реагирования на проблемы, возникающие в связи с пандемией COVID-19. Нельзя обойти вниманием крайне спорные изменения в Федеральный закон от 1 апреля 2020 г. № 98-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций»¹⁵, внесенные Федеральным законом от 8 июня 2020 г. № 166-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях принятия неотложных мер, направленных на обеспечение устойчивого развития экономики и предотвращение последствий распространения новой коронавирусной инфекции»¹⁶. В соответствии с п. 5 ст. 17 Правительство РФ в 2020 г. вправе принимать решения, предусматривающие установление особенностей правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Это новое явление в современном трудовом праве. Большинство актов, регулирующих трудовые отношения, вводились в действие федеральными законами. Правительство РФ принимало нормативные акты в сфере труда

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Следовательно, в течение 2020 г. правительство наделено функциями правотворчества в сфере трудовых отношений. Эффективность этой меры очевидна: акты, принимаемые правительством, принимаются и вводятся в действие в сжатые сроки, правительство владеет всей оперативной информацией, касающейся проблем, связанных с эпидемией COVID-19, что позволяет быстро реагировать на ситуацию, в том числе складывающуюся на рынке труда. Вместе с тем это может привести и к нарушениям основных принципов трудового права, в том числе принципа справедливости. Желание в текущем моменте поддержать ту или иную группу работников или работодателей может нарушить хрупкий баланс в трудовых отношениях, приводить к дискриминации и, как итог — нарушить принцип социальной справедливости. А именно принцип социальной справедливости должен лежать в основе регулирования трудовых отношений.

Литература

1. Баиева Н.А. К вопросу о принципе справедливости в трудовом праве России / Н.А. Баиева // Знание. 2016. № 4–3 (33). С. 125–128.
2. Григорьева Н.С. Социальная справедливость: эволюция понятия и практики / Н.С. Григорьева // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2008. Т. 1. № 6. С. 112–122.
3. Жильцов М.А. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как основание для отстранения от работы / М.А. Жильцов, Ю.В. Жильцова // Кадровик. 2020. № 4. С. 27–32.
4. Козина Е.В. Локальное регулирование оплаты труда: вопросы теории и практики : монография / Е.В. Козина. Екатеринбург : Уральский государственный юридический ун-т, 2014. 191 с.
5. Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства : учебник / В.С. Нерсесянц. Москва : Норма, ИНФРА-М, 1999. 552 с.
6. Нерсесянц В.С. Философия права / В.С. Нерсесянц. Москва : Норма, ИНФРА-М, 2000. 298 с.
7. Ролзом Д. Теория справедливости / Д. Ролзом. Новосибирск : Изд-во Новосибирского ун-та, 1995. 532 с.
8. Цыбулевская О.И. Справедливость в праве: аксиологический подход / О.И. Цыбулевская, Т.В. Милушева // Вестник Приволжского института управления. 2017. Т. 17. № 5. С. 52–59.
9. Чечельницкий И.В. Социальная справедливость и право на труд / И.В. Чечельницкий // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2018. № 6. С. 162–168.

¹⁵ Российская газета. 2020. 3 апреля.

¹⁶ Российская газета. 2020. 11 июня.

Мы на YouTube

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



YouTube / Издательская группа «Юрист»

Заходите, смотрите, подписывайтесь!

Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, как компонент национальной конкурентоспособности

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

Международное публичное и международное частное право могут играть взаимодополняющую роль в разрешении негативных аспектов регулятивной конкуренции, возникающих из-за использования государствами и бизнесом трудовых стандартов в качестве элемента конкурентоспособности. Особую актуальность данная проблематика приобретает в рамках международных интеграционных объединений. Интересы сторон трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, находят наиболее полную реализацию в случае предоставления автономии воли данным сторонам, что направлено на раскрытие позитивного потенциала регулятивной конкуренции. С другой стороны, неравенство переговорных позиций работника и работодателя в вопросе выбора применимого права может приводить к негативным аспектам регулятивной конкуренции. Поэтому автономия воли сторон трудовых отношений должна быть основана на согласовании интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также интересов международного интеграционного объединения (если государство является членом такого).

Ключевые слова: иностранный элемент, трудовые отношения, императивные нормы, публичный порядок.

The Legal Regulation of Labor Relations Complicated by a Foreign Element as a Component of National Competitiveness

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

Public and private international law can play a complementary role in resolving the negative aspects of regulatory competition that arise from the use of labor standards by States and businesses as an element of competitiveness. This issue is particularly relevant in the framework of international integration associations. The interests of parties to labor relations that are complicated by a foreign element are most fully realized in the case of granting autonomy of will to these parties, which is aimed at revealing the positive potential of regulatory competition. On the other hand, unequal bargaining positions between an employee and an employer in choosing the applicable law may lead to negative aspects of regulatory competition. So the autonomy of will of parties to employment relationships should be based on the concurrence of interests of parties to labor relations, state interests and the interests of the international integration unions (if the state is a member of such).

Keywords: foreign element, employment relationship, mandatory rules, public order.

Глобализация и ряд сопутствующих ей процессов экономического, технологического, гуманитарного и иных характеров (в первую очередь определяющих повышение мобильности перемещения через границы товаров, услуг и капитала (т.е., по сути, интернационализацию торговли), а также, что наиболее важно, людей) приводят к активному распространению трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Особенно это актуально для международных интеграционных объединений, так как в их основе лежит либерализация вышеозначенных перемещений. Это свидетельствует о том, что транснациональные потоки технологий и капитала, товаров и услуг, идей и информации приводят к изменениям в социально-экономической структуре общества, что ставит новые вызовы в рамках правового регулирования труда¹.

Возрастание мобильности бизнеса и рабочей силы из одной юрисдикции в другую и их сопутствующее вовлечение в транснациональные трудовые отношения затрагивают проблему регулятивной конкуренции. Данная статья посвящена связи процессов регулятивной конкуренции с регулированием трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.

Важно отметить, что глобализация имеет комплексный характер, поэтому, помимо «гонки на дно», она также приводит к ряду позитивных последствий (в том числе «гонке наверх»). Следует подчеркнуть, что сама «гонка на дно» в некоторых аспектах может иметь позитивный эффект, так как имеет потенциал по становлению факто-

лизации экономики: Лютов Н.Л. Международная торговля, ВТО и международные трудовые стандарты: какие уроки могут быть полезны для России? // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 3. С. 7–10.

¹ См. подроб. о взаимосвязи международной торговли и соблюдения международных трудовых стандартов в условиях глоба-

ров развития трудового права, выравниванию баланса интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, элиминации чрезмерно обременительных требований по отношению к работодателю. Впрочем, под таким потенциалом не следует понимать нарушающее указанный баланс ущемление прав и гарантий работников.

Трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, могут подпадать под регулирование законодательством различных государств, с которыми данные отношения имеют связь. Так, тот факт, что работа выполняется на территории определенного государства, не означает, что трудовые отношения, возникающие по поводу выполнения данной работы, будут подпадать под действие трудового законодательства этого государства, если они осложнены иностранным элементом.

Осложненность иностранным элементом возникает в случаях, когда отношения приобретают транснациональный характер, т.е. принадлежностью к различным государствам характеризуются: 1) субъекты отношений — работодатель и работник (например, наем компанией из одного государства работников в другом государстве (в том числе в рамках дистанционного труда)); 2) объект отношений, т.е. выполнение работы по определенной трудовой функции (например, компания направляет работников в другие государства в силу того, что работа имеет международный характер, т.е. осуществляется на территории нескольких государств); 3) юридический факт, определяющий возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений (т.е. он имеет связь с государством, к которому не принадлежат ни субъекты, ни объект отношений).

Государства заинтересованы в применении своего трудового законодательства ко всем лицам, выполняющим работу на их территории, для того чтобы использовать правовое регулирование труда как инструмент социально-экономической политики. Причем даже в рамках Европейского союза (далее — ЕС) как объединения с глубокой степенью интеграции приоритетное значение среди уровней регулирования труда отдается национальному праву. Глубокая степень интеграции в рамках ЕС, сопряженная с высокой обеспеченностью свободы учреждения компаний и перемещения товаров, услуг, капитала и людей, приводит к тому, что условия труда работников становятся элементом конкурентоспособности национальных товаров и услуг, так как данные условия оказывают влияние на их стоимость. Такой эффект характерен не только для международных объединений, но в них приобретает особую актуальность. Причем он возникает как на уровне государств, что, по сути, выражается в регулятивной конкуренции, так и на уровне конкуренции работодателей и даже работников между собой (так, в рамках ЕС и работодатели, и рабочая сила могут перемещаться в различные государства-члены).

Экономически развитые государства зачастую используют торговые и интеграционные соглашения как инструмент убеждения государств-партнеров по улучшению национальных трудовых стандартов (для предотвращения недобросовестной конкуренции низкими трудовыми стандартами). Меры по элиминации регулятивной конкуренции в этом случае зачастую приводят к гармонизации и унификации права в рамках международно-договорных и институциональных структур. При этом такая гармонизация

и унификация права элиминирует или снижает актуальность проблемы «гонки на дно», а институциональные структуры направлены на обеспечение эффективности договорных обязательств. Данное решение, по сути, относится к сфере международного публичного права.

Однако разрешение некоторых проблем регулятивной конкуренции возможно посредством предусмотренных в международном частном праве механизмов. Повышение автономии воли сторон трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, имеет потенциал по дополнению, а может и частичной эффективной замене транснационального публичного регулирования. Таким образом, в сфере труда международное публичное право и международное частное право могут играть взаимодополняющую роль в разрешении проблем регулятивной конкуренции. Более того, в рамках международных интеграционных объединений увеличение частноправовой составляющей в регулировании трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, согласуется с целями данных объединений по содействию международной торговле и обеспечению свободы передвижения людей, в том числе работников.

Впрочем, повышение автономии воли сторон трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, может также иметь потенциал по углублению регулятивной конкуренции, если будет создаваться возможность по избеганию в рамках частноправовых механизмов юрисдикций с наиболее обременительным трудовым регулированием. Дело в том, что признание автономии воли абсолютного характера в трудовых отношениях на практике может привести к злоупотреблению правом² со стороны работодателя (как стороны с большими переговорными возможностями (экономически более сильной)) путем привязки трудовых отношений к желательному правопорядку в целях обхода трудового регулирования государства, объективно имеющего более тесную связь с данным отношением³. Поэтому в рамках механизмов международного частного права должны учитываться интересы работодателей и работников с учетом их неравной переговорной позиции, а также интересов государства. Работники не должны посредством выбора применимого права лишаться прав и гарантий, предусмотренных в отсутствие такого выбора.

Таким образом, интересы сторон трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, находят наиболее полную реализацию в случае предоставления автономии воли сторонам таких отношений, что будет способствовать раскрытию позитивных аспектов регулятивной конкуренции. С другой стороны, неравенство переговорных позиций работника и работодателя в вопросе выбора применимого права может приводить к негативным аспектам регулятивной конкуренции, поэто-

² См. теоретико-практические аспекты злоупотребления правом в трудовых отношениях: Костян И.А. Принцип недопустимости злоупотребления правом: отдельные вопросы практики его применения // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 3–6.

³ В данном случае трудовое регулирование рассматривается как частный случай общеправовой проблемы. См.: Рожкова К.О. Ограничения автономии воли сторон в выборе применимого права в экономических отношениях, осложненных иностранным элементом // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 6. С. 158.

му автономия воли сторон трудовых отношений должна быть определенным образом ограничена.

Безусловно, автономия воли сторон в выборе применимого права коррелирует с обеспечением трудовым законодательством защиты более слабой стороны — работника, причем корреляция особо очевидна в негативную сторону. Поэтому важно отметить, что цели и задачи коллизионного регулирования в сфере труда, помимо того, что не должны противоречить целям и задачам материально-правового регулирования в данной сфере, должны способствовать их реализации с учетом специфики — наличия иностранного элемента. Причем важно отметить, что международное частное право содержит набор готовых механизмов, с помощью которых данные условия можно соблюсти (оговорки о недопустимости обхода закона в противоправных целях, о публичном порядке и императивная оговорка)⁴.

Вопрос о балансе интересов сторон трансграничных трудовых отношений прямо коррелирует с вопросом о балансе интересов сторон трудовых отношений, не осложненных иностранным элементом. При этом на вопрос, можно ли считать, что национальное материально-правовое регулирование полностью удовлетворяет интересам сторон трансграничных отношений с учетом их специфики, интересам государства, следует ответить отрицательно. Однако если национального регулирования недостаточно, то в каком соотношении данные интересы должны обеспечиваться посредством международно-публичных положений и положений международного частного права? Решение данного вопроса особенно актуально в рамках международных интеграционных объединений, так как можно говорить о необходимости в данном случае учета самостоятельного интереса интеграционного объединения, зачастую не полностью совпадающего с интересами отдельных государств-членов.

Перемещение рабочей силы и обеспечение ее мобильности является одним из основных компонентов экономической интеграции (в контексте обеспечения свободы трансграничного учреждения компаний и перемещения товаров, услуг и капитала). При этом возникают две проблемы: 1) необходимость защиты прав перемещающихся работников; 2) обеспечение стабильности национальных рынков труда. Данные проблемы разрешаются во многом посредством наднационального (интеграционного) трудового правового регулирования.

При этом цели и задачи трудового права интеграционных объединений могут достигаться различными способами. Отход от краткосрочных национальных выгод в пользу долгосрочной стратегии по международному сотрудничеству может обеспечиваться путем принятия обеспечивающих данные действия наднациональных правовых положений и формирования соответствующих международных институтов, направленных на унификацию и гармонизацию национального трудового законодательства. Важно отметить, что наднациональные интересы интеграционных объединений тесно переплетаются с внутренними интересами стран-членов. Хотя, по сути, наднациональные интересы предназначены для реализации интересов национальных, чему способству-

ет в том числе унификация и гармонизация трудового законодательства, но в условиях сотрудничества, а не конкуренции через обеспечение своих интересов. Следует подчеркнуть, что такая цель, как обеспечение международной торговли, для развития экономики привлекательна в качестве основной цели интеграционного характера, но не самодостаточна, так как достигается для улучшения благосостояния общества, сама выступая, по сути, индикатором достижения данного улучшения.

Таким образом, в рамках международных интеграционных объединений экономическая интеграция увязывается с установлением и обеспечением трудовых стандартов. Для этого формулируются как общие трудовые положения материального права (как часть международного публичного права), так и положения в сфере коллизионного регулирования (международное частное право)⁵.

Так, трудовое интеграционное право ЕС имеет значительную степень разработанности в определенных сферах как материально-правового регулирования (к примеру, по вопросам дискриминации), так и коллизионного регулирования (общие принципы которого лежат в основе большей части национального коллизионного регулирования в государствах — членах ЕС). Это обусловлено тем, что правовая неопределенность, обусловленная различиями в национальном регулировании, может создать препятствия для обеспечения свободы передвижения работников (при этом разрешение возникающих трудовых споров может зависеть от применимого законодательства и определения юрисдикции рассмотрения спора). Более того, унификация норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве, затрагивает не только сферу частноправовых отношений с иностранным элементом, возникающих между работником и работодателем, но и публично-правовой аспект международных трудовых отношений (наличие выраженного публично-правового элемента в регулировании трудовых отношений дополнительно подчеркивает актуальность создания межгосударственной нормативной базы в данной сфере)⁶.

Важно отметить, что зачастую интеграционные процессы обеспечивают сближение национальных законодательств государств даже в отсутствие (при минимальном присутствии) договорных и институциональных механизмов унификации и гармонизации в сфере труда. Так, Х. Артурс отмечает, что фактическая интеграция национальных экономик (к примеру, США и Канады) привела к тому, что трудовое законодательство одного государства обеспечивает шаблон для стратегии

⁴ См. подроб.: Рожкова К.О. Ограничения автономии воли сторон в выборе применимого права в экономических отношениях, осложненных иностранным элементом // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 6. С. 153–163.

⁵ Например, в ЕС: Регламент № 593/2008 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О праве, подлежащем применению к договорным обязательствам ("Рим I")» (принят в г. Страсбурге 17.06.2008); Регламент № 864/2007 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О праве, подлежащем применению к внедоговорным обязательствам ("Рим II")» (принят в г. Страсбурге 11.07.2007); Регламент № 1215/2012 Европейского парламента и Совета Европейского союза «О юрисдикции, признании и исполнении судебных решений по гражданским и коммерческим делам» (принят в г. Страсбурге 12.12.2012); Директива № 96/71/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского союза «Об откомандировании работников, производимом в рамках предоставления услуг» (принята в г. Брюсселе 16.12.1996).

⁶ Егизарова М.В. Унификация норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. С. 4.

регулирования рынка труда, используемый другим⁷. При этом даже государства — члены Европейского союза, будучи в принципе привержены глубокой экономической интеграции, не предприняли и не достигли той же степени сближения в своем трудовом законодательстве, которая сложилась между гораздо менее формально интегрированными канадской и американской экономикой⁸. Впрочем, развитие трудового права зависит от целого ряда экзогенных и эндогенных факторов (уровень экономического развития, степень развитости демократических институтов и гражданского общества, социальная структура общества, правовые традиции, «эффект группы»). Поэтому полагаться на «самостоятельную» унификацию и гармонизацию трудовых положений интегрирующихся государств можно в случаях схожести влияния на них перечисленных факторов (США и Канада), но не в случаях интеграции значительно различающихся государств (государства — члены ЕС).

Таким образом, механизмы международного частного права, учитывающие цели обеспечения интересов работников и работодателей, государства, а также интеграционного объединения, по своей сути (автономия выбора применимого права субъектами отношений) имеют потенциал для разрешения некоторых аспектов ре-

гулятивной конкуренции между юрисдикциями, эффективно дополняя направленные на разрешение данной проблемы в целом положения международного публичного трудового права. Важно отметить, что степень межгосударственной интеграции непосредственно влияет на распространенность трудовых отношений, имеющих трансграничный характер, и формирование самостоятельного интереса интеграционного объединения.

Литература

1. Егизарова М.В. Унификация норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве : диссертация кандидата юридических наук / М.В. Егизарова. Москва, 2017. 222 с.
2. Костян И.А. Принцип недопустимости злоупотребления правом: отдельные вопросы практики его применения / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 3–6.
3. Лютов Н.Л. Международная торговля, ВТО и международные трудовые стандарты: какие уроки могут быть полезны для России? / Н.Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 3. С. 7–10.
4. Рожкова К.О. Ограничения автономии воли сторон в выборе применимого права в экономических отношениях, осложненных иностранным элементом / К.О. Рожкова // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 6. С. 153–161.
5. Arthurs, H.W. Extraterritoriality by Other Means: How Labor Law Sneaks Across Borders, Conquers Minds, and Controls Workplaces / H.W. Arthurs // Stanford Law & Policy Review. 2010. Vol. 21. P. 527–553.

⁷ Arthurs, H.W. Extraterritoriality by Other Means: How Labor Law Sneaks Across Borders, Conquers Minds, and Controls Workplaces // Stanford Law & Policy Review. 2010. Vol. 21. P. 535.

⁸ Ibid.

Уважаемые авторы!

Обращаем ваше внимание на следующие пункты:

- Нельзя предоставлять в журнал рукопись, которая была отправлена в другой журнал и находится на рассмотрении, а также статью, уже опубликованную в другом журнале.
- Соавторами статьи должны быть указаны все лица, внесшие существенный вклад в проведение исследования. Среди соавторов недопустимо указывать лиц, не участвовавших в исследовании.
- Если вы обнаружили существенные ошибки или неточности в статье на этапе ее рассмотрения или после ее опубликования, необходимо как можно скорее уведомить об этом редакцию журнала.

Трудовая функция: принцип определенности или свойство наполняемости?

Зорина Ольга Олеговна,
ассистент кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета (МГУ) имени М.В. Ломоносова,
кандидат юридических наук
 labor-msu@mail.ru

Статья посвящена вопросам изменения трудовой функции, ее количественной и качественной составляющих. Автор анализирует свойство наполняемости трудовой функции, механизмы его реализации с учетом принципов правового регулирования. Приведены примеры зарубежных подходов к изменению трудовой функции.

Ключевые слова: трудовая функция, количественная и качественная составляющие трудовой функции, наполняемость трудовой функции, принципы правового регулирования трудовой функции, дискреция работодателя.

The Labor Function: The Principle of Certainty or an Attribute of Fullness?

Zorina Olga O.
Teaching Assistant of the Department of Labor Law of the Law Faculty
of the Lomonosov Moscow State University (MSU)
PhD (Law)

The article is devoted to the issues of changing the labor function, its quantitative and qualitative components. Author analyses the property of filling the labor function, the mechanisms of its implementation, taking into account the principles of legal regulation. Examples of foreign approaches to changing the labor function are given.

Key words: labor function, quantitative and qualitative components of labor function, occupancy labor function, principles of legal regulation of labor function, employer's discretion.

В науке трудового права в качестве предмета трудового договора называют живой труд, процесс реализации человеком способности к труду. При этом речь идет о реализации не всего потенциала человека, а только той его части, о которой договорились стороны. То есть предмет трудового договора представляет собой выполнение трудовой деятельности по определенной трудовой функции.

В научных работах можно найти различные дефиниции понятия «трудовая функция»¹, а также подходы к определению его соотношения с предметом трудового договора, трудовыми обязанностями и др. Полагаем, что трудовая функция включает следующие элементы:

- направления деятельности;
- трудовые обязанности (раскрывающие направления деятельности);
- профессия, специальность, квалификация или должность (или несколько профессий, специальностей, должностей);
- требования к знаниям, навыкам, личностным качествам.

За рубежом используются термины «описание работы», «ключевые обязанности», «роль в организации» и др. Так, в Великобритании трудовая функция раскрывается через такие категории, как «описание работы» и «спецификация работы». Первая связана с описанием обязанностей, уровня подчинения, условий труда; вторая —

с требованиями к образованию, знаниям, навыкам, опыту работы, личностным качествам, состоянию здоровья.

Трудовые обязанности в качестве самостоятельного элемента трудовой функции рассматриваются Д.В. Черняевой и Т.А. Дарбиняном. По мнению авторов, понятия «трудовая функция» и «трудовые обязанности» соотносятся как форма и содержание. Авторы отмечают невозможность и нецелесообразность установления исчерпывающего перечня обязанностей работника, указывают на необходимость определения пределов, которыми ограничивается этот перечень².

Действительно, одним из признаков трудового отношения является контроль со стороны работодателя, из которого вытекает право давать работнику обязательные для выполнения указания, конкретизирующие трудовые обязанности. В должностной инструкции нередко закреплена обязанность выполнения «иных распоряжений работодателя», при этом суды указывают, что такие распоряжения не могут выходить за пределы трудовой функции³.

Трудовая функция призвана качественно и количественно формализовать предмет трудового договора⁴, не позволяя работодателю претендовать на использо-

¹ Об эволюции взглядов на понятие «трудовая функция» см. подроб.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009. С. 301–311.

² См. подроб.: Черняева Д.В., Дарбинян Т.А. Трудовые обязанности работника в научно-практическом измерении // Журнал российского права. 2018. № 4. С. 140–149.

³ Постановление Президиума Хабаровского краевого суда от 8 апреля 2019 г. № 44г-44/2019.

⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина [и др.]; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М., 2015 // СПС «КонсультантПлюс».

вание всех способностей работника (как свободной личности). Качественная составляющая трудовой функции связана с такими характеристиками, как квалификация, специальность, профессия работника, направления деятельности, трудовые обязанности, личностные качества. Количественная составляющая связана с выполнением норм выработки, объемом выполняемых трудовых обязанностей.

Из специфики предмета трудового договора вытекает свойство *наполняемости* трудовой функции, т.е. изменение количественной и (или) качественной составляющей трудовой функции, выражающееся в дополнении, уменьшении или увеличении объема трудовых обязанностей, поручении дополнительной работы, требующей другой квалификации, профессии, специальности.

Совершенствование организации труда, развитие технологий, динамика спроса на рынке, стратегии конкурентов и др. — весомые причины для актуализации трудовой функции в целях поддержания конкурентоспособности работодателя. Суды признают зависимость содержания конкретных действий работника от времени, условий и обстоятельств, с которыми он может сталкиваться, выполняя трудовые обязанности (Апелляционное определение Сахалинского областного суда от 19 июня 2018 г. по делу № 33-1489/2018).

Интерес работодателя может заключаться во временном обеспечении выполнения работы по вакантной должности — путем поручения выполнения, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы (ведь обязанности немедленно заполнять вакансии законодательством не предусмотрено (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2)).

Изменение трудовой функции следует считать одной из мер снижения *психосоциальных рисков*, фактором которых является в том числе монотонная или повторяющаяся работа, а также работа, характеризующаяся недоиспользованием навыков и высокой степенью неопределенности⁵.

Таким образом, основными причинами необходимости изменения трудовой функции, наполнения ее новым и (или) модифицированным содержанием, т.е. изменения количественной и (или) качественной составляющих трудовой функции, можно считать следующие:

- интересы работодателя как субъекта экономической деятельности;
- объективные социально-экономические причины;
- раскрытие и реализация человеческого капитала в процессе трудовой деятельности;
- предотвращение психосоциальных рисков.

Выделим два механизма наполняемости трудовой функции — *дискреционный* и *договорный*. Дискреционный механизм представляет собой односторонние действия работодателя и включает такие способы, как изменение локальных нормативных актов (с ознакомлением работника), изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (с уведомлением работника в установленный срок и предоставлением соответствующих гарантий). Договорный механизм включает соглашение сторон и согласие работника. При этом отождествлять понятия «согласие»

и «соглашения» не стоит. И.А. Костян отмечает, что в первом случае речь идет о простом принятии работником предложенного работодателем варианта, без внесения в него «правок». Соглашение же предполагает совместное «творчество» сторон трудового отношения⁶.

Выбор механизма наполняемости трудовой функции зависит от характера изменений, их последствий. Это связано с действием принципов правового регулирования трудовой функции: договорного характера ее установления; определенности; устойчивости (стабильности)⁷. Кроме того, не стоит забывать об общеправовых принципах, в частности запрете злоупотребления правом, добросовестности.

За рубежом право работодателя менять в одностороннем порядке условия трудового договора ограничено. Так, в Великобритании возможность изменения трудовой функции зависит от наличия в трудовом договоре «оговорки о гибкости». Данное положение закрепляет: какие условия может менять работодатель; требуется ли уведомлять работника о предстоящих изменениях; процедуру изменений. При этом «оговоркой о гибкости» работодатель обязан пользоваться добросовестно с учетом подразумеваемого условия каждого трудового договора о «взаимном доверии и уважении».

Реализацию принципа определенности трудовой функции стоит обеспечивать через закрепление направлений деятельности работника и перечня трудовых обязанностей (раскрывающих направления деятельности), избегая при этом общих («размытых») формулировок. Так, в качестве одного из направлений деятельности юриста можно указать «трудовое право», а раскрыть его обязанностями: проверки законности заключения, изменения и прекращения трудовых договоров, привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности; представительства интересов работодателя в судах.

Обеспечение определенности трудовой функции имеет практическое значение. Во-первых, с точки зрения эффективности управления персоналом общие формулировки обязанностей не способны быть для работника достаточным индикатором ожиданий работодателя, показателем значимости его роли в организации, создают проблему разработки систем мотивации, в частности разработки ключевых показателей эффективности.

Во-вторых, закрепление конкретных трудовых обязанностей важно для обеспечения возможности привлекать работника к дисциплинарной ответственности. В приказе о привлечении к ответственности работодатель должен указать, какие именно должностные обязанности нарушены, привести ссылки на пункты должностной инструкции⁸.

В-третьих, общие формулировки трудовых обязанностей, неоднозначность их понимания сторонами трудового договора приводят к проблеме использования работником такого способа защиты трудовых прав, как самозащита (ч. 1 ст. 379 Трудового кодекса РФ; далее — ТК РФ). Речь идет о проблеме квалификации действий

⁵ Workplace stress: A collective challenge. International Labour Office. ILO, Geneva, 2016. P. 3.

⁶ Костян И.А. К вопросу о совмещении профессии (должности) // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1. С. 30–31.

⁷ Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 311.

⁸ Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 3 марта 2020 г. № 33-2262/2020; Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 8 апреля 2019 г. № 33-7351/2019.

работодателя и, соответственно, реализации права работника отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Ошибка в квалификации может стать основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности⁹. То есть можно говорить о принципе определенности как основе обеспечения принципа стабильности трудовой функции.

Под принципом стабильности (устойчивости) трудовой функции понимается запрет (по общему правилу) требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Этот принцип находит свое закрепление в законодательстве (ст. 60 ТК РФ). Кроме того, изменение трудовой функции, ее наполняемость связаны с претворением в жизнь принципа свободы трудового договора и выводимого из него принципа договорного характера установления трудовой функции. Полагаем, что речь должна идти не только об установлении, но и о договорном характере изменения трудовой функции. Соответственно, правильнее говорить о принципе договорного характера регулирования трудовой функции.

Правоприменительная практика пестрит примерами, когда работник обращается в суд, оспаривая примененный работодателем дискреционный механизм наполняемости трудовой функции. При этом Конституционный Суд РФ указал, что определение того, влечет ли изменение должностных обязанностей в должностной инструкции изменение трудовой функции и, как следствие, требуется ли в связи с этим согласие работника на такое изменение, осуществляется судами общей юрисдикции, оценивающими в ходе разрешения конкретного трудового спора правомерность действий работодателя (Определение от 25 сентября 2014 г. №1853-О). Таким образом, решение вопроса о правомерности одностороннего изменения элементов трудовой функции предоставлено судам.

Е.С. Швалева, анализируя вопросы изменения трудовой функции, оперирует таким понятием, как «корректировка» трудовой функции¹⁰. По мнению автора, корректировка может быть связана с уточнением трудовой функции, под которой понимается изменение объема трудовых обязанностей (в большую или меньшую сторону), конкретизация, что не всегда ведет к изменению трудовой функции в целом, а значит, допустимо работодателем в одностороннем порядке. Е.С. Швалева указывает на критерии и условия корректировки трудовой функции — способ ее формализации, содержательный аспект, выбор правового механизма корректировки, справедливо отмечая отсутствие единообразия в их применении. Несмотря на то что данные критерии и условия распространены в правоприменительной практике, принять их за обоснованные, соответствующие доктринальным представлениям о трудовой функции не представляется возможным.

Так, принятие в качестве такого способа формализации трудовой функции (закрепление должностной инструкции в качестве приложения к трудовому договору или в качестве локального нормативного акта, др.), а также квалификация изменения объема обязанностей как уточнения, допускаемого в одностороннем порядке, отменяют, по сути, действие вышеуказанных принципов

правового регулирования трудовой функции, создают почву для злоупотреблений, недобросовестности со стороны работодателя.

Действия работодателя следует считать конкретизацией, уточнением должностных обязанностей в случаях, когда это не влечет изменений количественной или качественной составляющей трудовой функции, изменений иных условий трудового договора. В качестве уточнения перечня трудовых обязанностей следует квалифицировать установление частной обязанности по отношению к общей. Так, обязанность проведения сверки внутрихозяйственных расчетов является уточнением обязанности по проведению сверки расчетов с контрагентами (Решение Ленинского районного суда города Курска от 4 июня 2019 г. № 2-3208/2019).

Утверждение работодателя о конкретизации, уточнении обязанностей работника не принимается судами, если это связано с обязанностями, ранее выполнявшимися работником, занимающим иную должность. Так, суд признал неправомерным введение должностной инструкции рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания, включающей функции сантехника, электрика, газосварщика, уборщика и т.д., обратив внимание на наличие в предыдущей редакции штатного расписания должностей ремонтника, слесаря-сантехника, слесаря-электрика (Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 27 ноября 2019 г. по делу № 33-5418/2019, 2-1332/2019).

Когда меняются количественная и (или) качественная составляющие трудовой функции, следует применять договорный механизм наполняемости трудовой функции. Однако в правоприменительной практике встречается подход, в соответствии с которым согласия работника или соглашения сторон требует только качественное изменение трудовой функции (выполнение дополнительных обязанностей требует иной профессии, квалификации, специальности), а для изменения ее количественной составляющей подходит дискреционный механизм. Так, у работника в одностороннем порядке «забирают» часть трудовых обязанностей или дополняют трудовые обязанности новыми (в рамках специальности, квалификации)¹¹. В первом случае работодатель, действуя дискреционно, сужает объем своей обязанности предоставить работнику работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции (ст. 56 ТК РФ)

Во втором случае — при допущении одностороннего «расширения» объема обязанностей — получается, что от работника можно потребовать выполнения любых обязанностей, которые он потенциально способен выполнять с учетом своей квалификации, опыта работы. В одном из дел суд посчитал допустимым дополнение должностной инструкции юриста новым пунктом — проверка правильности заключения договоров структурными подразделениями, указав, что данная обязанность «непосредственно вытекает (выделено нами. — О.З.) из должности, образования и квалификации», а также из обязанности, установленной при заключении трудового договора, — оказание правовой помощи структурным подразделениям (Апелляционное определение Алтайского краевого суда от

⁹ Апелляционное определение Калининградского областного суда от 19 сентября 2018 г. по делу № 33-4365/2018.

¹⁰ Швалева Е.С. Пределы корректировки трудовой функции в механизме обеспечения трудовой мобильности работника // Российский юридический журнал. 2018. № 1. С. 148–154.

¹¹ См., например: Апелляционное определение Московского городского суда от 26 марта 2019 г. по делу № 33-13196/2019; Апелляционное определение Белгородского областного суда от 4 декабря 2018 г. № 33-6513/2018.

27 марта 2018 г. по делу № 33-2760/2018). Таким образом, заключив трудовой договор, работодатель приобрел «власть» над всей совокупностью трудового потенциала работника: «непосредственно вытекать из должности, квалификации», быть «близкими по содержанию, равными по сложности»¹² могут многочисленные обязанности, но разве это должно давать работодателю право требовать их выполнения без согласия работника?

Обоснованным стоит считать подход, в соответствии с которым количественное изменение трудовой функции (уменьшение или увеличение объема трудовых обязанностей) не допускается в одностороннем порядке¹³. Ведь изменение объема обязанностей может повлечь изменение размера заработной платы, продолжительности и режима рабочего времени, условий труда, объема предоставляемых гарантий и компенсаций и др. Так, в Германии (несмотря на существенное ограничение возможности одностороннего изменения работодателем условий трудового договора) в некоторых случаях допускается изменение трудовой функции, если новые обязанности сопоставимы с предыдущими и уровень заработной платы не снижается.

Объем обязанностей и продолжительность рабочего времени могут влиять на возможность совмещения трудовой деятельности с исполнением семейных обязанностей. Речь идет о ситуации, когда увеличивается объем работы лица, занятого на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

На необходимость согласования с работником изменения как качественной, так и количественной составляющих трудовой функции указал Конституционный Суд РФ, отметив, что не допускается поручение работнику дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) без согласия работника и согласование с ним

¹² Апелляционное определение Верховного Суда Республики Крым от 28 августа 2019 г. по делу № 33-7693/2019.

¹³ Апелляционное определение Московского городского суда от 6 декабря 2018 г. по делу № 33-52120/2018; Апелляционное определение Московского областного суда от 19 июня 2019 г. по делу № 33-17509/2019.

срока ее выполнения, ее содержания и объема (курсив наш. — О.З.), размера дополнительной оплаты также не допускается (Постановление от 28 ноября 2019 г. № 37-П). То есть при изменении количественной и (или) качественной составляющих трудовой функции должен применяться договорный механизм наполняемости трудовой функции. Считать такие действия уточнением, конкретизацией нельзя, соответственно, неправомерно применять дискреционный механизм.

Подводя итог вышеизложенному, отметим, что в процессе дачи итогов трудовых отношений неизбежны изменения первоначально установленной трудовой функции. Наполняемость трудовой функции, обусловленная спецификой предмета трудового договора, должна быть реализована с учетом принципов правового регулирования. Наполняемость реализуется через дискреционный и договорный механизмы. Уточнение, конкретизация трудовых обязанностей допустимы в одностороннем порядке работодателем. Для изменений количественной и (или) качественной составляющих трудовой функции, влекущих изменения иных условий трудового договора (заработной платы, продолжительности и режима рабочего времени, др.), должен применяться договорный механизм.

Литература

1. Головина С.Ю. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина [и др.] ; под редакцией А.М. Куренного, С.Л. Мазрина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., перераб. Москва : Норма : ИНФРА-М, 2015. 848 с.
2. Костян И.А. К вопросу о совмещении профессий (должностей) / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1. С. 26–34.
3. Лушников А.М. Курс трудового права. В 2 томах. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право : учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушников. Москва : Статус, 2009. 1151 с.
4. Чернышев Д.В. Трудовые обязанности работника в научном-практическом измерении / Д.В. Чернышев, Т.А. Дарбинян // Журнал российского права. 2018. № 4 (256). С. 140–149.
5. Шалева Е.С. Пределы корректировки трудовой функции в механизме обеспечения трудовой занятости работника / Е.С. Шалева // Российский юридический журнал. 2015. № 1 (118). С. 148–154.

Внимание! Акция октября!

Сообщаем, что только в период с 1 по 30 октября 2020 года при оформлении годовой подписки на журнал «Арбитражный и гражданский процесс» скидка составит 30%! Спешите оформить подписку!

По вопросу оформления подписки просим обращаться по тел.:
8 (495) 617-18-88 — многоканальный; 8-800-333-28-04 (по России бесплатно)
или по электронной почте: podpiska@lawinfo.ru

Незаконное отстранение работника от работы: пробелы правового регулирования

Кондратьева Зоя Александровна,
доцент кафедры трудового права Юридического факультета
Московского государственного университета (МГУ) имени М.В. Ломоносова,
кандидат юридических наук
labor-msu@mail.ru

В статье предпринята попытка исследования признаков незаконного отстранения работника от работы как юридического основания привлечения к материальной ответственности работодателя. Обозначены пробелы правового регулирования реализации обязанности работодателя отстранить работника от работы и признаки незаконного отстранения работника от работы.

Ключевые слова: отстранение от работы, незаконное отстранение от работы, материальная ответственность работодателя.

Illegal Suspension of an Employee from Work: Legal Regulation Gaps

Kondratyeva Zoya A.
Senior Lecturer of the Department of Labor Law of the Law Faculty
of the Lomonosov Moscow State University (MSU)
PhD (Law)

The article makes an attempt to study the notion and signs of illegal suspension of an employee from work as the legal basis for holding the employer financially accountable. The author has outlined the gaps in the regulation for the employer to exercise the duty to suspend the employee from work, the signs of illegal suspension of an employee from work.

Keywords: suspension from work, illegal suspension from work, financial accountability of an employer.

Под отстранением работника от работы понимается временное изменение трудового договора по инициативе работодателя (по требованию органов или уполномоченных лиц) в части недопущения работника «добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором». Отстранение работника от работы, как правовая категория, неоднократно и с разных аспектов было предметом научных исследований¹. Однако в условиях распространения коронавирусной инфекции (COVID-19), в целях предупреждения возможных злоупотреблений со стороны работодателя, хотелось бы остановиться на некоторых пробелах правового регулирования при реализации работодателем своей обязанности по отстранению работников от работы.

В соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, прямо указанных в статье, и в других случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 327.5, 331.1, 330.4, 348.5, 351.1), федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. Перечень оснований, перечисленных непосредственно в ст. 76 ТК РФ, не является закрытым, однако основания отстранения от работы устанавливаются нормативно-правовыми актами федерального уровня. Ряд таких актов устанавливает основания отстранения работника от

работы, и анализ этих оснований свидетельствует, что отстранение работника от работы преследует самые разные цели: охрана здоровья других работников²; обеспечение безопасности труда самого работника; как превентивная мера для устранения препятствий в реализации других прав работодателя; для обеспечения прав лиц, не являющихся работниками организации, и др. Так, Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре РФ» предусматривает, что работник, совершивший проступок, может быть временно (но не более чем на один месяц) до решения вопроса о наложении дисциплинарного взыскания отстранен от должности (п. 9 ст. 41.7). Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» п. 4 ст. 69 предусматривает, что в случае, если образование исполнительных органов осуществляется общим собранием акционеров, уставом общества может быть предусмотрено право совета директоров (наблюдательного совета) общества принять решение о приостановлении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора). Решение совета директоров (наблюдательного совета) общества является достаточным основанием для отстранения директора (генерального директора) от работы в соответствии со ст. 76 ТК РФ³.

Работник может быть отстранен от работы как по инициативе работодателя, так и по требованию органа или должностных лиц, уполномоченных органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и

¹ Агафонова Е.Ю. Отстранение от работы: проблемы правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук по специальности : 12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения. М., 2015; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009; Костян И.А. Отстранение от работы: вопросы применения // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2; и др.

² Костян И.А. К вопросу о защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4.

³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 8-е изд., испр., доп. и перераб. / отв. ред. Ю.П. Орловский. Москва : КОНТРАКТ, 2019. 1272 с.

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работодатель обязан отстранить работника от исполнения трудовых функций на основании законных требований уполномоченных органов или должностных лиц. В частности, суд по ходатайству следователя или дознавателя может принять решение о применении в отношении подозреваемых и обвиняемых такой меры уголовно-процессуального принуждения, как временное отстранение от должности (ст. 111, 114 Уголовно-процессуального кодекса РФ; далее — УПК РФ). В соответствии с ч. 2 ст. 114 УПК РФ судья выносит постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности или об отказе в этом в течение 48 часов с момента поступления ходатайства следователя или дознавателя.

Так, постановлением судьи Тверского районного суда г. Москвы от 11 апреля 2011 г. было удовлетворено ходатайство следователя о временном отстранении Б. от должности президента банка, мотивированное тем, что последнему заочно предъявлено обвинение в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 201 Уголовного кодекса РФ, сам он находится в федеральном розыске, пребывает в Великобритании, однако, несмотря на это, продолжает руководить банком, направляя его сотрудниками приказы и инструкции⁴.

Федеральная служба по труду и занятости, являясь федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, уполномочена выдавать обязательные для исполнения предписания об отстранении от должности должностных лиц органов и государственных учреждений службы занятости населения субъектов РФ (п. 5.1.3 Положения). В соответствии со ст. 357 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об отстранении от должности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства. Государственные санитарные врачи и их заместители в соответствии с п. 6 ст. 51 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» наделены полномочиями выносить мотивированные постановления о временном отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний и могут являться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства.

Возможность устанавливать основания отстранения работника от работы, дополнять, изменять терминологию и формулировки оснований отстранения локальными нормативными актами (коллективным договором, соглашением) или в трудовом договоре действующее законодательство не предусматривает. Таким образом, в случаях когда отстранение работника от работы произведено по основаниям, не предусмотренным федеральным законодательством, органом или должностными лицами, не уполномоченными федеральным законодательством,

такое отстранение работника от работы следует рассматривать как незаконное отстранение, влекущее материальную ответственность работодателя, предусмотренную ст. 234 ТК РФ.

Действующее трудовое законодательство не предусматривает возможность *частичного отстранения* работника от работы, т.е. работник отстраняется от выполнения части трудовых функций, но обязан исполнять другие трудовые функции. Однако временное изменение объема трудовых функций по инициативе работодателя и с письменного согласия работника возможно и правомерно.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не установлено ТК РФ. Конкретный срок отстранения определяется по усмотрению работодателя исходя из конкретных обстоятельств. Фактический срок отстранения должен быть четко определен: начало срока отстранения конкретной календарной датой; дата окончания его, в большинстве случаев, определяется совершением работником действий (прохождением медицинского освидетельствования, прохождением обучения, восстановлением специального права и проч.), подтверждаемых документально. КЗоТ РСФСР 1972 г. предусматривал, что работник, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, администрация предприятия, учреждения, организации не допускает к работе в этот день (смену). В современных условиях указанный срок вызывает обоснованные возражения⁵. Срок окончания отстранения работника от работы может определяться путем указания на документы, подтверждающие устранение обстоятельств, которые послужили основанием для отстранения. Например, предъявления документов о прохождении медицинского освидетельствования и подтверждающих отсутствие признаков опьянения, о прохождении обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, справки наркодиспансера об отсутствии признаков алкогольного, наркотического, токсического опьянения и проч. Учитывая, что работник может быть отстранен от работы без сохранения заработной платы, срок отстранения имеет достаточно важное значение и должен быть четко определен во избежание злоупотреблений со стороны работодателя. В приказе об отстранении работника от работы работодатель обязан указать обстоятельства, при наступлении которых работник *подлежит допуску к работе*. Примером может служить ст. 330.4 ТК РФ, которая устанавливает, что при отстранении работника от подземных работ (недопущении к подземным работам) работник допускается к подземным работам после прохождения в установленном порядке внеочередной проверки знания требований безопасности при проведении подземных работ либо правил применения средств индивидуальной защиты.

При отстранении работника от работы целесообразно определить, где должен находиться работник: на своем рабочем месте; на территории организации; являться к работодателю по вызову и проч. Например, ст. 330.4 ТК РФ устанавливает, что нахождение на подземных участках

⁴ Федотов И.С. Некоторые вопросы применения временного отстранения от должности // Уголовное право. 2017. № 1. С. 24.

⁵ Гущина И. Увольнение за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2008. № 3. С. 12.

работника, отстраненного от подземных работ (не допущенного к подземным работам), не допускается.

Одним из частых нарушений является недопущение работника до работы после устранения обстоятельств, которые послужили основанием для отстранения. Работника отстраняют от работы, изымают пропуск и фактически прекращают с ним любые контакты (не отвечают на телефонные звонки, письменные обращения и проч.). При этом работник не располагает необходимыми документами (приказом об отстранении, приказом об изъятии пропуска или ограничении допуска на территорию организации и проч.), что затрудняет обращение работника в суд⁶.

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством. Выплату работнику заработной платы законодатель связывает с наличием или отсутствием виновных действий со стороны работника. В случаях, когда отстранение связано с виновным поведением работника, оплата не производится. По сути, именно отсутствие возможности зарабатывать, т.е. получать заработную плату, которая являлась единственным источником дохода, и являлось негативным последствием отстранения от работы. В современных условиях отстранение от работы, перестав быть видом дисциплинарного взыскания, сохранило главное негативное содержание — лишение работника возможности получать заработок. Однако в некоторых случаях работнику, отстраненному от работы, выплата заработной платы производится, при этом вина работника отсутствует. В частности при отстранении работника от работы на срок до четырех месяцев по медицинским показаниям (ч. 2 ст. 73 ТК РФ). При отсутствии у работодателя работы, которую мог бы выполнять работник, он отстраняется от работы без каких-либо выплат и не получает никакой социальной поддержки, что вряд ли можно считать справедливым. Учитывая, что работник подлежит государственному социальному страхованию (в том числе на случай болезни и потери заработка), то с учетом страхового стажа работника на период отстранения от работы и невозможности перевода на другую работу необходимо обеспечивать работника пособием по государственному социальному страхованию.

Время прохождения обязательных медицинских осмотров включается в рабочее время с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 213 и ч. 1 ст. 212 ТК РФ). Работнику, отстраненному от работы в связи с тем, что он не прошел обязательный медицинский осмотр (не по своей вине), выплачивают 2/3 заработка как за простой, что вызывает заинтересованность у работодателя и может повлечь злоупотребление с его стороны.

Действующее законодательство допускает возможность сохранения заработной платы или получения иного содержания даже в тех случаях, когда присутствует вина работника. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре РФ» предусматривает, что работник, совершивший проступок, до решения вопроса о наложении дисциплинарного взыскания отстраняется от должности. За время отстранения от должности работнику выплачивается денежное содержание в размере должностного оклада, доплат за классный чин и выслугу лет.

⁶ Грановская К. Увольнение по принуждению // Трудовое право. 2019. № 1. С. 21.

Если основания отстранения работника от работы определяются федеральным законодательством, следовательно процедуру отстранения работника, процедуру допуска работника к работе необходимо регулировать федеральным законодательством. Полагаем, что обязанность (действия) работодателя по отстранению работника от работы должна быть отражена в распорядительных документах (приказ, распоряжение), независимо от того, принято данное решение самим работодателем или производится на основании определения суда, требования или постановления уполномоченных органов. Учитывая, что приказ об отстранении ограничивает права работника, последний должен быть ознакомлен с приказом под роспись. Кроме работника с приказом знакомят лиц, ответственных за ведение табеля учета рабочего времени, работника бухгалтерии, ответственного за начисление заработной платы, и др. В приказе указываются обстоятельство, послужившее основанием для отстранения работника, срок отстранения, основания допуска работника к работе, размер оплаты за период отстранения. Формулировка основания отстранения работника от работы в приказе работодателя должна приводиться в точном соответствии с формулировкой и в терминах законодательства. Получение письменных объяснений с работника законодательством не предусматривается⁷, однако это необходимо для установления наличия или отсутствия вины работника и определения размера выплат.

Ответственность работодателя за незаконное отстранение работника от работы установлена ст. 234 ТК РФ и предусматривает обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок. Учитывая, что в некоторых случаях отстранение работника от работы производится с сохранением среднего заработка или части заработка (например 2/3 заработка), тогда при незаконном отстранении работодатель обязан компенсировать работнику только неполученную часть заработка. Судебная практика в этом неоднозначна. Суд, установив факт незаконного отстранения работника от работы, рассматривает данный период как время вынужденного прогула, с компенсацией среднего заработка за весь период в порядке ст. 394 ТК РФ⁸.

Установленный ст. 234 ТК РФ размер компенсации за незаконное отстранение является неэффективной мерой воздействия. В ситуации, когда работник отстраняется работодателем по основанию, не предусмотренному законодательством, или с нарушением срока отстранения, но при этом работнику выплачивается заработная плата, оснований для материальной ответственности работодателя формально нет, поскольку работник в заработной плате ничего не потерял. На практике нередко складываются ситуации, когда отстранение работника от работы влечет большие потери, чем просто потеря заработной платы. Считаем, что для усиления правовых гарантий права работников на труд, повышения эффективности правовой защиты от злоупотреблений со стороны работодателя необходимо увеличить размер материальной

⁷ Полагаем, что при отстранении работника от работы письменные объяснения истребуются без соблюдения порядка, установленного ст. 193 ТК РФ (без предоставления работнику двух рабочих дней), поскольку намерение о наложении дисциплинарного взыскания отсутствует.

⁸ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 октября 2018 г. № 56-КГ18-29.

ответственности, установив его в размере не менее двукратного размера среднего заработка работника.

Литература

1. Агафонова Е.Ю. Отстранение от работы: проблемы правового регулирования : диссертация кандидата юридических наук / Е.Ю. Агафонова. Москва, 2016. 180 с.
2. Грановская К. Увольнение по принуждению / К. Грановская // ЮрФак: изучение права онлайн. URL: <https://urfac.ru/?p=1520>
3. Гуцина И. Увольнение за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения / И. Гуцина // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2008. № 3–2. С. 27–33.
4. Костян И.А. К вопросу о защите трудовых прав работников / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 40–44.
5. Костян И.А. Отстранение от работы: вопросы применения / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 27–33.
6. Лушников А.М. Курс трудового права. В 2 томах. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право : учебник / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Москва : Статут, 2009. 1151 с.
7. Федотов И.С. Некоторые вопросы применения временного отстранения от должности / И.С. Федотов // Уголовное право. 2017. № 1. С. 100–103.

Проблемы правового регулирования рабочего времени

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

В статье анализируется противоречивый характер правовых норм, регулирующих рабочее время. Отмечена общая негативная направленность изменений и дополнений трудового законодательства, посвященных исследуемому явлению, которая противоречит его целям и задачам, а также принципам правового регулирования по созданию благоприятных условий труда, включая ограничение рабочего времени.

Ключевые слова: рабочее время, продолжительность ежедневной работы, режим рабочего времени, работа в ночное время, ненормированный рабочий день.

Issues of the Legal Regulation of Working Hours

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

The article analyzes the contradictory nature of legal norms governing working hours. The general negative direction of changes and additions to labor legislation on the phenomenon under study, which contradicts its goals and objectives, as well as the principles of legal regulation in establishing favorable working conditions including limiting working hours is noted.

Keywords: working hours, duration of daily work, working hours, working at night, irregular working hours.

Государственная власть, обладая таким эффективным социальным инструментом, как право, совершает порой спорные попытки, направленные якобы на ускорение социально-экономического развития страны. Достаточно вспомнить отмену и возвращение «зимнего времени» в 2011 г. или идею о введении в России четырехдневной рабочей недели, заявленную на сессии МОТ в июне 2019 г. и поддержанную ФНПР. Но если эти креативные инициативы освоения феномена времени вызвали лишь недоумение у большинства россиян, то другие, внедренные в законы новые грани временной упорядоченности трудовых отношений ухудшают положение работников и не содержат ни милосердия, ни справедливости.

Понятие рабочего времени. Трудовая жизнь состоит из двух составных частей: 1) времени работы (учебы, службы) и 2) времени отдыха. Первая часть, называемая рабочим

временем, в общем виде представляет собой время, посвященное труду. Причем правовым регулированием охвачено только то время, в течение которого работник занят наемным трудом в соответствии с трудовым договором.

В свою очередь, длительность работы включает в себя также два компонента. Первый характеризуется количественными границами или мерой труда и называется обычно рабочим временем. Но есть и качественные ограничители, определяющие интенсивность работы, которые формируются институтом нормирования труда.

Первое российское определение заявленного явления дано в царском Законе от 2 июля 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности»¹

¹ ПСЗ. III. СПб., 1900. Т. XVII. № 14231.

и в ст. 194 Устава о промышленном труде 1913 г.²: это время, в течение которого рабочий согласно договору найма обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы. Отметим три признака этой дефиниции: 1) в данный период работник находится в подчинении работодателя; 2) он (работник) должен выполнять свою трудовую функцию; 3) его труд носит зависимый, несамостоятельный характер.

Нынешнее легальное определение рабочего времени дано в ст. 91 ТК РФ. Оно состоит из двух компонентов: 1) время исполнения трудовых обязанностей по правилам внутреннего трудового распорядка (ПВТР) и условиям трудового договора, т.е. подчиненность работодателю сохранена, что соответствует международным правилам³; 2) иные периоды, отнесенные трудовым законодательством к рабочему времени: время простоя не по вине работника (ст. 157 ТК); перерывы для кормления ребенка (ст. 258), для обогрева и отдыха (ст. 109), приостановление работы после 15-дневной задержки заработной платы (ст. 142) и др.

Как видим, целевым назначением рабочего времени является выполнение трудовых обязанностей, которые зафиксированы локальным нормативным актом и (или) трудовым договором.

Отметим многовидовой характер рабочего времени, который, во-первых, проявляется прежде всего в том, что это старейший институт трудового права со сложной структурой и такой же юридической судьбой. Не случайно Н.Г. Александров, вслед за К. Марксом, называл рабочее время формой бытия живого труда⁴. Его общесоциальными функциями являются, в частности, поддержание временной упорядоченности общественной жизни, обеспечение темпоральной (временной) определенности в социальном общении различных субъектов⁵. К специально-юридическим функциям относятся: а) охранительная, имеющая цель восстановления трудоспособности работника; б) регулятивная, связанная с установлением норм времени и других нормативов, обеспечивающих рост производительности труда; в) одно из проявлений производственной функции, так как многие нормы ТК позволяют работодателю являть свою власть над работником, иногда прибегая к договорным формам.

Принципами (общими положениями) исследуемого института являются следующие:

1) норму рабочего времени можно уменьшать по соглашению сторон (курсив наш. — Г.Х.), но нельзя увеличивать (ст. 9 ТК РФ);

2) нормальное рабочее время или его нормальная продолжительность не может превышать 40 часов в неделю⁶;

3) рабочее время должно использоваться для производительного труда (не случайно нормы труда, в том числе нормы времени, связаны с производительностью труда, уровнем техники и технологий (ст. 160 ТК РФ)).

Нормы рабочего времени взаимодействуют со следующими институтами трудового права:

1) нормированием труда;

2) заработной платой: выполнение норм труда гарантирует ее выплату;

3) дисциплиной труда через дисциплинарную ответственность;

4) охраной труда, обеспечивая прежде всего сохранение жизни и здоровья женщин, несовершеннолетних и инвалидов посредством сокращенной продолжительности и неполного рабочего времени;

5) трудовым договором, в содержании которого должно быть такое обязательное условие, как режим рабочего времени и времени отдыха, если он для данного работника отличается от общих правил работодателя (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Во-вторых, рабочее время удостоилось упоминания в числе трудовых прав каждого работника на справедливые условия работы, которые выделены в качестве одного из основных принципов регулирования социально-трудовых отношений (ст. 2 ТК РФ). Подобная справедливость, как в данной ситуации совершенно оправданно утверждает законодатель, связана, в частности, с правом работника на *ограничение* (курсив наш. — Г.Х.) рабочего времени.

В-третьих, рабочее время используется как вариация основных прав и обязанностей работника (ст. 21 ТК РФ). Зеркальное отражение исследуемого явления — право работника на отдых, по мысли законодателя, должно обеспечиваться нормальной продолжительностью рабочего времени и его сокращением для отдельных профессий и категорий трудящихся. Обязанности работника, связанные с выполнением нормы рабочего времени, вытекают из общих требований добросовестного исполнения трудового договора и норм труда.

В-четвертых, рабочее время — это трудовые правовые государственные стандарты, обязательные для применения на всей территории Российской Федерации, устанавливающие: а) нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности; б) отражающие уровень трудовых прав, свобод и гарантий работников (ст. 6 ТК РФ). Не случайно рабочее время находится под конституционной защитой, поскольку ст. 37 Конституции РФ гарантирует его продолжительность, установленную федеральным законом.

Проблемы рабочего времени, порожденные современным законодателем. Что касается заявленной тематики, то в рамках статьи остановимся на их минимальном количестве.

В числе первых отметим слабую законодательную технику. Текст, представленный в ТК РФ по поводу рабочего времени, отличается скромностью повествования и, вполне уместно сказать, некой незавершенностью. Сравнивая раздел IV «Рабочее время», состоящий из двух глав — 15 «Общие положения» и 16 «Режим рабочего времени», с другими структурами кодекса, мы не обнаружим ни институциональных принципов, как в ст. 24 кодекса, посвященной основным принципам социального партнерства; ни основных государственных гарантий, как в ст. 130, предусматривающей таковые в области оплаты труда; или про-

² Свод законов Российской империи. Т. XI. Ч. 2. СПб., 1913.

³ Согласно ст. 2 Конвенции МОТ 1930 г. № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях», рабочее время — это период, в течение которого трудящиеся находятся в распоряжении работодателя.

⁴ См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. С. 278.

⁵ См.: Рабинович П.М. Время в правовом регулировании (философско-юридические аспекты) // Правоведение. 1990. № 3. С. 20.

⁶ Кстати, 8-часовой рабочий день и 48-часовая рабочая неделя — это первый международный стандарт в сфере труда, закреплен 1-й Конвенцией МОТ 1919 г.; 40-часовая неделя предусмотрена Конвенцией МОТ 1935 г. № 47.

сто — гарантий, как в ситуации с заключением трудового договора (ст. 64); и, наконец, не увидим, весьма спорных «основных направлений государственной политики», присутствующих в области охраны труда (ст. 210). Вслед за законодателем и авторы большинства соответствующих разделов учебников и комментариев ведут себя соответственно: описывая понятие рабочего времени, в основном говорят о нормальной его продолжительности и разновидностях табелей рабочего времени.

Далее, можно указать и на отсутствие норм об учете рабочего времени, и странность нахождения сверхурочной и ночной работ в общих положениях, и исчерпывающий перечень и невнятность в описании специальных режимов труда и отдыха, включая беспределность ненормированного рабочего дня⁷.

Вторая проблема значительно серьезнее, и она связана с тем, как законодатель выполняет основную задачу правового регулирования рабочего времени — установление продолжительности труда. Если трудовое законодательство СССР, несмотря на жесткое централизованное регулирование норм рабочего времени, оставляло многие вопросы нерешенными⁸, то современные виды нормальной и сокращенной продолжительности работы, помимо этой беды, нажили и другую, более серьезную: они превратились в фикции. Правовые нормы ТК РФ и практика их применения в области рабочего времени оказались несовместимыми.

Причины такого несовпадения разнообразны. Одни связаны с тем, что отдельные отрасли экономики традиционно работают на особых режимах (разделенный (раздробленный) рабочий день в сельском хозяйстве, вахтовый метод в нефтегазовой отрасли, потурный учет на железнодорожном транспорте и т.п.), для которых характерны значительные пробелы правового регулирования. Таковыми являются и отсутствие четкой регламентации порядка их введения, и порой не предусмотренная нормативными актами максимальная продолжительность рабочих смен и неопределенность учетного периода соблюдения норм рабочего времени⁹. Большинство спецрежимов (особенно — ненормированный рабочий день) являются асоциальными, поскольку позволяют работодателям без достаточных гарантий и компенсаций использовать дополнительный, сверхнормативный труд работников. Показательна режимная практика Росавиации, противоречащая Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации¹⁰ и связанная с особой трактовкой понятия «рабочее время». Таковым счи-

тается только «чистый налет», т.е. время запуска двигателя воздушного судна до его выключения; периоды подготовки на вылет и послеполетное время, занятия на тренажерах не входят в рабочее время и не оплачиваются. За два года (2015–2016) из пяти ведущих российских авиакомпаний уволилось 600 командиров, поскольку «жить некогда, семьи не видим: 6 дней — работа, половина рейсов — ночные; после них через 12 часов снова могут поставить в рейс»¹¹.

Другие причины «пониженной вольтности» работодателей порождены низким качеством надзорной деятельности за соблюдением обязанности по ведению учета рабочего времени (ч. 4 ст. 91 ТК РФ)¹², поэтому в практику безответственно вводится удлинненный рабочий день. По данным Российского союза промышленников и предпринимателей, в России 8 млн работников трудятся по 12 часов в день, кто-то добровольно или вынужденно¹³. Представители ряда профессий, например врачи, учителя, традиционно работают с повышенной нагрузкой. Причем парадокс в регулировании их труда заключается в том, что для большинства из них де-юре установлен сокращенный рабочий день, а де-факто их заработная плата во многом определяется выполнением дополнительных обязанностей.

Источником третьих причин является законодатель, который систематически понижает уровень трудовых прав работников в области рабочего времени. Так, до изменений и дополнений ТК РФ от 30 июня 2006 г. (№ 90-ФЗ) неполное рабочее время рассматривалось только как результат соглашения сторон (ст. 93 ТК РФ). Но нововведения в ст. 100 и 74 кодекса установили, что данный вид и режим может вводить и работодатель в локальном порядке. Очередной законодательный «подарок» свершился 29 декабря 2013 г. (№ 421-ФЗ) в виде показательного увеличения рабочего времени работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда. Для последних введены новые границы феномена «сокращенное рабочее время», доведенные до нормальной продолжительности в 40 часов в неделю и удлинившие рабочий день до 12 часов. Внедрение новых практик предложено осуществлять с помощью трех договоренностей (отраслевого (межотраслевого) соглашения, коллективного и трудового договоров)¹⁴. Сомнительность такого варианта увеличения рабочей смены связана с редакцией ч. 2 ст. 9 ТК РФ, содержащей запрет ограничения или снижения гарантий работников как раз коллективными и трудовыми договорами и соглашениями. Следует отметить и другие ухудшения положения работников вредных и опасных производств. В частности, несмотря на увеличе-

⁷ Подробнее см.: Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты и рабочее время, время отдыха // Корпоративный юрист. 2005. № 3. С. 34–37; Режим рабочего времени // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 8. С. 25–30.

⁸ См.: Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М.: Наука, 1966. С. 238–270; Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. М.: Наука, 1972. С. 198–205; Шептулина Н.Н. Совершенствование законодательства о суммированном учете рабочего времени // Проблемы совершенствования советского законодательства. Труды ВНИИСЗ. Т. 27. М., 1983. С. 158–170; Ярхо А. Реформа трудового законодательства: рабочее время // Социалистический труд. 1989. № 11. С. 84–88.

⁹ См., напр.: Решение Верховного Суда РФ от 26 августа 2019 г. № АКПИ19-46; Апелляционное определение Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 3 декабря 2019 г. № АПЛ19-431.

¹⁰ Утверждено приказом Минтранса РФ от 21 ноября 2005 г. № 139 (с изм. и доп. от 17.09.2010) // СПС ГАРАНТ.

¹¹ Овчинников А. Почему при зарплате в 650 тысяч рублей наши пилоты бегут в Китай? // Комсомольская правда. 2018. 6 сентября.

¹² С 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов, содержащиеся в альбомах унифицированных форм первичной учетной документации, в том числе табели учета рабочего времени, в соответствии с информацией Минфина РФ № ПЗ-10/2012, не являются обязательными к применению // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ См.: Гонтмахер Е. Нынешний Трудовой кодекс оторван от жизни // Комсомольская правда. 2010. 12 ноября.

¹⁴ Полагаем, уместно в данной связи привести упомянутую А.П. Чеховым в путевых записках «Остров Сахалин» ст. 11 царского Закона от 6 января 1886 г. «О занятии арестантов работами и о распределении получаемых от сего доходов», согласно которой работы, вредно действующие на здоровье, не разрешались даже по выбору самих арестантов. Правда, «История тюремного законодательства России. 1870–1900 годы» отмечает, что данная норма носила лицемерный характер и никогда не исполнялась. См.: URL: <https://www.liveinternet.ru/users/redmak/post86061390>

ние максимальной нормы рабочего времени, минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска оставлена прежней — 7 календарных дней. Кроме того, на работах с вредными или опасными условиями труда разрешается применять режим работы в виде суммированного учета рабочего времени (учетный период — до трех месяцев) (ст. 104 и 299 ТК РФ). То есть по факту это будет, как правило, ежедневная работа по 12 часов в течение квартала, поскольку суммированный учет применяется в непрерывно действующих производствах и при вахтовом методе.

Такие нормы, на наш взгляд, дефектны, поскольку противоречат оптимальности интересов сторон трудовых отношений и национальных интересов (ч. 2 ст. 1 ТК РФ). Это тупиковая ветвь правового развития, поскольку игнорируются не только цели и задачи трудового законодательства, но и принцип создания благоприятных условий труда, поскольку время работы не ограничивается, а, наоборот, увеличивается. Как видим, здоровье, а в итоге и жизнь работников вредных и опасных производств¹⁵ не стали приоритетом государственной политики. Зато интересы работодателей, мечтающих о 60-часовой рабочей неделе в России, оказались удовлетворенными.

А еще получаем, таким образом, «возвратное» фабрично-заводское законодательство царской России: в соответствии с вышеприведенными имперскими актами *нормальный* рабочий день составлял 11,5 часа. Наглядность цифр показывает, что царское законодательство проигрывает современным полусуткам работы, да еще и во вредно-опасных условиях. Как тут не вспомнить Л.Н. Толстого. Побывав на Дятьковском хрустальном заводе (Брянская губерния) и ознакомившись с положением рабочих, он писал Софье Андреевне 8 марта 1885 г.: «Я был на стеклянном заводе и видел ужасы, на мой взгляд. Девочки 10 лет в 12 часов ночи становятся на работу и стоят до 12 часов дня, а потом в 4 часа идут в школу... Здорового лица женского и мужского увидеть трудно, а изможденных и жалких бездна»¹⁶. Но через три месяца, 3 июня 1885 г. был принят Закон «О воспреещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах»¹⁷, в соответствии с которым воспреещалась ночная работа

подростков до 17 лет и женщин на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабрика, а с 1897 г. — на всех текстильных производствах. Представляется, что современному законодателю следует обратить внимание на царские законоположения в части запрета ночного труда женщин. Кстати, первые кодексы законов о труде 1918 и 1922 гг. также содержали подобный запрет («все лица женского пола не имеют права на применение своего труда в ночное время») (ст. 12 и 130 соответственно). Но нынешние нормы ТК РФ (ст. 96 и 259) исключают ночные работы лишь для беременных женщин и имеющих малолетних детей.

В качестве общего вывода можно порекомендовать современному законодателю в порядке правопреимства использование отдельных норм законодательства царской России и соблюдение при изменениях и дополнениях ТК РФ ранее установленные цели и задачи, а также принципы и гарантии, включая уровни трудовых прав и свобод работников.

Литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. Москва: Юридическое изд-во МЮ СССР, 1948. 337 с.
2. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР / Л.Я. Гинцбург. Москва: Наука, 1966. 304 с.
3. Гонтмахер Е. Нынешний Трудовой кодекс оторван от жизни / Е. Гонтмахер // Комсомольская правда. 2010. 11 ноября.
4. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР / Р.З. Лившиц. Москва: Наука, 1972. 271 с.
5. Овчинников А. Почему при зарплате в 650 тысяч рублей наши пилоты бегут в Китай? / А. Овчинников // Комсомольская правда. URL: <https://www.kp.ru/daily/26877/3920781/>
6. Рабинович П.М. Время в правовом регулировании (философско-юридические аспекты) / П.М. Рабинович // Правоведение. 1990. № 3. С. 19–27.
7. Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты и рабочее время, время отдыха / Г.В. Хныкин // Корпоративный юрист. 2005. № 3. С. 34–37.
8. Хныкин Г.В. Режим рабочего времени. Особенности современного периода / Г.В. Хныкин // Кадровик. 2009. № 8. С. 25–30.
9. Шептулина Н.Н. Совершенствование законодательства о суммированном учете рабочего времени / Н.Н. Шептулина // Проблемы совершенствования советского законодательства. Труды / Министерство юстиции СССР; Всесоюзный научно-исследовательский институт советского законодательства. Москва. 1983. Вып. 27. С. 158–170.
10. Ярхо А. Реформа трудового законодательства: рабочее время / А. Ярхо // Социалистический труд. 1989. № 11. С. 84–88.

¹⁵ Более половины работников промышленного производства трудятся во вредных условиях. См.: Юрист Онлайн. 2013. 26 июля.

¹⁶ URL: <http://tolstoy-lit.ru/tolstoy/pisma/k-tolstoj-1862-1886/letter-306.htm>

¹⁷ ПСЗ РИ (1881–1913). Т. V (1885). № 3013.

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

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

Реализация государственных гарантий защиты работающих граждан от бедности

Тучкова Эльвира Галимовна,
профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения
Московского государственного юридического университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук
EGTuchkova@msal.ru

В целях реализации конституционного положения об установлении минимального размера оплаты труда на уровне не менее прожиточного минимума обосновывается необходимость законодательного закрепления не только понятий минимальной заработной платы и прожиточного минимума, но и самого механизма их определения, реально обеспечивающего эффективность защиты работающих граждан и их семей от бедности.

Ключевые слова: бедность, минимальная заработная плата, минимальный потребительский бюджет, прожиточный минимум, демографическая функция заработной платы.

The Implementation of State Guarantees of the Protection of Working Citizens from Poverty

Tuchkova Elvira G.
Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
LL.D.

In order to implement the constitutional provision on the establishment of the minimum wage at the level of no less than the subsistence minimum, the necessity of legislative consolidation not only of the concepts of the minimum wage and the subsistence minimum, but also of the very mechanism of their definition, which really ensures the effectiveness of the protection of working citizens and their families from poverty is substantiated.

Keywords: poverty, minimal salary, minimum consumer budget, living wage, demographic function of wages.

Реализация конституционных новелл, вступивших в силу после всенародного голосования, сопряжена с необходимостью принятия на федеральном уровне большого количества нормативных актов, главным образом законов, последующее применение которых должно максимально гарантировать претворение в жизнь основополагающих обязательств государства, как это закреплено в Конституции Российской Федерации. Процесс реализации Конституции РФ в ее новом содержании многоаспектен: он должен обеспечить учет всех проблем, сопряженных с данной реализацией: экономических, политических, правовых, демографических, социологических и др.

В связи с этим требуют анализа правовые проблемы, связанные с применением конституционного положения о том, что размер минимальной заработной платы работников наемного труда не может быть менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Суть этого положения заключается, на наш взгляд, в том, что государство, признавая бедность острейшей проблемой, требующей незамедлительного разрешения, на конституционном уровне закрепляет один из способов борьбы с бедностью работающего населения.

В Указе Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.»¹ предусматривается ряд целевых

показателей достижения национальных целей, которые позволят определить эффективность реализации соответствующих программ стратегического развития страны, обеспечивающих разрешение острейших социальных проблем: обеспечение устойчивого роста численности населения страны; повышение продолжительности жизни до 78 лет; снижение уровня бедности к указанному сроку вдвое по сравнению с 2017 годом; обеспечение темпов устойчивого роста доходов населения и уровня пенсионного обеспечения не ниже инфляции, а также много других проблем, связанных не только с уровнем, но и качеством жизни населения страны. Важной составляющей каждой из перечисленных проблем является уровень дохода как отдельно взятого человека, так и семьи в целом. При этом его основной компонент для большинства населения страны — это заработная плата, низший уровень которой в соответствии с Конституцией теперь гарантируется государством. Безусловно, реализацию данной гарантии следует рассматривать как один из способов достижения национальных целей в борьбе с бедностью.

Полагаем необходимым дать ответы на следующие вопросы: является ли указанный способ борьбы с бедностью абсолютной новацией в подходах государства к разрешению названной проблемы, и если не является, то каково социально-экономическое значение конституционного его закрепления на современном этапе развития общества.

¹ См.: СПС «КонсультантПлюс».

Идея придания минимальному размеру оплаты труда (далее — МРОТ) функции социального стандарта в отечественном трудовом законодательстве была закреплена в ст. 2 Трудового кодекса РФ в виде основного принципа правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений. Кроме того, в ст. 133 Трудового кодекса РФ (далее — ТК, ТК РФ) было также установлено, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже прожиточного минимума. Данной норме предшествовал Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в РФ», предусматривающий поэтапное сближение указанных социальных стандартов. Их соотношение должно было ежегодно устанавливаться законами о федеральном бюджете, что и делалось на протяжении 2001–2004 гг. В 2009 и 2010 годах на федеральном уровне МРОТ не повышался. Начиная с 2011 года ежегодное повышение МРОТ продолжилось, что позволило в 2017 г. внести соответствующие поправки в указанный федеральный закон, в соответствии с которыми с 1 января 2019 г. МРОТ устанавливается на уровне не ниже прожиточного минимума за II квартал предыдущего года. В результате размер МРОТ даже превысил величину прожиточного минимума и составил 11,3 тыс. руб./мес. при величине ПМ — 11,0 тыс. руб./мес. В абсолютных значениях в 2019 г. среднедушевые денежные доходы населения составили 35,2 тыс. руб./мес. (на 2,0 тыс. руб./мес. больше, чем годом ранее, и на 7,8 тыс. руб./мес. больше, чем в 2014 г. до начавшейся рецессии)².

ТК РФ также предусматривал, что реализация данной нормы будет осуществляться поэтапно, а порядок и сроки такого повышения должны устанавливаться федеральным законом (ст. 421 ТК). Именно этим объясняется то, что среди государственных гарантий по оплате труда, закрепленных в ст. 130 ТК РФ, была указана лишь величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, а вступление в силу ст. 133, устанавливающей, что МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, было отложено на неопределенный срок, продолжительность которого фактически составила около 20 лет³. Накал «страстей» в этот период, обусловленный огромным разрывом между гарантированным государством на федеральном уровне МРОТ и величиной прожиточного минимума, объективно необходимого для обеспечения работнику и его семье удовлетворительных условий жизни в каждом отдельно взятом регионе, в определенной степени был понижен внесением в ТК РФ (хотя и с некоторым опозданием) дополнительной статьи, предусматривающей возможность на уровне субъектов РФ устанавливать региональными соглашениями с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте региональный размер минимальной заработной платы. Данный размер не мог быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом⁴.

² См.: Динамика доходов населения // Бюллетень о текущих тенденциях российской экономики. Вып. 58. Февраль 2020 г. / Аналитический центр при Правительстве РФ. С. 7.

³ Справочную таблицу о том, как поэтапно повышался на федеральном уровне размер МРОТ в РФ, см.: Комментарий к ТК РФ / отв. ред. : К.Н. Гусов, Э.Г. Тучкова. 10-е изд. М., 2018. С. 455.

⁴ См. Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ, дополнивший кодекс новой статьей — 133.1.

В связи со сказанным выше можно утверждать, что внесение в Конституцию РФ положений о том, что Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав, а государство гарантирует МРОТ не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (ст. 75 Конституции), означает, что, во-первых, закрепленное ранее в трудовом законодательстве соответствующее положение об этом трансформируется в конституционный принцип, за полную реализацию которого на всей территории страны несет ответственность само государство, и, во-вторых, поэтапный период достижения указанной цели можно считать завершенным. Поэтому одним из федеральных законов, реализующих новации Конституции РФ, должен стать закон о внесении изменений в ст. 130 ТК РФ в следующей редакции: «Минимальный размер оплаты труда в РФ устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и в соответствии с Конституцией РФ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения». Однако закрепление даже на конституционном уровне рассматриваемой гарантии может оказаться всего лишь благим намерением, если законодатель не установит прозрачного, понятного каждому человеку правового механизма ее реализации, закрепив прежде всего конкретные, не допускающие инвариантных трактовок определения тех самых социальных стандартов, используя которые государство обязуется обеспечить устойчивый рост доходов населения, включая работающих граждан, получающих заработную плату на минимальном уровне.

МРОТ как социальный стандарт имеет строго определенную цель, которая в соответствии с международными актами заключается в том, чтобы предоставить необходимую социальную защиту не ниже уровня, обеспечивающего самого работника и его семью средствами существования⁵, а также защиту от неоправданно низкой заработной платы, при этом к факторам, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, относятся потребности трудящихся и их семей, экономические соображения, в том числе требования экономического развития⁶.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом МРОТ закреплено в качестве принципа правового регулирования наемного труда.

Таким образом, основной целью справедливой заработной платы, включая и ее государственный стандарт в виде МРОТ, является обеспечение достойного человека существования для него самого и его семьи⁷. Учитывая, что

⁵ См.: Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919–1956. Т. 1. С. 163–1025; 1953–1990. Т. 2. Женева, 1991. С. 1605.

⁶ См. Конвенцию МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970). Данная Конвенция нашей страной не ратифицирована.

⁷ О юридических обязательствах Российской Федерации, вытекающих из ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, а также об обращении международных органов к России по итогам доклада РФ об осуществлении МПЭСКП в 2011 году с призывом принимать эффективные меры для повышения заработной платы см.: Указ. комментарий. С. 452.

соответствующее обязательство государством на протяжении практически 30 лет так и не выполнено⁸, бесспорным аргументом для доверия власти со стороны общества может стать только реальное достижение указанной цели, гарантируемое Конституцией.

Все сказанное выше придает особую остроту высокому качеству соответствующих формулировок правовых норм, законодательно закрепляющих определения таких государственных социальных стандартов, как МРОТ и прожиточный минимум, исключающих произвольное их толкование в процессе правоприменения, которое, по существу, сводит на нет саму суть государственных гарантий, подрывая тем самым доверие к власти со стороны общества. Данный вывод основывается на реальной оценке правовых решений, которыми на федеральном уровне практически было заблокировано достижение главной цели МРОТ, законодательно закрепленной в виде принципа правового регулирования в ст. 2 ТК РФ. Это было вызвано тем, что в процессе правоприменительной деятельности экономические интересы работодателей (включая само государство в отношении работников бюджетной сферы) обусловили (первоначально «де факто», а затем и «де юре») отказ от законодательно закрепленного в ТК РФ определения минимальной заработной платы.

В первоначальной редакции ст. 129 ТК РФ содержалось экономически обоснованное, социально справедливое, концептуально выверенное определение понятия минимальной заработной платы как единого на всей территории страны государственного социального стандарта, теоретически обоснованного в науке трудового права. Под МРОТ понимался размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Данное определение исключало возможность учета в указанном размере различного рода надбавок и дополнительных выплат, с учетом которых осуществляется дифференциация в правовом регулировании заработной платы, предусмотренная в ст. 129 ТК РФ. Кроме того, что, на наш взгляд, является самым главным, — определение МРОТ обязывало работодателя устанавливать размеры тарифных ставок, базовых окладов не ниже МРОТ, предусмотренного на федеральном уровне.

Законодательное закрепление понятия МРОТ придавало ему системообразующее значение в механизме правового регулирования заработной платы. Только в таком качестве МРОТ может способствовать достижению той цели, ради которой он признается на международном и национальных уровнях социальным стандартом.

Рассматриваемая редакция ст. 129 ТК РФ действовала до 20 апреля 2007 г., т.е. до изъятия законодателем из ее содержания определения МРОТ. Следствием данного изъятия стала «рукотворная» дискриминация в оплате труда, суть которой заключается в том, что работодатель обязан гарантировать месячную зарплату только в размере не ниже одинакового стандарта — минимального размера как неквалифицированному работнику, занятому на работах в нормальных условиях труда, так и работнику, выполняющему работы высокой степени сложности и в неблагоприятных условиях, например климатических,

без учета того, что в ст. 146 ТК РФ закреплено право на повышенную оплату труда в особых условиях⁹. В связи с этим возникает вопрос: законодатель закрепляет право на «повышенную оплату» по сравнению с оплатой какой работы?

Именно возможность произвольного толкования МРОТ привела к тому, что на практике даже на уровне высшего судебного органа не было признано нарушением включения в состав месячной заработной платы, соизмеримой с МРОТ, районного коэффициента за работу в условиях Крайнего Севера¹⁰.

С учетом сказанного полагаем необходимым для обеспечения реализации предусмотренных государственных гарантий по оплате труда учесть все те негативные последствия в правоприменении норм, закрепляющих право каждого работника на получение заработной платы не ниже социального стандарта, устанавливаемого государством, вернуться к законодательному закреплению понятия минимальной заработной платы, которое было предусмотрено в первоначальной редакции ст. 129 ТК РФ.

В целях повышения эффективности использования МРОТ в качестве социального стандарта в разрешении проблемы бедности работающих граждан среди мер, обеспечивающих реализацию конституционных гарантий, полагаем целесообразным включить в правовой механизм установление многовидовых систем таких стандартов¹¹. Так, наряду с установлением государством МРОТ на федеральном и региональном уровнях, они также могут приниматься и на муниципальном уровне органами местного самоуправления, не говоря уже о межотраслевых, отраслевых социально-партнерских соглашениях, основные разделы которых посвящены вопросам регулирования заработной платы на основе коллективных переговоров. При этом должно быть гарантировано соблюдение основного требования: независимо от вида указанного социального стандарта и уровня, на котором он был установлен, размер месячной заработной платы не может быть понижен по сравнению с установленным государством.

До настоящего времени продолжает оставаться неразрешенной и такая острейшая проблема, как отсутствие законодательно закрепленного механизма индексации заработной платы, несмотря на то, что ст. 130 ТК РФ предусматривает меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы в качестве одной из основных государственных гарантий по оплате труда работников. Данная гарантия призвана защитить работающих и их семей от обнищания, обеспечив стабильность уровня их жизни. В условиях, когда рост цен на товары и услуги принял хронический характер, а инфляционные процессы стали реальностью, объективная необходимость законодательного закрепления

⁹ О судебной практике по вопросу исчисления месячной зарплаты работника, соизмеримой с МРОТ, см. указ. комментарий. С. 453.

¹⁰ Там же. Спустя непродолжительное время по аналогичному вопросу было принято уже иное решение.

¹¹ О практике установления многовидовых систем см.: Основы установления минимальной оплаты труда / Франсуа Эйро и Катрин Саже. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии; Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство.

⁸ Мнение населения о текущем материальном положении см.: Доходы населения // Бюллетень о текущих тенденциях российской экономики. 2020. Вып. 58. С. 13.

права работника требовать и юридической обязанности работодателя осуществлять периодическую индексацию заработной платы стала очевидной. Принятие соответствующего закона необходимо для установления правового механизма, который обеспечил бы реализацию рассматриваемой государственной гарантии, закрепив максимальный порог инфляции, влекущий обязанность работодателя провести индексацию заработной платы; минимальный порог индексации и ее периодичность; предусмотрел бы саму процедуру индексации.

Следующей проблемой, от разрешения которой во многом зависит снижение социальной напряженности в обществе, является проблема установления такого социального стандарта, как прожиточный минимум. Его величина положена в основу определения уровня бедности в стране, в связи с чем он используется как критерий, которым обусловлено содержание основных стратегических программ государства по борьбе с бедностью в стране, и как ключевой показатель выполнения государством до 2030 г. обязательств по обеспечению темпов устойчивого роста доходов населения, включая работающих граждан и их семей, и снижению вдвое уровня бедности. Одним из способов достижения указанных целей должна стать реализация конституционной гарантии установления размера минимальной оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. Суть проблемы связана с тем, что используемый механизм определения содержания данного социального стандарта, как показывает практика, не дает объективного представления об уровне жизни населения, реально отражающего минимально необходимые расходы, которые гарантировали бы общепризнанное право человека и его семьи на достойные ее условия. Поэтому, по мнению многих специалистов, более предпочтительным является используемый в ряде развитых стран иной способ фиксации размера минимальной заработной платы — путем соизмерения его не с прожиточным минимумом, а с размером среднего заработка, складывающегося в стране (в размере 40–60% от него). Соотношение МРОТ и средней заработной платы в России значительно ниже, чем в ряде зарубежных стран с аналогичным уровнем экономического развития: в 2015 г. оно составляло 17,5%, в то время как, например, в Турции — 40%, в Латвии — 43,1%¹². В январе 2020 г. средняя зарплата в России составила 42 595 руб., а МРОТ, сравнившись с величиной прожиточного минимума трудоспособного населения, составил 12 130 руб. Однако соотношение со средней заработной платой хотя и повысилось до 35,1%, но не достигло уровня указанных выше стран по состоянию на 2015 г.

Определение МРОТ путем его соотношения со средней заработной платой, по мнению экономистов, является более предпочтительным по сравнению с прожиточным минимумом. Поскольку, во-первых, дает возможность отслеживать уровень бедности работающего населения на основании объективных данных; во-вторых, позволяет учитывать специфику такого источника дохода, как заработная плата, на уровень которой воздействует ситуация на рынке труда.

В то же время конституционная гарантия, на наш взгляд, не исключает возможности включения в правовой механизм ее реализации и первого способа определения МРОТ. В этом случае формулировка нормы соответствующего акта могла бы быть следующей: «Минимальный размер оплаты труда устанавливается на уровне 50% средней заработной платы в стране, но не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения».

В соответствии с Федеральным законом «О прожиточном минимуме в РФ» прожиточный минимум предназначается для оценки уровня жизни населения и представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины, а также обязательных платежей и сборов. Потребительская корзина на федеральном уровне устанавливается федеральным законом. Величина прожиточного минимума устанавливается ежеквартально на основании потребительской корзины и данных федеральных органов статистики об уровне потребительских цен на продукты питания и индексах потребительских цен на непродовольственные товары и услуги, а также расходов на обязательные платежи и сборы. Она дифференцируется в зависимости от принадлежности человека к той или иной социально-демографической группе населения. Таких групп три: 1) трудоспособное население, 2) пенсионеры, 3) дети. Порядок исчисления величины прожиточного минимума устанавливается Правительством РФ. Все сказанное дает основание еще раз акцентировать внимание на том, что установление МРОТ путем соизмерения его со средней заработной платой выгодно отличается простотой, прозрачностью и большей достоверностью о реальных доходах трудоспособного населения.

В правовом механизме, обеспечивающем реализацию указанного федерального закона, несмотря на изменения и дополнения, постоянно вносимые в него, наибольшее неприятие со стороны общества вызывает наполнение и оценка потребительской корзины, с учетом которой в лучшем случае можно говорить лишь об обеспечении физиологического выживания человека. В реальной жизни, как показывают научные исследования, для удовлетворения жизненно необходимых потребностей даже на минимальном уровне величина прожиточного минимума должна быть увеличена минимум вдвое¹³. Поэтому реализация конституционных гарантий защиты работающих от бедности без принципиального решения вопроса о том, удовлетворение каких именно потребностей человека на современном уровне развития общества государство обязуется гарантировать, предусматривая соизмерение МРОТ с прожиточным минимумом, будет подменена очередной декларацией. Кроме того, законодательно должны быть закреплены сроки пересмотра величины прожиточного минимума и соответственно размера минимальной оплаты труда.

Литература

1. Тучкова Э.Г. Комментарий к ТК РФ / ответственные редакторы: К.Н. Гусов, Э.Г. Тучкова. 10-е изд. Москва: Проспект, 2018. 1265 с.

¹² См.: Социальный бюллетень. Октябрь 2017 г. Работающие бедные в России и за рубежом / Аналитический центр при Правительстве РФ. С. 15.

¹³ См.: Мониторинг доходов и уровня жизни населения России. 2018. № 1.

О совершенствовании оплаты труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев

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

Невыплата заработной платы или задержка ее выплаты стали достаточно распространенным явлением в России. В связи со сложившейся эпидемиологической обстановкой значительная часть граждан осуществляют трудовую деятельность на условиях неполного рабочего времени, временной работы или выполняя различные разовые подрядные работы. Предлагается пересмотреть существующий подход по оплате труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, в целях реализации гарантии права работника на справедливую заработную плату, закрепленную в Трудовом кодексе РФ.

Ключевые слова: заработная плата, минимальный размер оплаты труда, временные работники, Трудовой кодекс РФ, законодательство.

On the Improvement of Labor Remuneration of Workers Entering into a Labor Agreement for Less Than Two Months

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

Non-payment or late payment of salaries have become widely spread in Russia. Due to the current epidemiologic situation significant part of citizens engage in labor activity on a part-time basis, occasional employment or performing various types of onetime contract work. We suggest overviewing the current approach to payment for employees with labor contract for a period of up to two months in implementation of guarantee of employees' rights for fair wages enshrined in RF Labor Code.

Keywords: wages, minimum wages, temporary workers, RF Labor Code, legislation.

Сложившаяся эпидемиологическая обстановка повлияла на экономику во всех странах мира. Падение производства, взаимные неплатежи организаций, отсутствие роста числа новых рабочих мест и другие негативные факторы деформируют рынок труда и порождают рост безработицы. На фоне борьбы с пандемией все перечисленные негативные тенденции не обошли и российскую экономику — стали одной из главных причин снижения реальных доходов населения.

По данным Росстата, на 1 июня 2020 г. суммарная задолженность по заработной плате по субъектам РФ составила 2416 млн руб. Из общей суммы просроченной задолженности на долги, образовавшиеся в 2020 г., приходится 981 млн руб. (40,6%), в 2019 г. — 614 млн руб. (25,4%), в 2018 г. и ранее — 821 млн руб. (34,0%), уровень безработицы составил 6,1%¹.

Для современной России серьезными вызовами стали такие распространенные явления, как прекаризация на рынке труда, включая неформальную занятость, краткосрочные договоры и договоры с неполным рабочим временем, трансформация классического трудового отношения в сторону нетипичной занятости, ложной самозанятости

и других форм вытеснения классического трудового отношения, ведущие к занижению, задержке или невыплате заработной платы. Заработная плата достаточно большого количества работников оказалась на таком низком уровне, что она зачастую не в состоянии гарантировать нормального восстановления физических сил.

В сложных экономических условиях многие работодатели оказались не готовы к тем изменениям, которые происходят в сфере применения труда. Стремление снизить издержки на труд зачастую сопровождаются нарушением трудовых прав работников (незаконные увольнения, принуждение к уходу в неоплачиваемый отпуск, незаконное сокращение заработной платы, норм продолжительности рабочего времени и др.). Со своей стороны работники заинтересованы в том, чтобы работодатели соблюдали трудовые права, не снижали социально-трудовых гарантий, уважали и учитывали их интересы в сфере труда.

Нарушенные трудовые права работники защищают не только обращаясь в суд², но и организуя забастовки (на

¹ По данным Официального сайта Росстата: Социально-экономическое положение России (январь — май 2020 г.). С. 194–195, 206. URL: <https://gks.ru/storage/mediabank/4xzzJeDk/osn-05-2020.pdf>

² Решение Видновского городского суда Московской области по иску Богдановой В.Р. к ООО «Авиакомпания «Победа» по делу № 2-3066/2020 ~ М-2375/2020 (уникальный идентификатор дела 50RS0002-01-2020-002924-26. URL: https://vidnoemo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srvc_num=1&name_op=doc&number=152160762&delo_id=1540005&new=&text_number=1; Постановление Конституционного Суда РФ от 19 мая

стройках «Лакта-центра» в Санкт-Петербурге³, взлетно-посадочной полосы № 1 в московском аэропорту «Шереметьево»⁴, Амурского газоперерабатывающего завода (ГПЗ)⁵. Ситуация «идет вразнос». По результатам мониторинга трудовых протестов только в мае 2020 г. зафиксированы 74 акции работников⁶.

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

Чем дольше продолжается борьба с пандемией, тем усерднее некоторые работодатели изыскивают возможности сэкономить. В такой ситуации наиболее уязвимыми становятся работники, которые осуществляют свою трудовую деятельность на условиях неполного рабочего времени, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев (временные работники), а также выполняющие разовые подрядные работы. Поэтому сегодня особое значение приобретает проблема разработки механизма, обеспечивающего социально-трудовые гарантии, в том числе по выплате заработной платы таким работникам.

В отличие от экономики труда, трудовое право оперирует понятием заработной платы в «узком» смысле слова, обозначая им оплату за выполнение трудовой функции, то есть работы в соответствии с заключенным трудовым договором. Правовой аспект заработной платы, как социально-экономической категории, отражает возмездный характер трудового правоотношения. Право в основном обращается к формальной стороне оплаты труда, не затрагивая ее социально-экономической сущности. В частности, для права безразличны такие проблемы, как соотношение реальной и номинальной заработной платы; корреляция цены труда со стоимостью рабочей силы; действие факторов, определяющих уровень заработной платы, и др. Право рассматривает заработную плату как элемент трудового правоотношения.

Правовое понятие заработной платы закреплено в Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949 г.). В статье 1 конвенции закреплено, что термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, которые могут быть исчислены в деньгах и устанавливаются соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме

услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны⁷. Исходя из смысла данного определения через призму права можно выделить основные черты заработной платы: 1) это вознаграждение за труд; 2) условия и размер выплаты вознаграждения устанавливаются по соглашению сторон или законодательством; 3) обязанность работодателя по выплате заработной платы возникает на основании заключенного сторонами трудового договора.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Мы видим, что российское законодательство определяет заработную плату как вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику за выполнение трудовой функции в зависимости от количества и качества труда, сложности и условий работы.

Общеизвестно, что понятие «оплата труда» значительно шире, чем понятие «заработная плата». Оплата труда включает не только систему расчета заработной платы, но и используемые нормы труда и режимы рабочего времени, правила использования и документального оформления рабочего времени, сроки выплаты заработной платы. Поэтому совершенно справедливо пишет Н.М. Саликова, что определение заработной платы в ст. 129 ТК РФ представляется не совсем удачным⁸. Аналогичного мнения придерживается Г.В. Хныкин, отмечая, что законодатель нередко изменяет свои подходы в ее регулировании, стремясь удовлетворить интересы определенных групп. В первоначальной редакции ТК РФ понятие и структура заработной платы отличались устойчивостью юридических компонентов. Но уже с 1 сентября 2007 г. она приобрела явную экономическую тональность, которая проявилась прежде всего в совпадении терминов «заработная плата» и «оплата труда». Новоиспеченное название потребовало и новых вариаций в понятийном аппарате и содержании традиционных определений⁹.

А.Ф. Нуртдинова, рассматривая устоявшиеся теоретические начала оплаты труда, считает, что экономическое понятие «качество труда» включает в себя характеристику его сложности, тяжести, ответственности, самостоятельности и поэтому специально упоминать о сложности труда и квалификации работника, которая характеризует его способность выполнять трудовую функцию определенной сложности, нет необходимости. В данном определении искусственно разделены вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты, которые во всем мире, включая нашу страну, являются органичной частью заработной платы¹⁰.

2020 г. № 25-П по делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/73942852/>

³ URL: <https://www.rbc.ru/society/17/07/2020/5f1177f89a794744bfccd433>

⁴ URL: <https://www.gazeta.ru/social/2020/07/17/13155661.shtml>

⁵ URL: <https://secretmag.ru/news/bunty-po-budnyam-v-rossii-rezko-uvlichilos-chislo-rabochikh-zabastovok.htm>

⁶ URL: <https://secretmag.ru/news/bunty-po-budnyam-v-rossii-rezko-uvlichilos-chislo-rabochikh-zabastovok.htm>

⁷ Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 447 // СПС «Консультант-Плюс».

⁸ Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование: монография. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 2003. С. 41.

⁹ Хныкин Г.В. Основные понятия и определения заработной платы: потери и приобретения // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 28–29.

¹⁰ Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010 // СПС «КонсультантПлюс». См. также: Козина Е.В. Заработная плата и факт трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 44–46.

Основными критериями определения размера заработной платы являются количество и качество труда. Об этих критериях достаточно аргументированно высказалась А.Ф. Нуртдинова: «Универсальным измерителем количества труда выступает рабочее время, хотя могут использоваться и другие количественные характеристики, например дневная выработка. Оплата труда в соответствии с его количеством означает, что работнику оплачивается весь предоставленный им труд. Качество труда характеризуется его сложностью, тяжестью, ответственностью, самостоятельностью, напряженностью. Дифференциация размеров заработной платы в зависимости от качества труда отражает различия в стоимости воспроизводства рабочей силы различной квалификации. Качество труда находит свое отражение в наименовании специальности, должности и в присваиваемой работнику квалификации. Чем выше квалификационный уровень работника, тем выше заработная плата»¹¹.

Заработная плата носит гарантированный характер, что связано прежде всего с предварительным, до начала работы, установлением условий труда и означает возложение на работодателя обязанности произвести соответствующую оплату труда, когда необходимые условия работником выполнены¹².

Полагаем, что имеющиеся теоретические положения относительно понятий оплаты труда и заработной платы, разработанные наукой трудового права, позволяют высказать гипотезу о необходимости пересмотра существующих подходов установления заработной платы работникам, не только заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, но и выполняющим разовые подрядные работы. Тем более что определенные изменения законодательства, направленные на повышение трудовых гарантий временным работникам, уже происходят. Так, например, Правительство РФ подписало 4 июля 2020 г. распоряжение № 1726-р «О выделении в 2020 году бюджетных ассигнований на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда»¹³, согласно которому субъекты Российской Федерации получают 4 148 579 тыс. руб. для организации:

— временного трудоустройства 26,1 тыс. работников, находящихся под риском увольнения (введение режима неполного рабочего времени, временная остановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, проведение мероприятий по высвобождению работников);

— общественных работ для 54,6 тыс. граждан, ищущих работу и обратившихся в органы службы занятости, а также безработных граждан.

Однако одного этого нормативного акта недостаточно, необходимо внести изменения в трудовое законодательство, касающиеся оплаты труда временных работников. Назовем лишь некоторые причины, которые послужили импульсом для такого предложения. Во-первых, при существующей экономической ситуации работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев (временным работникам), достаточно затруднительно четко определить условия их труда. На практике работодатель скорее всего будет привлекать такого работника

к различным разовым работам, не требующим квалификации. В лучшем случае, для того чтобы не нарушать трудовое законодательство, работодатель установит размер заработной платы не выше минимального размера оплаты труда. Следовательно, гарантия на справедливую и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с квалификацией работника останется лишь фикцией. Во-вторых, универсальным измерителем количества труда выступает рабочее время, соответственно, работодатель обязан оплатить работнику весь предоставленный им труд. В-третьих, от качества труда, его сложности, тяжести, напряженности и др., то есть от квалификации работника, зависит оплата его труда.

Для разрешения указанных проблем следует в гл. 45 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев» закрепить соответствующую норму, регуливающую оплату труда временных работников. На этапе обсуждения условий трудового договора, в частности заработной платы, и при его дальнейшем заключении стороны, вступающие в трудовое правоотношение, должны оговаривать не размер тарифной ставки или оклада, а стоимость одного часа работы. Так, например, сегодня, в соответствии со ст. 57 ТК РФ, если работник выполняет неквалифицированную работу, то работодатель обязан в трудовом договоре установить его месячную оплату труда в размере не ниже минимального размера оплаты труда (12 130 руб.)¹⁴.

При определении стоимости одного часа труда можно предложить следующий порядок расчета. Стоимость одного часа работы определяется путем деления минимального размера оплаты труда на среднее количество рабочих часов в месяц (164,9 час.) при 40-часовой рабочей неделе. При таком расчете стоимость одного часа неквалифицированного труда временного работника составит 73,56 руб. Аналогично можно рассчитать стоимость одного часа труда временного работника с более высокой квалификацией, исходя из тарифной ставки (оклада) работника соответствующей квалификации.

Внесение в гл. 45 ТК РФ соответствующей нормы позволит усилить гарантии выплаты работнику справедливой заработной платы с учетом особенностей выполнения временной работы, в том числе за пределами рабочего времени, установленного трудовым законодательством. А положения ч. 5 и 6 ст. 135 ТК РФ не позволят работодателю снизить уровень указанных гарантий.

Литература

1. Козина Е.В. Заработная плата и факт трудовых отношений / Е.В. Козина // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 44–46.
2. Кузнецов Д.Л. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов [и др.]; ответственный редактор Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. Москва: Контракт, ИНФРА-М, 2010. 648 с.
3. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц; ответственный редактор С.А. Иванов. Москва: Наука, 1972. 271 с.
4. Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование: монография / Н.М. Саликова. Екатеринбург: Изд-во Уральской государственной юридической академии, 2003. 441 с.
5. Хныкин Г.В. Основные понятия и определения заработной платы: потери и приобретения / Г.В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 28–29.

¹¹ Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010 // СПС «КонсультантПлюс».

¹² См.: Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972. С. 24.

¹³ СЗ РФ. 2020. № 28. Ст. 4464.

¹⁴ Федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 463-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ. 2019. № 52 (часть II). Ст. 7781.

Президентские «нерабочие дни»: проблемы оплаты

Саликова Наталья Михайловна,
профессор кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета,
доктор юридических наук
salikova1963@mail.ru

Кучина Юлия Александровна,
доцент кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета,
кандидат юридических наук
kuchinau@mail.ru

Статья посвящена анализу новой правовой категории — «нерабочие дни» с точки зрения их оплаты. Авторы поднимают проблемы справедливости оплаты труда работников, выполняющих трудовые обязанности и освобожденных от их выполнения в нерабочие дни; анализируют вопрос о включении соответствующих выплат в состав средней заработной платы работника. Обращают внимание на противоречивость нормативного регулирования вопросов оплаты нерабочих дней, в том числе вызванных различным уровнем их установления и целевым предназначением.

Ключевые слова: нерабочие дни, заработная плата, справедливость, COVID-19.

Presidential Non-Working Days: Payment Issues

Salikova Natalya M.
Professor of the Department of Labor Law of the Ural State Law University
LL.D.

Kuchina Yulia A.
Senior Lecturer of the Department of Labor Law
of the Ural State Law University
PhD (Law)

The article analyzes a new legal category — 'non-working days' from the point of view of their payment. The authors raise the issues of fair remuneration of employees who perform their work duties and are released from their performance on non-working days; analyze the issue of including appropriate payments in the average employee's salary. The authors draw attention to the inconsistency of regulatory regulation of issues of payment for non-working days, including those caused by different levels of their establishment and purpose.

Keywords: non-working days, wages, fairness, COVID-19.

Пандемия новой коронавирусной инфекции (COVID-19) создала беспрецедентную ситуацию во всем мире¹. Международные организации, органы власти всех государств в силу высокого уровня контагиозности инфекции пытаются сдержать ее распространение, сократить рост заболеваемости, ограничивая свободу передвижения граждан, приостанавливая или существенно ограничивая работу многих организаций, вводя режим самоизоляции и социального дистанцирования. Данные мероприятия не могли не сказаться на политической и экономической жизни государств, вызвав необходимость корректировки трудового, налогового, административного, уголовного законодательства, норм, касающихся социального обеспечения граждан.

¹ Организация труда в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--act_emp/documents/publication/wcms_741557.pdf

В целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации с 30 марта по 30 апреля, с 6 по 8 мая 2020 г.² действовал режим нерабочих дней с сохранением работникам заработной платы. Также Президент РФ объявил нерабочим днем с сохранением заработной платы 24 июня 2020 г. для проведения военных парадов и ар-

² Указ Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // СЗ РФ. 2020. № 13. Ст. 1898; Указ Президента РФ от 2 апреля 2020 г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 14 (часть I). Ст. 2082; Указ Президента РФ от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // СЗ РФ. 2020. № 18. Ст. 2875.

тиллерийского салюта³, которые не были проведены из-за неблагоприятной эпидемиологической ситуации в стране 9 мая 2020 г.

Появление в правовом поле термина «нерабочий день» сразу же вызвало целый ряд вопросов и породило множество проблем, которые были обусловлены прежде всего ненадлежащим уровнем правового регулирования данного элемента понятийного аппарата трудового права, что в итоге привело к толкованию «соединенного несоединимого» работниками, работодателями, органами государственной власти так, как выгодно определённому субъекту.

Согласно ст. 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г. право на отдых является неотъемлемым и одним из основных прав человека. О времени отдыха можно говорить только во взаимосвязи его с рабочим временем, так как неработающий человек, используя время по своему усмотрению, отдыхает по определению. Конституция России гарантирует работающим по трудовому договору установленные законодательством продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни (ч. 5 ст. 37). Согласно ст. 91 ТК РФ рабочим временем является время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени. Соответственно, с одной стороны, поскольку в указах Президента РФ нерабочие дни напрямую не отнесены к рабочему времени и в эти дни работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, не подчиняется ПВТР и может использовать это время по своему усмотрению, нерабочие дни можно расценить как время отдыха, которое не подлежит оплате.

С другой стороны, ст. 107 ТК РФ предусматривает совершенно определенные виды времени отдыха, исчисляемые в днях, — выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и нерабочие праздничные дни. Получается, что нерабочие дни, установленные указами Президента РФ, также не могут расцениваться как один из видов времени отдыха согласно ТК РФ. Нерабочие дни не могут быть отнесены ко времени отдыха еще и по другой причине: по решению Президента РФ эти дни должны оплачиваться в размере заработной платы работника. Именно эта защитная норма вызвала наибольшее беспокойство среди работодателей. Возник целый ряд вопросов: насколько вообще легитимно появление «нерабочих дней с сохранением заработной платы»; в каком размере должна выплачиваться заработная плата (средний заработок, оклад, тариф, иной вариант) за «неработу»; как оплачивать труд тех, кому все-таки разрешено работать в эти дни (в обычном размере или повышенном); входят ли эти дни в норму рабочего времени и, следовательно, будет ли оплата за эти дни учитываться при расчете среднего заработка?

Как уже говорилось, Трудовой кодекс РФ не содержит такого понятия, как «нерабочий день». Изначально оно появилось в ч. 5 ст. 2 Закона РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования от-

дельных вопросов организации и функционирования публичной власти»⁴ относительно дня общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию РФ: если Президентом РФ «днем общероссийского голосования определен рабочий день, этот день в силу настоящего Закона является нерабочим днем»⁵. С конца марта данный термин стал активно использоваться в указах Президента РФ. С одной стороны, президент страны как глава государства и гарант Конституции вправе устанавливать дополнительные гарантии защиты прав граждан. С другой стороны, согласно ст. 1 ТК РФ целью трудового законодательства является защита прав и интересов не только работников, но и работодателей. С защитой прав и интересов последних как раз и возникают сложности, поскольку закреплением обязанности работодателей платить работникам заработную плату за «неработу» происходит умаление и ущемление интересов работодателей (особенно коммерческого сектора экономики).

Главная возникающая проблема — размер предполагаемой к выплате заработной платы. Обязан ли работодатель выплачивать все составные части заработной платы (оклад, районный коэффициент, стимулирующие и компенсационные выплаты) или только основную часть (базовую часть)? Изначально в письме Минтруда от 26 марта 2020 г. № 14-4/10/П-2696 шла речь о том, что «наличие в календарном месяце (март, апрель 2020 года) нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам. В этих целях работникам, оплачиваемым сдельно, за указанные нерабочие дни выплачивается соответствующее вознаграждение, определяемое **локальным нормативным актом работодателя**», т.е. косвенно Минтруд РФ предлагал распространить на нерабочие дни с 30 марта 2020 г. режим оплаты, установленный для оплаты нерабочих праздничных дней, в которые работники не привлекались к работе (ч. 3 и 4 ст. 112 ТК РФ). Однако соответствующее разъяснение вызвало определенную панику среди работодателей, поскольку их локальные нормативные акты для работников со сдельной оплатой труда предусматривали размер вознаграждения за нерабочие праздничные дни, но не за нерабочие дни. Соответственно, локальные нормативные акты нуждались в скорейшем изменении, что было сделать не так просто, поскольку большинство работодателей было вынуждено приостановить свою деятельность.

Чуть позже появилась информация Минтруда РФ от 2 апреля 2020 г., затем 8 апреля 2020 г., 27 апреля 2020 г. «Вопросы-ответы по организации работы и соблюдению прав работников в период нерабочих дней», в которой Минтруд РФ поменял свою точку зрения и разъяснил, что «работодатель должен выплачивать работникам за период нерабочих дней заработную плату в таком объеме и размере, которая установлена трудовым договором с работником. Под заработной платой, как правило, подразумеваются должностной оклад, компенсационные надбавки и стимулирующие выплаты, если таковые установлены на предприятии. Размер оплаты должен соот-

⁴ СЗ РФ. 2020. № 11. Ст. 1416.

⁵ Указом Президента РФ от 1 июня 2020 г. № 354 «Об определении даты проведения общероссийского голосования по вопросу одобрения изменений в Конституцию Российской Федерации» днем общероссийского голосования было определено 1 июля 2020 г. — рабочий день, который в итоге стал нерабочим.

³ Указ Президента РФ от 29 мая 2020 г. № 345 «О проведении военных парадов и артиллерийского салюта в ознаменование 75-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов и Парада Победы 24 июня 1945 г.» // СЗ РФ. 2020. № 22. Ст. 3476.

ветствовать тому, который работник получил бы, если бы отработал эти дни полностью (отработал норму рабочего времени при повременной оплате, выполнил норму труда при сдельной оплате). Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами конкретного работодателя и коллективными договорами (при их наличии). Полагаем, что и это, и более позднее разъяснение относительно оплаты 24 июня 2020 г. — «нерабочего дня с сохранением за работником заработной платы» (письмо Минтруда от 17 июня 2020 г. № 14-1/В-733) — нельзя оценить как исчерпывающие и аргументированные по следующим причинам.

Во-первых, как правильно отметил Минтруд РФ, в составе зарплаты имеются как выплаты, носящие компенсационный характер, так и выплаты стимулирующей направленности. Компенсационные выплаты носят гарантированный характер и в основном «привязаны» к размеру оклада. Соответственно, их выплата за нерабочие дни небесспорна, но оправдана данными причинами. Стимулирующие же выплаты гарантированный характер не несут, как правило, зависят от выполнения работниками показателей эффективности. Во время нерабочих дней работник данные показатели не может выполнить, соответственно, оснований для их выплаты не имеется. Иначе, как отмечается специалистами, нарушается принцип справедливости оплаты труда, который является одним из основополагающих в регулировании трудовых и связанных с ними отношений⁶.

Во-вторых, согласно п. 1 приказа Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 г. № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»⁷ для расчета нормы рабочего времени конкретного месяца продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней. Соответственно, раз дни являются нерабочими, они не должны учитываться при подсчете рабочих дней соответствующего месяца. Никаких изменений в приказ Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 г. № 588н за анализируемый период, утверждающих обратное, внесено не было.

В-третьих, немаловажным является и то обстоятельство, что сохранение полной оплаты труда за неработающими сотрудниками при выплате работающим коллегам такой же заработной платы является, по сути, нарушением принципа справедливости в оплате труда, равной оплате за труд равной ценности. Минтруд РФ в письме от 27 апреля 2020 г. попытался сгладить данную несправедливость, указав, что «работникам организаций, на которые не распространяется действие Указов, оплата производится в обычном, а не повышенном раз-

мере, так как нерабочие дни не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням. Повышенная оплата работающим **может быть установлена** работодателем самостоятельно». Однако оговорка «может быть установлена» автоматически не означает, что повышенная оплата в итоге нашла отражение в локальных актах работодателя.

Более сбалансированным и справедливым видится подход к оплате нерабочего дня всенародного голосования 1 июля 2020 г., отраженный в ч. 5 ст. 2 Закона РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ: оплата работникам за данный нерабочий день осуществляется в соответствии с положениями, установленными ТК РФ применительно к оплате за нерабочие (праздничные) дни. Данная гарантия означает, что **оплата работы** 1 июля 2020 г. должна производиться в повышенном размере по нормам ст. 153 ТК РФ; механизм **оплаты «неработы»** 1 июля 2020 г. зависит от того, получает работник оклад (должностной оклад) или нет. Если получает, то в июле заработная плата не снижается; если система оплаты труда не включает в себя оклад (должностной оклад), то работнику выплачивается дополнительное вознаграждение, размер и порядок выплаты которого определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, трудовым договором (ст. 112 ТК РФ). Федеральная служба по труду и занятости в информации от 16 июня 2020 г. также подтвердила, что «работающие 1 июля граждане получают оплату за этот день в двойном размере, а для тех, кто в этот день не работает, оплата труда за июль не снижается».

На практике многие работодатели истолковали понятие «нерабочих дней с сохранением за работником заработной платы» достаточно вольно: нередко встречалось неначисление премиальной части заработной платы (ведь работник не выполнил показатели премирования), стимулирующих надбавок за интенсивность труда (работник сидит дома, напряженность и интенсивность отсутствуют), доплат за работу во вредных условиях труда (никакие производственные факторы не воздействуют на его здоровье) и т.п. Некоторые работодатели вообще пошли по пути объявления простоя не по вине работодателя или предоставления работникам отпуска без сохранения заработной платы. Такая вольность, несомненно, негативно сказалась на качестве трудовой жизни многих работников, не исключены обращения в суд в связи с невыплатой заработной платы полностью или ее части, однако предположить, по какому пути пойдет в дальнейшем судебная практика, непросу, поскольку относительно других спорных ситуаций с уже устоявшимися подходами в правоприменении Верховный Суд РФ зачастую принимает диаметрально противоположные решения⁸.

Остановимся и на проблеме учета оплаты за нерабочие дни при расчете среднего заработка. Указами президента было установлено, что за период нерабочих дней за работником сохраняется заработная плата

⁶ Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики) : дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2003. С. 10; Хныкин Г.В., Косаковская Е.И. Принципы заработной платы и проблемы их реализации // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 27.

⁷ Российская газета. 2009. 7 октября.

⁸ См., например: Нуртдинова А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 24; Никитин Е.Л., Кустов М.Н. Типичные нарушения законодательства об оплате труда, выявляемые органами прокуратуры // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 39; Крыжан В.А. Срок обращения в суд по спорам о взыскании заработной платы: актуальные проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 37.

(не средний заработок, а именно заработная плата!). Поскольку полученное работником за эти дни денежное вознаграждение имеет статус заработной платы, следовательно, оно должно учитываться при исчислении средней заработной платы (причем не только для исчисления отпускных, но и во всех других случаях исчисления среднего заработка, предусмотренных ТК РФ).

Однако комментарии Минтруда РФ в письме от 18 мая 2020 г. № 14-1/В-585 по этому поводу более чем удивительны и не соответствуют действующему законодательству. Так, специалисты Минтруда со ссылкой на п. 5 Постановления Правительства от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» приходят к выводу, что эти периоды должны исключаться из периодов для расчета среднего заработка. Однако при этом ни один из подпунктов пункта 5 не подходит к особому статусу нерабочих дней. Позиция Минпросвещения РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ, выраженная в совместном письме от 22 мая 2020 г. № ВБ-1107/08, № 235, более соответствует трудовому законодательству. В разъяснениях Минпросвещения совершенно верно отмечается, что нерабочие дни согласно указу президента имеют особый статус и не относятся к упомянутым в п. 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы случаям освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты. В нерабочие дни за работником сохраняется не средний заработок, который подлежит исключению из расчета, а заработная плата, которую бы работник получил, если бы отработал эти дни полностью. Следовательно, период нерабочих дней не исключается из периода работы работника и заработок за эти дни должен учитываться при подсчете среднего заработка (в том числе и при опреде-

лении размера отпускных). Следует заметить, что особое внимание этому вопросу и такой трактовке было уделено в выступлении Президента России В.В. Путина 23 июня 2020 года⁹.

Таким образом, учитывая, что осенью 2020 г. не исключена «вторая волна» распространения новой коронавирусной инфекции в Российской Федерации, вполне возможно, что государству придется вернуться к вопросу о нерабочих днях. Думается, что те проблемы, которые возникли в первой половине года в связи с «авральным» внедрением понятия «нерабочие дни» в трудовое поле, будут устранены и сбалансированный подход к оплате труда работников в соответствующий период будет способствовать защите прав и интересов как работников, так и работодателей.

Литература

1. Крыжан В.А. Срок обращения в суд по спорам о взыскании заработной платы: актуальные проблемы / В.А. Крыжан // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 36–39.
2. Никитин Е.Л. Типичные нарушения законодательства об оплате труда, выявляемые органами прокуратуры / Е.Л. Никитин, М.Н. Кустов // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 38–41.
3. Нуртдинова А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда / А.Ф. Нуртдинова // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 23–27.
4. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики): диссертация доктора юридических наук / Н.М. Саликова. Екатеринбург, 2003. 441 с.
5. Хныкин Г.В. Принципы заработной платы и проблемы их реализации / Г.В. Хныкин, Е.И. Косаковская // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 26–29.

⁹ Обращение к гражданам России. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63548>

Внимание!

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

Сборник содержит следующие разделы:

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

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

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

К вопросу об актуальных тенденциях развития правового института дисциплины труда работников

Забрамная Елена Юрьевна,
 доцент кафедры трудового права Юридического факультета
 Московского государственного университета (МГУ) имени М.В. Ломоносова,
 кандидат юридических наук
 anr-2002@mail.ru

В статье рассматриваются некоторые актуальные тенденции развития такого института трудового права, как дисциплина труда работников. Отмечается, что данные изменения в значительной степени обусловлены процессом цифровизации экономики и общества, а также связанным с ним формированием новых форм занятости.

Ключевые слова: цифровизация, трудовое правоотношение, формы занятости, дисциплинарный проступок, дисциплинарная ответственность.

On Relevant Tendencies of the Development of the Legal Institution of Labor Discipline of Employees

Zabramnaya Elena Yu.
 Senior Lecturer of the Department of Labor Law
 of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University (MSU)
 PhD (Law)

The article discusses some current trends in the development of such an institution of labor law as the discipline of labor of employees. It is noted that these changes are largely due to the process of digitalization of the economy and society, as well as the associated formation of new forms of employment.

Keywords: digitalization, labor relations, forms of employment, disciplinary misconduct, disciplinary responsibility.

Одной из ключевых современных тенденций развития экономики и общества является цифровизация, которую в самом общем виде можно определить как процесс преобразования информации в цифровую форму¹. В качестве предпосылок данного процесса в экономической литературе выделяются такие явления, как глобализация экономики, функционирование действующих и создание новых экономических зон и единого экономического пространства, развитие интернет-технологий, распространение мобильных устройств, глубокая интеграция в жизнь социальных сетей и др.².

Перечисленные явления, безусловно, не могут не отразиться на правовом регулировании отношений, составляющих предметы различных отраслей права, включая и отрасль трудового права.

Прежде всего необходимо отметить, что с развитием информационных технологий получают распространение новые формы занятости, что влечет изменения в правовом регулировании трудовых отношений. Так, в 2013 г. в Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ) была включена глава, посвященная особенностям регулирования труда дистанционных работников, а в настоящее время возникла необходимость в разграничении дистанционной и удаленной занятости, в связи с чем подготовлены соответствующие изменения в ТК РФ.

Более того, развитие в условиях так называемой четвертой промышленной революции новых форм занятости породило в науке трудового права дискуссию касательно пересмотра сложившегося в доктрине подхода к рассмотрению трудового правоотношения³. Современная отечественная литература по трудовому праву изобилует пришедшей из-за рубежа терминологией — «нормальное трудовое правоотношение», «нестандартное трудовое правоотношение», «нестандартные формы занятости». Исследователи зарубежного правового регулирования трудовых отношений и правоприменительной практики отмечают рост применения отдельных видов нестандартных трудовых правоотношений, несмотря на преобладание в большинстве европейских стран так называемых нормальных трудовых правоотношений. При этом утверждается, что «и нормальное трудовое правоотношение не остается чем-то незыблемым, поскольку приближается к нестандартным трудовым правоотношениям посредством законодательных норм, упрощающих увольнение, обеспечивающих гибкость в регулировании рабочего времени и места выполнения работы. Такая гибкость не в последнюю очередь стала возможной благодаря современным информационным технологиям, которые позволяют работнику быть всегда доступным»⁴.

¹ Халин В.Г., Чернова Г.В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски // Управленческое консультирование. 2018. № 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-ee-vliyaniye-na-rossiyskuyu-ekonomiku-i-obschestvo-preimushchestva-vyzovy-ugrozy-i-riski>

² Там же.

³ Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 115–130.

⁴ Чесалина О. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork and work on-demand via apps) как вызов трудовому праву и праву социального обеспечения // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 52.

Влияют ли такого рода изменения в сфере труда и занятости, вызванные развитием информационных технологий, на институт трудового права «дисциплина труда работников»?

Отвечая на данный вопрос утвердительно, выделим некоторые аспекты такого влияния.

Прежде всего появление и последующая легализация новых форм занятости отчасти изменяют представление о работнике как об участнике трудового правоотношения и, следовательно, потенциальном субъекте дисциплинарной ответственности. Данный тезис можно проиллюстрировать на примере дистанционного труда как формы занятости, уже легализованной отечественным законодателем. Как известно, дистанционный труд, согласно ст. 312.1 ТК РФ, предполагает выполнение работником трудовой функции вне места нахождения работодателя, стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения трудовой функции и взаимодействия между сторонами информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет. При этом дистанционными работниками, приобретающими трудовую функцию статус, признаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

Поскольку работник есть субъект трудового правоотношения, то при характеристике его правового статуса следует исходить из общих признаков данного правоотношения, обуславливающих его содержание. Согласно ст. 15 ТК РФ трудовое отношение основано на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя. Однако поскольку дистанционный работник трудится вне подконтрольного работодателю рабочего места, то возможности работодателя контролировать за дистанционным трудом существенно ограничены, если не невозможны вообще. Этот важнейший нюанс рассматриваемой формы занятости отражается и на содержании трудового правоотношения дистанционного работника. Так, ему во многих случаях затруднительно (да и не нужно) вменять в обязанности соблюдение правил внутреннего трудового распорядка работодателя, бережного отношения к имуществу последнего, соблюдения общих требований в части режима труда и отдыха и др.

Законодатель учитывает эту специфику дистанционного труда, устанавливая, что действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на рассматриваемую категорию работников с некоторыми особенностями, закрепленными в главе о дистанционных работниках. Одна из этих особенностей заключается в том, что если в трудовом договоре с таким работником не предусмотрено иное, то режим его рабочего времени и времени отдыха устанавливается им по своему усмотрению. Таким образом, возможны два варианта организации процесса труда дистанционного работника:

1) или он полностью самостоятелен в регулировании и организации процесса своего труда, включая определение режима труда и отдыха, и в этом смысле автономен от работодателя, контролирующего лишь сроки и качество выполненных работником заданий;

2) или (что реже) работодатель сохраняет некоторые возможности текущего контроля за процессом выполнения работником своей трудовой функции с помощью дис-

танционных технологий (посредством видеоконференций, чата, удаленного подключения работника к корпоративной сети организации и проч.). Соответственно, в этой ситуации работнику может быть установлен в трудовом договоре определенный режим труда и отдыха.

Очевидно, что вариативность организации процесса труда и, соответственно, степени работодательского контроля за процессом выполнения дистанционным работником своей трудовой функции порождает и вариативность ответа на вопрос, может ли такой работник быть субъектом дисциплинарной ответственности. Так, в частности, весьма проблематично вменять работнику в качестве ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей опоздания на работу или прогулы в ситуации, когда он самостоятельно определяет для себя режим труда и отдыха. Это изменяет традиционные представления о работнике как о безусловном потенциальном субъекте дисциплинарной ответственности и, соответственно, о работодателе как о субъекте дисциплинарной власти по отношению к работнику.

Субъектный состав трудового правоотношения, в рамках которого реализуются дисциплинарные полномочия работодателя, как правило, усложняется в случаях множественности лиц на стороне работодателя. В частности, такая ситуация имеет место в случаях временного предоставления персонала частными агентствами занятости иным хозяйствующим субъектам. Как известно, данная деятельность, при определенных условиях, является легальной, несмотря на общий запрет в ТК РФ заемного труда.

При этом агентства занятости, предоставляющие персонал, выступают в качестве юридических работодателей соответствующих работников, в то время как труд последних осуществляется в интересах, под управлением и контролем принимающих их хозяйствующих субъектов (гл. 53.1 ТК РФ). В результате дисциплинарными полномочиями в отношении данных работников наделено агентство занятости, хотя, как уже было сказано, текущий контроль и управление процессом труда возлагаются на принимающую сторону, де-юре работодателем не являющуюся.

Обусловленные такой раздвоенностью работодательских функций и полномочий вопросы закон предлагает решать в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому между работником и агентством занятости. В этом соглашении предлагается указывать сведения о принимающей стороне, а также включать условие о ее праве требовать от направленного к ней работника исполнения трудовых обязанностей, бережного отношения к ее имуществу, а также соблюдения установленных ею правил внутреннего трудового распорядка. При наличии в дополнительном соглашении перечисленных положений работник за нарушения, допущенные у принимающей стороны, может стать субъектом дисциплинарной ответственности, хотя при этом субъектом, наделенным дисциплинарной властью, будет являться направляющая сторона как его юридический работодатель. Безусловно, такая множественность лиц на стороне работодателя крайне осложняет процедуру применения дисциплинарных взысканий, предусмотренную законом для реализации в рамках двустороннего трудового правоотношения, и может повлечь за собой умаление прав и гарантий, предоставляемых привлекаемому к дисциплинарной ответственности работнику.

С учетом того что в рассматриваемых отношениях принимающая сторона не имеет никаких властных полномочий по привлечению работника к дисциплинарной

ответственности, но в то же время должна обладать возможностью фиксации совершенного работником нарушения трудовых обязанностей, в литературе высказано обоснованное мнение о необходимости закрепления в ТК РФ особенностей привлечения к дисциплинарной ответственности работников, временно направляемых на основании договора о предоставлении персонала. Так, в частности, Н.В. Потапова предлагает «установить в гл. 53.1 ТК РФ сроки уведомления работодателя принимающей стороной о факте ненадлежащего исполнения работником обязанностей (например, в течение 2 дней со дня обнаружения проступка), что позволит работодателю уложиться в сроки, установленные ст. 193 ТК РФ для применения дисциплинарного взыскания. Кроме того, определяясь с выбором меры дисциплинарного взыскания, можно предоставить принимающей стороне право высказаться относительно вида дисциплинарного взыскания, т.к. именно принимающая сторона может оценить тяжесть совершенного проступка, учесть отношение работника к работе и т.п.»⁵.

Также возникает множество проблем, связанных с идентификацией в качестве потенциальных субъектов дисциплинарной ответственности лиц, не признаваемых в настоящее время участниками трудовых правоотношений, по вопросу о правовом статусе которых, тем не менее, ведутся дискуссии как в нашей стране, так и за рубежом. В качестве таковых, в частности, можно выделить лиц, выполняющих работу посредством интернет-платформ. Как справедливо отмечается в литературе, «обещание гибкости и возможности самостоятельно определять свое рабочее время является ключевым в модели работы посредством платформ. В то же время «алгоритмический» контроль, несмотря на то, что он является постоянным, не воспринимается как таковой в отличие от личного контроля работодателя»⁶. Следует согласиться и с тем, что «в случае работы посредством платформ «алгоритмический» контроль в совокупности с организационным менеджментом провайдеров платформ заменили привычные признаки несамостоятельного труда и применяемые в рамках трудового правоотношения меры дисциплинарной ответственности и классические формы поощрения»⁷.

Другой аспект проблемы влияния цифровизации на институт дисциплины труда работников, который следует выделить, связан с распространением мобильных устройств и глубокой интеграцией в жизнь людей социальных сетей. Как было отмечено выше, эти явления не просто сопровождают цифровизацию, но и являются ее важнейшими предпосылками. В то же время возникают вопросы об определении объекта и объективной стороны дисциплинарного проступка при решении работодателями вопроса о привлечении работников к дисциплинарной ответственности за определенное поведение в социальных сетях. Речь идет, в частности, о размещении работниками в социальных сетях для публичного доступа личной и иной информации (в частности, высказываний своих политических, религиозных и иных взглядов), которые, по мнению работодателей, могут

негативно отразиться на имидже, деловой репутации и различных аспектах деятельности последних.

При рассмотрении вопроса о возможности привлечения работников за такие действия к дисциплинарной ответственности следует исходить из сложившихся в науке понятий объекта и объективной стороны дисциплинарного проступка⁸. Как известно, объектом дисциплинарного проступка выступает внутренний трудовой распорядок конкретного работодателя, который хотя и соотносится с правопорядком в обществе и государстве в целом, но не тождествен ему. Поэтому не могут по общему правилу образовывать состава дисциплинарного проступка деяния работников, не охваченные содержанием их трудовых правоотношений с работодателями. Кроме того, следует добавить, что объективная сторона проступка характеризуется через взаимосвязь трех составляющих: внешне выраженного деяния (противоправного действия или бездействия), его последствий и причинно-следственной связи между ними, а противоправность поведения работника в трудовом правоотношении, согласно ст. 192 ТК РФ, состоит в неисполнении либо ненадлежащем исполнении им исключительно трудовых обязанностей, в общем виде перечисленных в ст. 21 ТК РФ.

Однако, как известно, работодатель выступает не только правоприменителем, но и нормотворцем, дополняющим и уточняющим в локальных актах трудовые обязанности работников. На практике это часто приводит к расширению обязанностей работников, по сравнению с законом, в том числе и путем установления различных запретов и ограничений применительно к работникам. В результате в число обязанностей последних по трудовому правоотношению нередко включаются и те, которые не охватываются содержанием данного правоотношения, например, запрет на ведение работниками собственных страниц в социальных сетях или на размещение в них определенной информации⁹. Указанная тенденция отмечается и в зарубежной юридической литературе¹⁰ и, как представляется, зачастую демонстрирует чрезмерное, не оправданное природой трудовых отношений вторжение так называемой хозяйской власти работодателя в сферу прав и свобод человека, включая и личные права.

В данном случае, как представляется, уместно привести высказывание Н.В. Витрука о том, что «в сфере интимной, семейной и иных сферах личной жизни граждан недопустимо чрезмерное вмешательство государства, в этих сферах наиболее эффективными являются неправовые социальные регуляторы — нравственные нормы, обычаи, традиции (в том числе религиозные). К сожалению, в научном плане до сих пор не осмыслены само содержание и пределы личной жизни человека, виды и формы ее бытия, пределы государственного регулирования, юридические средства защиты и т.д.»¹¹. Дополним, что ст. 2 ТК РФ закрепляет среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений обеспечение права работников

⁵ Потапова Н.В. О содержании договора предоставления труда работников (персонала) // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. 2017. № 10 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-soderzhanii-dogovora-predostavleniya-truda-rabotnikov-personala> (дата обращения: 01.08.2020).

⁶ Чесалина О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 14–17.

⁷ Там же.

⁸ Абрамова А.А. Дисциплина труда (правовые вопросы). М., 2019. С. 49.

⁹ Забрамная Е.Ю. К вопросу о понимании внутреннего трудового распорядка и его нормативной основы // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 30–33.

¹⁰ См., например: Mantouvalou, V. 'I Lost my Job Over a Facebook Post — Was that Fair?' Discipline and Dismissal for Social Media Activity // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2019. № 35 (1). P. 101–125.

¹¹ Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: Норма, 2008. С. 284.

на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Однако данный принцип, как представляется, в настоящее время еще недостаточно подкреплен гарантиями его реализации на практике.

Кроме того, распространение различных каналов передачи информации актуализирует проблему разграничения правовых и иных социальных норм, в частности, норм профессиональной этики работников, которые относятся к различным профессиональным группам (прежде всего медицинских, педагогических работников в силу особой социальной значимости их трудовой деятельности). И здесь важно исходить из того, что профессиональная ответственность — более широкое понятие, по сравнению с дисциплинарной ответственностью работников, поскольку охватывает как различные виды юридической ответственности субъектов определенной профессиональной деятельности (причем не обязательно работающих по трудовому договору), так и этическую (неправовую) составляющую¹². Понимание этого субъектами нормотворческой и правоприменительной деятельности позволит избежать ситуаций наступления негативных юридических последствий для работников (в том числе и в виде привлечения к

дисциплинарной ответственности) за несоблюдение норм неправового характера.

Литература

1. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А.А. Абрамова. Москва: Юридическая литература, 1969. 176 с.
2. Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности / Н.В. Витрук. Москва: Норма, 2017. 447 с.
3. Забрамная Е.Ю. К вопросу о понимании внутреннего трудового распорядка и его нормативной основы / Е.Ю. Забрамная // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 30–33.
4. Забрамная Е.Ю. Соотношение понятий «профессиональная» и «дисциплинарная» ответственность и современные тенденции развития данных видов ответственности / Е.Ю. Забрамная // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 40–43.
5. Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики / Н.Л. Лютов // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 115–130.
6. Потапова Н.Д. О содержании договора предоставления труда работников (персонала) / Н.Д. Потапова // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2017. №10(38). С. 96–100.
7. Халин В.Г. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски / В.Г. Халин, Г.В. Чернова // Управленческое консультирование. 2018. № 10. С. 46–62.
8. Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork and work on-demand via apps) как вызов трудовому праву и праву социального обеспечения / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 52–55.
9. Чесалина О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению / О.В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 14–17.

¹² См. подроб.: Забрамная Е.Ю. Соотношение понятий «профессиональная» и «дисциплинарная» ответственность и современные тенденции развития данных видов ответственности // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2.

Государственный надзор и контроль как гарантия, обеспечивающая защиту трудовых прав работников при увольнении

Мионов Денис Валерьевич,
консультант Контрольного управления Президента Российской Федерации,
советник государственной гражданской службы
Российской Федерации 1-го класса
d-mironov2008@yandex.ru

В статье рассматриваются вопросы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и роль данных институтов в ряду юридических гарантий, обеспечивающих защиту трудовых прав работников при увольнении.

Ключевые слова: государственный контроль и надзор, защита трудовых прав, гарантии прав работника.

State Supervision and Control as a Guarantee Securing the Protection of Employees' Labor Rights in Dismissal

Mironov Denis V.
Consultant at the Control Directorate of the President of the Russian Federation
Class 1 State Civil Service Adviser of the Russian Federation

The article discusses issues of state supervision and control over compliance with labor laws and the role of these institutions in a number of legal guarantees protecting workers' labor rights upon dismissal.

Keywords: state control and supervision, protection of labor rights, guarantees of employee rights.

Социальная природа государства, как справедливо отмечается в научной литературе, проявляется в его функ-

циях, к числу которых относится в качестве приоритетной функция защиты прав и свобод человека и гражданина.

Формирование функции государства и деятельность органов государства в рамках данного направления опираются в первую очередь на характер взаимосвязи государства и общества, в связи с чем эффективность такой функции, как защита государством прав и свобод, зависит от позиции государства по вопросу его воздействия на общественные отношения в сфере труда и от сути экономических отношений, сложившихся в обществе на определенном этапе его развития, поскольку они являются решающим фактором, способствующим формированию его материальной основы¹.

Т.А. Сошникова подчеркивает, что нормы трудового права, регулирующие права и обязанности сторон трудового договора с позиции их достаточности и справедливости, призваны обеспечить необходимый баланс этих прав и обязанностей, создать условия для реализации прав субъектов трудовых отношений. Реализация гражданами права на труд, на свободу труда и других трудовых прав имеет большое значение в укреплении стабильности в обществе².

Однако трудовое законодательство, регулируя права и обязанности сторон трудового договора, не всегда учитывает, что работник — экономически менее защищен в трудовых отношениях. Поэтому гарантии прав работника должны быть точно сформулированы и четко законодательно закреплены, а также обеспечены экономическими и правовыми средствами, включая санкции, которые могут быть применены к работодателю за нарушение прав работника.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства при прекращении трудового договора является одной из юридических гарантий, обеспечивающих защиту трудовых прав работников.

Как отмечается в научной литературе, государственный надзор и контроль — основной способ защиты трудовых прав, который существует в обществе как некий механизм, который должен работать с целью обеспечения государственного регулирования трудовых отношений³. При этом в юридической литературе не сформировалось единого мнения по поводу разграничения понятий «надзор» и «контроль». Большинство авторов высказывают мнение о том, что понятие «надзор» следует применять, когда речь идет о деятельности органов, наделенных государственно-властными полномочиями, а понятие «контроль» использовать применительно к деятельности общественных организаций⁴.

Следует согласиться с позицией ученых в области административного права, что надзор представляет собой ограниченный, суженный контроль⁵, а главной и определяющей чертой, разграничивающей понятия «контроль»

и «надзор», является выраженный надведомственный характер надзора, невмешательство в оперативно-хозяйственную деятельность поднадзорного объекта, что не характерно для контроля⁶.

В юридической литературе под контролем за соблюдением трудового законодательства (в отличие от надзора) понимают проверку действий администрации не только с точки зрения соответствия их трудовому законодательству, но и с точки зрения их эффективности, учета имеющегося передового опыта⁷.

Некоторые ученые в области трудового права наряду с «государственным надзором» и «общественным контролем» выделяют еще и понятие «государственный контроль», полагая, что его отличие от государственного надзора в том, что контролируемые объекты состоят в административном подчинении у контролирующего органа и контроль является одним из аспектов организационно-хозяйственной деятельности (внутриведомственный контроль)⁸.

Соглашаясь с возможностью контроля как функции отдельной организации, охватывающей проверку принимаемых решений, другие ученые, на наш взгляд, справедливо считают, что государственный надзор и контроль данную деятельность в себя не включает, он предполагает властную деятельность государственных органов в пределах имеющейся у них компетенции. Несомненно, что данный вид деятельности может привести к повышению эффективности осуществления деятельности исполнительной власти по защите интересов граждан⁹, поскольку государственный надзор и контроль в настоящее время осуществляется органами исполнительной власти.

В общей теории права государственный надзор и контроль понимают как функцию государства, осуществляемую одной из ветвей государственной власти, в частности исполнительной властью, которая имеет самостоятельную форму, выражающуюся в деятельности государственных органов, направленной на получение и анализ информации о процессах и явлениях, происходящих в обществе, на установление нарушений и отклонений от нормативных и индивидуальных предписаний¹⁰.

По нашему мнению, в отношении данного вида деятельности применительно к защите трудовых прав предпочтительно применять термин «контроль», поскольку он не сводится только к проверке законности деятельности собственника, работодателя, но выявляет и целесообразность их действий (деятельности). Результатом такой деятельности по контролю за соблюдением трудового законодательства при выявлении нарушения трудовых прав является издание правоприменительного акта об устранении нарушения, восстановлении нарушенного права работника и его исполнении.

¹ Саффилова А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля : автореф. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. С. 16.

² Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда : дис. д-ра юрид. наук. М., 2005. С. 3.

³ Борисов О.В. Конституционно-правовое регулирование прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых отношений в РФ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 22; Бердычевский В.С. Защита трудовых прав работников органами Федеральной инспекции труда как форма реализации конституционного применения свободы труда : монография. Ростов н/Д, 2003. С. 140–162.

⁴ Барбашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников. М., 2007. С. 48–50.

⁵ Бахрах Д.Н. Административное право России : учебник для вузов. М. : Норма — ИНФРА-М, 2001. С. 437–441.

⁶ Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. 2001. С. 308.

⁷ Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М., 1980. С. 255.

⁸ Советское трудовое право : учебник / под ред. А.Д. Зайкина. М., 1979. С. 470–473.

⁹ Запольнова Л.А. Контроль реализации федерального законодательства органами исполнительной власти : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2001. С. 13.

¹⁰ Маштакова Е.А. Теоретико-правовые проблемы государственного контроля в РФ : дис. ... канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2000. С. 11–33.

Надзор и контроль как способы защиты трудовых прав реализуются системой органов¹¹.

К органам общей компетенции, осуществляющим контроль за соблюдением не только трудового, но и иного законодательства, относятся органы прокуратуры, к специализированным органам относятся органы, созданные для проведения контроля исключительно за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда. Таким органом в Российской Федерации является Федеральная инспекция труда (Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) и государственные инспекции труда в субъектах РФ).

Важную роль в понимании значения и места инспекции труда в сфере защиты трудовых прав, в том числе при прекращении трудового договора, играют положения Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 14 июля 1947 г., ратифицирована Россией 11 апреля 1998 г.)¹².

Федеральная инспекция труда действует от имени государства и реализует его защитную функцию в целях предупреждения нарушений трудовых прав и восстановления нарушенных прав.

Как показывает анализ ее полномочий, закрепленных в российском законодательстве и в Конвенции МОТ № 81, внутреннее законодательство не во всем соответствует международным актам. Представляется, что законодателью в целях совершенствования правового регулирования деятельности федеральной инспекции труда необходимо учитывать ее нормы во избежание коллизий и в целях создания законодательных предпосылок гарантий трудовых прав. В частности, следует законодательно установить в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 81 прямой запрет предупреждения работодателя о проведении проверки при рассмотрении обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав или поступлении запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте.

Государственные инспекторы труда при осуществлении надзора за соблюдением трудового законодательства имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке (ст. 356, 357 Трудового кодекса РФ; далее — ТК РФ). Никаких исключений в отношении полномочий инспекции по восстановлению прав незаконно уволенного работника путем вынесения предписания не установлено. Следовательно, государственный инспектор труда в пределах своих полномочий вправе устранить нарушения, допущенные в отношении работника при его увольнении посредством вынесения обязательного для работодателя предписания об отмене приказа работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения или приказа об увольнении работника по другим основаниям. Такой под-

ход нашел свое подтверждение и в судебной практике¹³. Верховный Суд РФ указал, что при проведении проверок государственный инспектор труда выдает обязательное для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства¹⁴. Исходя из судебной практики такими нарушениями, например, являются отсутствие законного основания увольнения¹⁵, отсутствие доказательств совершения прогула без уважительной причины¹⁶.

Суды при рассмотрении дел об обжаловании предписаний государственных инспекций труда о восстановлении на работе указывают, что доводы работодателя о том, что государственная инспекция труда не вправе восстанавливать на работе и взыскивать заработную плату за время вынужденного прогула, являются несостоятельными, поскольку противоречат п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, согласно которому трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, а также ст. 357 ТК РФ¹⁷.

Судебная практика свидетельствует о том, что если работник обратился в суд и ему было отказано в удовлетворении иска ввиду пропуска срока обращения в суд и суд законность увольнения работника не проверял, то наличие решения суда по индивидуальному трудовому спору не препятствует исполнению законного предписания государственной инспекции труда¹⁸.

Но есть и противоположное судебное решение, где суд исходил из того, что предписание государственной инспекции труда является обязательным для исполнения работодателем и при отмене приказа об увольнении трудовые отношения продолжались бы, что свидетельствует о фактическом принятии инспектором решения по индивидуальному трудовому спору. А в силу ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, соответственно, окончательный характер в системе защиты трудовых прав признан за судебной защитой, поэтому государственная инспекция труда не вправе выдавать предписание об отмене приказа об увольнении¹⁹.

Как видим, при разрешении судами споров о правомерности вынесения государственной инспекцией труда предписания об отмене приказа о незаконном увольнении нет единообразия. Суды принимают разные решения

¹³ См.: Обзор судебной практики ВС РФ за первый квартал 2011 г., утв. Президиумом ВС РФ 1 июня 2011 г. // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ Определение ВС РФ от 20 июля 2012 г. № 19-КГ12-5 // СПС «КонсультантПлюс»; Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 30 марта 2016 г. № 33-1461/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 6 декабря 2013 г. по делу № 11-40236/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁶ Апелляционное определение Московского городского суда от 14 января 2020 г. по делу № 33а-418/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁷ Определение Московского городского суда от 28 марта 2011 г. № 4г/5-2017/11 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 31 октября 2016 г. № 33-18721/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 20 января 2016 г. по делу № 33-231/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ Завьялов М.Ф. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде как способы защиты прав работников: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 9.

¹² Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.

и по вопросу о сроках давности обращения работников в государственные инспекции труда с жалобами на нарушение их права при увольнении. По разъяснению ВС РФ, в случае возбуждения в суде дела об оспаривании предписания об отмене приказа об увольнении работника за пределами срока работодатель вправе заявить о применении последствий пропуска работником срока, установленного ч. 1 ст. 392 ТК РФ. Данный вопрос должен решаться судом в каждом конкретном случае исходя из уважительности причин пропуска работником этого срока²⁰.

В одном из судебных решений суд указал, что права государственной инспекции труда являются производными от прав работника. Сроки для обращения работников за защитой нарушенных прав в суд установлены ст. 392 ТК РФ. По мнению суда, отсутствие в законе указаний на сроки выдачи предписаний не свидетельствует об отсутствии необходимости соблюдения государственным инспектором труда сроков, установленных трудовым законодательством для работников, поскольку необходимость соблюдения сроков вытекает из сути выносимых им в защиту трудовых прав работников предписаний²¹.

По нашему мнению, предписание государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе находится в пределах его компетенции. Такое право подтверждается нормами п. 1 ч. 1 ст. 83, 234, 373 ТК РФ. В предписании государственного инспектора труда содержится требование отменить как незаконный, противоречащий определенным статьям ТК РФ конкретный приказ об увольнении работника.

Относительно сроков давности обращения работников в государственную инспекцию труда с жалобой на нарушение прав при увольнении полагаем, что действующее законодательство таких ограничений не устанавливает. В соответствии с Федеральным законом от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» государственная инспекция труда обязана рассмотреть любую жалобу работника о нарушении работодателем его трудовых прав. В то же время согласно ч. 2 ст. 357 ТК РФ инспектор не вправе выдавать подлежащее обязательному исполнению предписание,

²⁰ См.: Обзор судебной практики ВС РФ за первый квартал 2011 г., утв. Президиумом ВС РФ 1 июня 2011 г. // СПС «КонсультантПлюс».

²¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 20 января 2016 г. по делу № 33-231/2016 // СПС «КонсультантПлюс».

если по данному вопросу имеется иск, принятый к рассмотрению судом, или им уже вынесено решение.

Представляется, что если суд отказал работнику в рассмотрении иска о восстановлении его нарушенных трудовых прав по причине пропуска срока обращения и не рассматривал вопрос по существу, без исследования фактических обстоятельств дела, то при обжаловании тех же действий работодателя в государственную инспекцию труда при установлении очевидных нарушений трудового законодательства инспектор труда вправе выдать предписание об устранении нарушений.

Литература

1. Абрамова А.А. Советское трудовое право : учебник / А.А. Абрамова [и др.]; под редакцией А.Д. Зайкина. Москва : Юридическая литература, 1979. 544 с.
2. Алехин А.П. Административное право Российской Федерации / А.П. Алехин, А.А. Кармолицкий, Ю.М. Козлов. Москва : Зерцало-М, 2001. 592 с.
3. Барбашова Т.П. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников : диссертация кандидата юридических наук / Т.П. Барбашова. Москва, 2008. 172 с.
4. Бахрах Д.Н. Административное право России : учебник для вузов / Д.Н. Бахрах. Москва : Норма, 2001. 624 с.
5. Бердычевский В.С. Защита трудовых прав работников органами Федеральной инспекции труда как форма реализации конституционного применения свободы труда / В.С. Бердычевский. Ростов-на-Дону : СКАГС, 2003. 268 с.
6. Борисов О.В. Конституционно-правовое регулирование прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых отношений в РФ : автореферат диссертации кандидата юридических наук / О.В. Борисов. Москва, 2006. 26 с.
7. Завьялов М.Ф. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде как способы защиты прав работников : диссертация кандидата юридических наук / М.Ф. Завьялов. Москва, 2013. 237 с.
8. Запольнова Л.А. Контроль реализации федерального законодательства органами исполнительной власти : автореферат диссертации кандидата юридических наук / Л.А. Запольнова. Москва, 2001. 23 с.
9. Маштакова Е.А. Теоретико-правовые проблемы государственного контроля в РФ : диссертация кандидата юридических наук / Е.А. Маштакова. Ростов-на-Дону, 2000. 204 с.
10. Сафирова А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля : автореферат диссертации доктора юридических наук / А.А. Сафирова. Москва, 2009. 46 с.
11. Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда : диссертация доктора юридических наук / Т.А. Сошникова. Москва, 2005. 366 с.
12. Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих / А.И. Цепин. Москва : Наука, 1980. 278 с.

Мнения авторов могут не совпадать с точкой зрения редакции.

Использование материалов в других изданиях допускается только с письменного согласия редакции.

Ссылка на журнал обязательна.

Косвенный иск в трудовом праве

Миронов Владимир Иванович,
 заведующий кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права
 Российского государственного университета нефти и газа
 (Национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина,
 член Независимого экспертно-правового совета,
 член Научно-консультативного совета
 при Генеральной прокуратуре Российской Федерации,
 эксперт Совета по содействию развитию институтов
 гражданского общества и правам человека
 при Президенте Российской Федерации,
 федеральный судья в отставке,
 доктор юридических наук, профессор
 rguprocess@mail.ru

Барбашова Татьяна Павловна,
 доцент кафедры гражданского процесса и социальных отраслей права
 Российского государственного университета нефти и газа
 (Национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина,
 кандидат юридических наук
 1228662@mail.ru

В статье предложены варианты косвенной защиты профсоюзами трудовых прав работников.

Ключевые слова: косвенный иск, предъявление косвенного иска профсоюзом, значение косвенного иска.

A Derivative Suit in Labor Law

Mironov Vladimir I.
 Head of the Department of Civil Procedure and Social Branches
 of Law of the Gubkin Russian State University
 of Oil and Gas (National Research University)
 Member of the Independent Expert Legal Council
 Member of the Scientific Advisory Board Under the Prosecutor General's Office
 of the Russian Federation
 Expert of the Presidential Council for the Facilitation
 of the Development of Civil Society Institutions and Human Rights
 Federal Judge Emeritus, LL.D., Professor

Barbashova Tatyana P.
 Senior Lecturer of the Department of Civil Procedure and Social Branches
 of Law of the Gubkin Russian State University of Oil and Gas
 (National Research University)
 PhD (Law)

In this article we are offered indirect protection about unionists labour laws of the workers.

Keywords: indirect claim, presentation indirect claim from unionist, sense of the indirect claim.

Актуальность проблем, связанных с косвенным иском, подтверждается недавно проведенным исследованием и успешной защитой диссертации¹. Косвенный иск в данной работе квалифицируется в зависимости от косвенной заинтересованности², которая не имеет иного механизма

формирования воли. Полагаем, в трудовом праве также есть место косвенным искам.

Известно, что работник находится во власти представителей работодателя, в силу чего не способен вступить с ним в трудовой спор даже при наличии грубейших нарушений трудового законодательства. Спор с работодателем чреват для работника потерей рабочего места. Поэтому большинство трудовых прав остается без реализации.

¹ Васильева Т.А. Косвенный иск в гражданском процессе: сравнительно-правовое исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 3-4.

² Там же. С. 8-9.

Деятельность профсоюзов в современных условиях также является слабым утешением для работников. На локальном уровне профсоюзные лидеры тоже находятся под влиянием работодателя, который использует их в своих интересах. Профсоюзы не имеют достаточных полномочий для обеспечения реализации трудовых прав работников. В советские времена профсоюзы относились к числу органов, рассматривающих трудовые споры, имели в своем ведении инспекцию труда, с полномочиями по привлечению представителей работодателя, виновных в нарушении трудовых прав работников, к административной ответственности. Более того, профсоюз на основании ст. 37 КЗоТ РФ имел право вынести решение об увольнении за нарушения трудового законодательства. Данные профсоюзные полномочия исчезли, новые не появились. Сказанное также является одной из главных причин массового нарушения трудовых прав работников. Видимо, имеется насущная потребность наделения профсоюзов полномочиями по устранению нарушений трудового законодательства без вовлечения работников в конфликт с работодателем.

Очевидно, что профсоюз заинтересован в соблюдении трудовых прав работников, в увеличении заработной платы, из которой выплачиваются профсоюзные взносы, обеспечивающие его деятельность. Однако для принятия решений на локальных и вышестоящих уровнях социального партнерства профсоюз должен объединить большинство работников. Индивидуальная защита, исходя из принципа диспозитивности, предполагает наделение профсоюза правом представлять работника при защите его прав, что неминуемо приводит к конфликту с работодателем, который в перспективе грозит потерей рабочего места. В связи с изложенным малочисленные профсоюзы, не имеющие доверенности от конкретного работника, остаются не у дел при принятии правоприменительных решений работодателем. Единичные исключения лишь подтверждают данное правило³. Хотя у этих профсоюзов есть косвенная материальная заинтересованность в соблюдении трудовых прав работников, уплачивающих страховые взносы, а также во вступлении в профсоюз новых членов, получающих профсоюзные гарантии по реализации их трудовых прав.

³ Куренной А.М. Должны ли профсоюзы защищать «чужих работников» // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 28.

В нашем понимании малочисленные профсоюзы, не имеющие доверенности от конкретного работника, имеют право на предъявление косвенных исков. Во-первых, косвенные иски могут быть предъявлены профсоюзом для признания недействующими локальных нормативных актов, противоречащих трудовому законодательству. С данными исками к работодателю могут обратиться профсоюзы, имеющие хотя бы одного члена у данного работодателя, их вышестоящие органы. Аналогичным образом могут быть обжалованы профсоюзом акты социального партнерства, нарушающие, по его мнению, трудовые права работников. Во-вторых, указанные профсоюзы могут обратиться к работодателю с иском об обязанности издать локальный нормативный акт с целью соблюдения требований трудового законодательства, например, ст. 134 Трудового кодекса РФ, гарантирующей индексацию заработной платы. Подобные иски позволяют профсоюзу реализовать права работников на участие в распределении прибыли, то есть в этой ситуации профсоюз также имеет косвенную заинтересованность в получении членских взносов при реальном повышении заработной платы работников. В-третьих, профсоюз может предъявлять к работодателю иски о признании неправомерными правоприменительные акты, в частности, об установлении заработной платы, невыплате премиального вознаграждения, о невключении в приказ о премировании. В данном случае профсоюз также имеет косвенную материальную заинтересованность в получении дополнительных членских взносов от выплаченных работникам по решению суда сумм.

При предъявлении профсоюзом перечисленных косвенных исков возникают особые охранительные отношения, обеспечивающие соблюдение трудовых прав работников без вовлечения их в конфликт с работодателем. В связи с этим данное средство профсоюзной защиты может стать эффективным для восстановления нарушенных прав работников.

Литература

1. Васильева Т.А. Косвенный иск в цивилистическом процессе: сравнительно-правовое исследование : автореферат диссертации кандидата юридических наук / Т.А. Васильева. Москва, 2019. 275 с.
2. Куренной А.М. Должны ли профсоюзы защищать «чужих работников» / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 26–30.

Мы в социальных сетях Facebook и Instagram! Анонсы мероприятий, фотоотчеты и свежие новости нашего издательства. Подписывайтесь!

Facebook: <https://www.facebook.com/ig.lawinfo/>
Instagram: <https://www.instagram.com/ig.lawinfo/>

Коллективные трудовые споры с участием спортсменов: проблемы субъектного состава

Якимова Ксения Сергеевна,
заместитель главного редактора журнала «Трудовые споры»
avtor@lawinfo.ru

В статье рассмотрены причины непопулярности использования коллективных трудовых споров в целях урегулирования разногласий по вопросам установления и изменения условий труда профессиональных спортсменов. Признавая одной из причин данного явления неопределенный статус спортивных федераций и лиг как участников коллективных трудовых споров, в работе поднят вопрос об их правосубъектности, а также предложены пути совершенствования механизма правового регулирования коллективных трудовых споров с участием спортсменов.

Ключевые слова: коллективные трудовые споры, спортсмены, спортивные федерации, профессиональные спортивные лиги.

Collective Labor Disputes Involving Sportsmen: Issues of Parties Involved

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

The article considers the reasons for the unpopularity of the use collective labor disputes in order to resolve disputes on the establishment and change of working conditions for professional athletes. Recognizing that one of the reasons for this phenomenon is the uncertain status of sports federations and leagues as participants in collective labor disputes, the work raised the question of their legal personality, as well as proposed the ways of improving the mechanism of legal regulation of collective labor disputes with the participation of athletes.

Keywords: collective labor disputes, athletes, sports federations, professional sports leagues.

В спорте коллективные трудовые споры бывают редко, что обусловлено различными причинами. К ним можно отнести прежде всего неодинаковые условия труда спортсменов, их мобильность, т.е. частые переходы из одной физкультурно-спортивной организации в другую. Важное место занимают и причины субъективного характера. Так, опасения в отношении того, что участие в споре может навредить карьере, служат серьезным условием для отказа от защиты своих интересов. Кроме того, в индивидуальных видах спорта спортсмены практически не взаимодействуют, что также не способствует выработке единых требований.

Все сказанное, однако, не препятствует спортсменам в командных видах спорта за рубежом периодически устраивать забастовки, в случае, когда профсоюз не может договориться с лигой о содержании нового коллективного соглашения¹. В России же коллективные трудовые споры с участием спортсменов действительно возникают крайне редко, что позволяет утверждать о наличии дополнительных условий, создающих препятствия к проведению таких споров. Не останавливаясь подробно на всех условиях, в статье хотелось бы обратить внимание на неопределенный статус общероссийских спортивных федераций и профессиональных спортивных лиг (далее также — федерации и лиги) как участников коллективных трудовых споров, а также проанализировать особенности такой стороны коллективного трудового спора с участием спортсменов, как работодатель.

Итак, стороной коллективного трудового спора на локальном уровне может выступать спортивный клуб, центр спортивной подготовки или иной работодатель спортсмена в лице своих представителей, а на уровне выше локального — соответствующие объединения работодателей. Последние, как правило, создаются по территориальному принципу. Специально созданных объединений работодателей в рамках отдельных видов спорта или лиг не так много (хотя отдельные примеры есть: например, до 2019 г. существовало Межрегиональное отраслевое объединение работодателей профессионального хоккея (МООРПХ)).

Анализируя статус федераций как участников коллективных трудовых споров, необходимо учитывать возможность двух ситуаций. Первая — спортивная федерация, заключив со спортсменами трудовые договоры, выступает их работодателем. В этом случае федерация обладает полной правосубъектностью работодателя. Государство признает за ней право быть участником трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладать правами и обязанностями, предусмотренными актами, содержащими нормы трудового права, и реализовывать их². В этом смысле федерация может быть стороной коллективного трудового спора на локальном уровне.

Будучи субъектом отношений по разрешению коллективных трудовых споров, федерация обладает субъективными правами и исполняет юридические обязанности, предусмотренные гл. 61 ТК РФ. В том числе федерация

¹ Подробнее о забастовках спортсменов за рубежом см.: Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте: учебник / под ред. П.В. Крашенинникова. 2-е изд. М., 2015. С. 482–495.

² Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2008. С. 15.

обязана принять к рассмотрению направленные ей требования, не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах и вправе требовать признания забастовки незаконной.

Вторая, более сложная, ситуация возникает с лигами и федерациями в случаях, когда работодателями спортсменов они не являются. Поскольку российское законодательство не наделяет спортивные федерации и лиги трудовой правосубъектностью, они не могут нести права и обязанности субъектов трудового права, а следовательно, и не могут быть стороной коллективного трудового спора.

Вместе с тем роль данных субъектов в отношениях со спортсменами нельзя оставлять без внимания хотя бы в силу того, что они наделены нормативной властью. Последняя состоит в том, что федерации и лиги принимают регламенты, регулирующие ряд вопросов организации и управления процессом труда. Для этого они устанавливают права и обязанности спортсменов и физкультурно-спортивных организаций, в том числе определяют порядок увольнения спортсменов, потолок зарплат и т.д. За нарушение установленных правил федерация или лига могут привлечь спортсмена или физкультурно-спортивную организацию к предусмотренной регламентами ответственности. Несмотря на то что такая ответственность не является административной или дисциплинарной, она служит действенным средством воздействия на поведение спортсменов и их работодателей.

В итоге складывается ситуация, когда установление (изменение) определенных условий труда в большей степени зависит от воли организации, которая субъектом трудового права не является, а физкультурно-спортивная организация, будучи работодателем спортсменов, просто не имеет возможности изменить установленные федерацией и лигой и оспариваемые спортсменами правила. С учетом этого представляется необходимым наделить федерации и лиги трудовой правосубъектностью, позволяющей им быть участниками отношений по разрешению коллективных трудовых споров в конкретных ситуациях. Так, необходимо определить механизм привлечения федерации и лиги к разрешению коллективных трудовых споров, предмет разногласий в рамках которых выходит за пределы полномочий работодателя, что, в свою очередь, позволит федерациям и лигам рассматривать требования спортсменов и принимать участие в урегулировании спора.

Для того чтобы понимать, какое именно положение федерации и лиги должны занимать во время рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, необходимо определить их состав и выявить, чьи интересы они представляют.

Общероссийские спортивные федерации состоят из региональных спортивных федераций. Кроме того, в члены общероссийских федераций могут быть приняты и иные участники, в том числе спортивные клубы и их объединения. Цели деятельности федераций — развитие вида (видов) спорта, организация, проведение спортивных мероприятий и подготовка спортивных сборных команд (ст. 2 и 14 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ, далее — Закон о спорте).

Органы федерации, которые непосредственно утверждают регламенты, состоят не только из представителей работодателей. Например, из 23 членов Исполкома Российского футбольного союза (далее — РФС) только трое — владельцы клубов. Кроме того, в состав исполкома

входит генеральный директор профсоюза футболистов. В Правление Федерации хоккея России (далее — ФХР) входит 30 человек. Подавляющее большинство из них также напрямую не относится к клубам.

Таким образом, федерация по своей природе является нейтральным субъектом и имеет собственные, отличные от спортсменов и клубов интересы. Следовательно, в случае, когда условия труда, которые являются предметом требований спортсменов, не могут быть изменены в отсутствие непосредственного участия федерации, представляется целесообразным продумать ее роль как участника отношений по рассмотрению коллективных трудовых споров. Для этого необходимо определить правовой статус федерации как стороны социального партнерства, что предполагает определение право- и дееспособности федерации как стороны социального партнерства, а также прав, обязанностей и ответственности федерации в случае ее участия в отношениях по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров.

Оптимальным представляется предоставить федерации права и обязанности, аналогичные тем, что имеются у объединений работодателей. Так, федерация должна обладать полномочиями самостоятельно определять своих представителей в примирительную комиссию и быть извещенной о начале забастовки, объявленной профсоюзом, не позднее чем за семь рабочих дней. При этом федерацию следовало бы обязать принимать к рассмотрению направленные ей требования, своевременно сообщать профсоюзу о принятом решении и не уклоняться от участия в примирительных процедурах. Профсоюзы же, в свою очередь, следовало бы наделить правом выдвигать требования непосредственно федерации, направляя копию требований объединению работодателей в отдельном виде спорта. На случай же отсутствия такого объединения федерацию необходимо обязать предложить работодателям создать временное объединение, которое законодателю нужно наделить правосубъектностью, аналогичной той, что есть у постоянного объединения.

Таким образом, в коллективных трудовых спорах по отдельным требованиям спортсменов предлагается наличие не двух, а трех сторон социального партнерства: федерация, объединение работодателей и профсоюз (или иной представительный орган спортсменов, который представляется целесообразным разрешить создавать в рамках отдельных видов спорта или лиг, в которых профсоюз отсутствует или объединяет менее чем половину спортсменов)³. В этом случае три стороны переговорного процесса, преследующие самостоятельные интересы, смогут согласовать их наиболее оптимальным способом.

Профессиональные спортивные лиги — юридические лица, целями деятельности которых являются организация

³ Так как положения регламентов касаются всех спортсменов и физкультурно-спортивных организаций в отдельном виде спорта или лиге, представляется неправильным рассматривать коллективный трудовой спор, требования в рамках которого направлены федерации или лиге, на локальном уровне. На случай если федерация или лига получит требование спортсменов одной физкультурно-спортивной организации, необходимо предусмотреть механизм, в рамках которого федерация или лига предложит и другим спортсменам поддержать или не поддержать выдвинутые требования.

и (или) проведение профессиональных спортивных соревнований (ст. 2 Закона о спорте). На практике лиги объединяют все клубы, которые участвуют в соревновании и которые, как правило, являются субъектами трудовых отношений по отношению к спортсменам. Таким образом, можно прийти к выводу, что лиги являются объединением работодателей. Между тем это не так.

С позиции положений, предусмотренных Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ (далее — Закон № 156-ФЗ), лиги не являются объединениями работодателей, поскольку они преследуют разные цели. Согласно ст. 2 и 3 Закона № 156-ФЗ объединение работодателей — это социально ориентированная некоммерческая организация, целью которой является представительство и защита прав и охраняемых законом интересов работодателей. То, что лига не равна объединению работодателей, доказывают и те факты, что ранее в хоккее параллельно с лигой существовало объединение работодателей МООРПХ, а Меморандум о мерах по поддержке футбола в условиях финансового кризиса в 2014 г. подписали не только все клубы Российской футбольной премьер-лиги (РФПЛ), но и сама РФПЛ.

В то же время следует отметить, что, например, в футболе решения по вопросам, связанным с трудовыми правами и обязанностями спортсменов и клубов, как правило, принимает РФС, а значит, выдвигать требования к лиге бессмысленно. В Континентальной хоккейной лиге (далее — КХЛ) регламенты утверждает Совет директоров, в который входит 21 член, 13 из которых — представители клубов (всего в КХЛ в сезоне 2020/21 участвуют 24 клуба). Членов Совета директоров выбирают на общем собрании участников ООО «КХЛ». С учетом данных фактов вполне вероятно, что клубы могут влиять на содержание регламентов. Однако есть важный нюанс: КХЛ согласовывает регламенты с ФХР, а значит, без одобрения федерации внести изменения в регламент не получится.

Таким образом, лига, фактически объединяя работодателей, является все же самостоятельным субъектом. Более того, лиги не только отличаются от объединений работодателей, но и различаются между собой, обладая неодинаковыми полномочиями и преследуя разные цели.

Как правило, круг интересов, преследуемых лигой, зависит в том числе от численности представителей клубов в составе ее руководящего органа. Чем их меньше, тем выше вероятность отстаивания лигой своих самостоятельных интересов. При этом далеко не все лиги уполномочены самостоятельно принимать решения относительно содержания регламента.

Учитывая сказанное, представляется целесообразным наделить лиги трудовой правосубъектностью с тем, чтобы они, по аналогии с федерациями, были участниками социального партнерства, выступали стороной коллективного трудового спора, но действовали при этом совместно с общероссийской федерацией. Это позволило бы обеспечить нейтральность (независимость) третьей стороны. Таким образом, в урегулировании коллективного трудового спора, в рамках которого спортсмены просят о внесении изменений в регламенты лиги, могли бы участвовать три стороны:

- профсоюз (иной представительный орган спортсменов);
- объединение работодателей (постоянное или временное);
- лига и общероссийская федерация.

Подводя итог, отметим, что на данный момент ввиду отсутствия у федерации и лиги трудовой правосубъектности, они формально стороной коллективного трудового спора не являются. Из этого следует, что любая забастовка, объявленная в рамках трудовых конфликтов с данными субъектами, в том числе при соблюдении всех иных условий, может быть признана по требованию работодателя незаконной. Исключение составляют споры на локальном уровне, когда федерация является работодателем спортсменов.

Литература

1. Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте: учебник / С.В. Алексеев; под редакцией П.В. Крашенинникова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: ЮНИТИ: Закон и право, 2015. 647 с.
2. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений: автореферат диссертации доктора юридических наук / О.Б. Зайцева. Москва, 2008. 58 с.

Уважаемые авторы!

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

Особенности дистанционной работы как основание для специального регулирования прекращения трудового договора*

Саурин Сергей Александрович,
доцент кафедры предпринимательского,
трудового и корпоративного права
Института права и национальной безопасности (ИПИНБ)
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС),
партнер специализированной юридической фирмы
по трудовому праву MSS Legal,
кандидат юридических наук
tp@hse.ru

Настоящая статья содержит анализ подходов к правовому регулированию специальных оснований увольнения дистанционных работников в российском законодательстве. Автором оценивается предложение об исключении возможности закрепления дополнительных оснований увольнения в трудовом договоре, сформулированное в законопроекте № 973264-7, в контексте задач правового регулирования дистанционного труда, особенностей связанных с таким трудом правоотношений и сложившейся в Российской Федерации судебной практики. Сформулированы предложения по совершенствованию статьи 312.5 ТК РФ.

Ключевые слова: дистанционная работа, дополнительные основания увольнения, дисциплина труда, дискриминация, законопроект № 973264-7.

Peculiarities of Remote Work as a Basis for the Special Regulation of Labor Agreement Termination

Saurin Sergey A.
Senior Lecturer of the Department of Entrepreneurial, Labor and Corporate Law
of the Institute of Law and National Security
of the Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration (RANEPA)
Partner at the MSS Legal law firm specializing in labor law
PhD (Law)

This article contains an analysis of approaches to the legal regulation of special grounds for dismissal of remote employees in Russian legislation. The author evaluates the proposal to exclude the possibility of fixing additional grounds for dismissal in the employment contract, formulated in draft law № 973264-7 in the context of the tasks of legal regulation of distance labor, the peculiarities of legal relations related to such labor, and the current judicial practice in the Russian Federation. Proposals for improving article 312.5 of the labor code of the Russian Federation are formulated.

Keywords: remote work, additional grounds for dismissal, labour discipline, discrimination, draft law № 973264-7.

16 июня 2020 г. в Государственную Думу Российской Федерации был внесен законопроект № 973264-7¹ (далее — Законопроект), содержащий предложения о внесении масштабных изменений в главу 49.1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ). В числе прочего в законопроекте предлагается исключить из ст. 312.5 ТК РФ указание на возможность договорного регулирования оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником. В обоснование такого изменения авторами законопроекта приводятся примеры включения в трудовые

договоры, заключаемые с дистанционными работниками, оснований, не связанных с волей или виновным поведением работника (решение руководителя, отсутствие достаточного объема работы и проч.)².

Вопрос о том, необходимо ли регулировать круг оснований для расторжения трудового договора с дистанционным работником специальным образом и есть ли причины для передачи такого регулирования на откуп сторонам трудового договора, является предметом изучения и дискуссий уже не первый год. Еще в 2012 г., на заре право-

¹ Информация и текст внесенного документа размещены на официальном сайте Государственной Думы РФ. URL: <http://sozd.duma.gov.ru/download/A19F1262-3EB9-4A21-931B-6B1EED05B2C7> (дата обращения: 21.07.2020).

² См. пояснительную записку к законопроекту № 973264-7 на официальном сайте Государственной Думы РФ. URL: <http://sozd.duma.gov.ru/download/AEF4C76E-A837-4A47-AE5C-FE54DAACFFA7> (дата обращения: 21.07.2020).

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

вого регулирования дистанционной работы в России, в доктрине высказывалось предложение о возможности договорного регулирования дополнительных оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником по аналогии с руководителем организации³. При этом в качестве оснований, рекомендованных к включению в трудовой договор, рассматривались нарушения работником норм охраны труда, санитарно-гигиенических норм и т.п.

После появления в ТК РФ новой гл. 49.1 большинство исследователей, несмотря на неудачную ограничительную формулировку нормы ст. 312.5, сошлись во мнении, что, во-первых, речь в статье идет именно о дополнительных основаниях расторжения трудового договора, а не об ограничении, прямо следующем из формулировки нормы⁴; во-вторых, договорное регулирование оснований увольнения дистанционных работников необходимо, так как в силу особенностей дистанционной работы применение общих оснований из ст. 81 ТК РФ для работодателя затруднено⁵; в-третьих, свобода договаривающихся сторон в части установления дополнительных оснований увольнения ограничена общими принципами трудового права (ст. 3 и 9 ТК РФ)⁶.

Тезис о дискриминационном характере нормы ч. 1 ст. 312.5 основан на утверждении об отсутствии объективных причин для подобного дифференцированного регулирования порядка прекращения трудового договора с дистанционным работником⁷. Пункт 5 пояснительной записки к Законопроекту по сути воспроизводит позицию Н.В. Черных о том, что включение в трудовой договор с дистанционным работником таких оснований расторжения, которые лишают работника предусмотренных законом гарантий, ведет к «прекаризации» дистанционного труда⁸.

Представляется важным разобраться, какая цель была положена в основу нормы ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ, действительно ли недостаточно причин для установления подобных различий в отношении дистанционных работников и возможно ли достичь поставленной законной цели иными средствами.

Примечательно, что в первоначальном тексте законопроекта № 88331-6 (впоследствии ставшего Федеральным законом № 60-ФЗ, которым в ТК РФ была введена гл. 49.1) норма о договорных основаниях увольнения дистанционного работника присутствовала и предполагала установление в трудовом договоре именно дополнительных оснований увольнения⁹. В пояснительной записке необходимость урегулирования общественных отношений,

связанных с удаленной работой, объяснялась потребностью в повышении гибкости рынка труда и стимулировании сокращения нелегальной занятости¹⁰. Таким образом, задачей нового регулирования являлось создание правовой конструкции для оформления трудовых отношений с удаленными работниками, которая, с одной стороны, соответствовала бы принципам трудового законодательства, а с другой — была бы привлекательной для работодателей настолько, чтобы вытеснить «серые» и «черные» схемы привлечения удаленных работников к труду.

Одной из ключевых особенностей трудового правоотношения, связанного с дистанционным трудом, является исключение территориальной подчиненности работника работодателю¹¹. Именно эта особенность предопределяет, с одной стороны, отсутствие необходимости регистрировать обособленное структурное подразделение в целях налогообложения для работодателя, а с другой — формальное отсутствие закрепленного за работником рабочего места. Понятие рабочего места, содержащееся в ст. 209 ТК РФ, не подходит для регулирования удаленных трудовых отношений, и поэтому для работодателей на сегодняшний день применить в отношении дистанционных работников основания увольнения, связанные с виновным отсутствием работника на рабочем месте, практически невозможно. В ходе разрешения подобных споров суды длительное время полагали, что нельзя уволить за прогул дистанционного работника в тех случаях, когда трудовой договор или дополнительное соглашение с работником содержат условие о выполнении работы дистанционно и при этом не содержат условий о необходимости появления работника в офисе работодателя в определенное время. С сентября 2019 г. позиция дистанционных работников по подобным спорам еще более укрепилась: Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации справедливо признала возможность фактического перевода работника на дистанционную работу без письменного оформления изменений условий трудового договора с вытекающей невозможностью уволить такого работника за прогул даже в случае, если им не исполняются трудовые обязанности¹².

Обратившись к содержанию ст. 81 ТК РФ, следует заметить, что применение нескольких оснований для увольнения работника за грубые нарушения дисциплины труда связывается законодателем с рабочим местом работника. Прежде всего речь идет о таких нарушениях, как прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин) и появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Однако названной выше особенностью обусловлено также специальное регулирование правового статуса сторон трудового договора, заключенного с дистанционным работником, в сфере охраны труда. Так, в соответствии с

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

⁴ Степанов В. Дистанционные работники — новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. 2013. № 6. С. 9–17.

⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересм. М.: Норма; ИНФРА-М, 2015. С. 375 // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ Там же.

⁷ Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10. С. 30–39.

⁸ Черных Н.В. Влияние нетипичных форм занятости на единство трудового права (на примере норм о дистанционном труде) // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 8. С. 108–117.

⁹ Текст внесенного документа размещен на официальном сайте Государственной Думы РФ. URL: <http://sozd.duma.gov.ru/download/>

DD0B81A3-D7CC-487F-B731-7B8CB0950A71 (дата обращения: 22.07.2020).

¹⁰ См. пояснительную записку к законопроекту № 973264-7 на официальном сайте Государственной Думы РФ. URL: <http://sozd.duma.gov.ru/download/DB7EE27F-8522-43CE-ABA3-50BA203265CE> (дата обращения: 22.07.2020).

¹¹ Саурин С.А. Особенности регламентации сферы действия российских норм о дистанционной работе по кругу лиц и их соотношение с международными стандартами // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 10. С. 88.

¹² См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 сентября 2019 г. № 5-КГ19-106.

ч. 3 ст. 3 Федерального закона № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка не проводится в отношении условий труда дистанционных работников. В условиях ограниченных возможностей работодателя обеспечивать безопасные условия труда для дистанционных работников представляется маловероятным применение к дистанционным работникам основания увольнения, предусмотренного подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Основания увольнения работников в связи с однократным грубым нарушением дисциплины труда предусмотрены действующим законодательством в целях защиты предпринимательской свободы работодателей и поддержания баланса интересов сторон трудового правоотношения. Законодательное ограничение дисциплинарной власти работодателя в трудовых правоотношениях с отдельной категорией работников без объективной необходимости и законной цели, являясь необоснованным предпочтением, представляет собой такую же дискриминационную практику, как и предоставление работодателю дополнительных возможностей для произвольного расторжения трудового договора. Особенности, присущие дистанционной работе как особой группе общественных отношений в сфере труда, определяют сокращение дисциплинарных возможностей работодателей, предусмотренных общими нормами трудового законодательства, в отношении данной категории работников. Таким образом, представляется, что введение в ТК РФ нормы ч. 1 ст. 312.5 обусловлено следующей законной целью — восполнить элементы дисциплинарной власти работодателя в отношении дистанционных работников, утраченные в связи с ограниченными возможностями применения общих правовых норм к данной категории работников. Достижение указанной цели, в свою очередь, позволяет, с одной стороны, исключить необоснованные различия в правовом статусе дистанционных работников и работников, трудящихся в рамках «традиционного» трудового правоотношения, а с другой стороны, избежать снижения привлекательности дистанционной работы как правовой конструкции с тем, чтобы она выполняла одну из поставленных при введении гл. 49.1 ТК РФ задач — вытеснение неформальных отношений в сфере удаленной работы.

К сожалению, в условиях допустимости договорного закрепления дополнительных оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником работодатели нередко пытаются подменить существующие общие основания, с тем чтобы уклониться от предоставления работникам установленных законом гарантий (например, от соблюдения порядка наложения дисциплинарных взысканий, устанавливая в договоре «невыполнение или ненадлежащее выполнение трудового задания» как самостоятельное основание увольнения). Следует согласиться, что подобные действия, и тем более включение в трудовой договор дополнительных оснований увольнения, не связанных с виной работника (решение генерального директора и др.), необоснованно ухудшают положение дистанционных работников по сравнению с другими категориями работников и могут рассматриваться как дискриминационные. Аналогия с регулированием труда руководителя организации в данном случае представляется неуместной, поскольку повышенная гибкость трудового правоотношения с ру-

ководителем обусловлена совсем иными особенностями данной категории работников.

Вместе с тем, как уже было сказано, простое исключение из ст. 312.5 нормы о дополнительных основаниях расторжения трудового договора для дистанционных работников проблемы необоснованных различий не решит. Представляется, что дополнительные основания для расторжения трудового договора должны быть урегулированы в действующем законодательстве, и вопрос заключается лишь в том, в какой форме это регулирование будет наиболее эффективным. Следует рассмотреть два возможных варианта.

Сохранение идеи договорного регулирования дополнительных оснований увольнения дистанционного работника. Представляется, в этом случае необходимо законодательно закрепить, что в трудовом договоре могут предусматриваться только основания увольнения в связи с виновным поведением работника и что применение этих оснований возможно лишь с соблюдением порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Примечательна в этой связи позиция Конституционного Суда РФ¹³, согласно которой перечень дисциплинарных оснований увольнения работника, содержащийся в ст. 192 ТК РФ, не является исчерпывающим и не препятствует оценке увольнения в иных случаях виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей как меры дисциплинарного взыскания, если это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Преимуществом договорного регулирования является большая гибкость и возможность учета особенностей отдельных работодателей. В современных условиях, когда дистанционный труд только развивается и практика подобных отношений лишь нарабатывается, такая гибкость может быть уместной.

Недостатком такого подхода представляется неизбежность подмены работодателями основания увольнения, предусмотренного п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (которое представляет собой систему последовательных нарушений дисциплины труда работником и своевременных реакций работодателя на эти нарушения), дополнительными основаниями, в которых те или иные отдельные нарушения дисциплины труда, по сути, будут рассматриваться как грубые, т.е. дающие работодателю право на увольнение работника за однократное совершение подобного нарушения. Данный подход может породить проблему безнаказанного злоупотребления правом даже в случае максимально подробной и качественной судебной оценки всех обстоятельств в случае спора.

В качестве альтернативной идеи возможно рассмотреть закрепление в ст. 312.5 ТК РФ закрытого перечня дополнительных оснований расторжения трудового договора с дистанционными работниками. Формулировки оснований следует выработать с участием социальных партнеров, в том числе с использованием уже имеющихся материалов судебной практики.

Преимуществом такого подхода является, с одной стороны, исключение произвольного регулирования дополнительных оснований увольнения дистанционных работников недобросовестными работодателями, пользующимися не-

¹³ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 24 июня 2008 г. № 335-О-О.

достаточной переговорной силой работников, а с другой стороны — восполнение дисциплинарной власти работодателей с учетом особенностей правоотношений в сфере дистанционного труда.

Недостаток данной конструкции обусловлен сложностью выработки конкретных формулировок в условиях многообразия видов деятельности, охваченных применением дистанционной работы.

Литература

1. Куренной А.М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под редакцией А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересм. Москва: Норма; ИНФРА-М, 2015. 848 с.
2. 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.
3. Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства / Ю.П. Орловский // Трудовое право. 2012. № 5. С. 5–18.
4. Саурин С.А. Особенности регламентации сферы действия российских норм о дистанционной работе по кругу лиц и их соотношение с международными стандартами / С.А. Саурин // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 10. С. 86–92.
5. Степанов В. Дистанционные работники — новая категория работников в российском трудовом праве / В. Степанов // Трудовое право. 2013. № 6. С. 9–17.
6. Черных Н.В. Влияние нетипичных форм занятости на единство трудового права (на примере норм о дистанционном труде) / Н.В. Черных // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 8. С. 108–117.

ПРАВИЛА

оформления статей и иных материалов, направляемых для опубликования в журналах Издательской группы «ЮРИСТ»

1. Материалы представляются в электронном виде (в формате Word 7.0 или поздней версии) на электронный адрес редакции: avtor@lawinfo.ru (текст — через 1,5 интервала, кегль шрифта — 14, с подписью автора на последней странице; сноски постраничные, обозначенные арабскими цифрами, оформленные в соответствии с действующим ГОСТом). Объем материала не должен превышать 10 страниц. Опубликованные ранее или предложенные в несколько журналов материалы к рассмотрению не принимаются.

2. По запросу автор получает информацию о статусе его статьи.

3. Автор, имеющий намерение опубликовать произведение в одном либо в нескольких изданиях, направляет в издательство оферту о заключении с издательством безвозмездного договора об отчуждении исключительного права на произведение. Форму оферты можно скачать на сайте издательства www.lawinfo.ru.

4. Статья должна содержать:

- a) фамилию, имя и отчество полностью, должность, место работы (без сокращений), ученую степень, ученое звание на русском и английском языках;
- b) название статьи с переводом на английский язык;
- c) аннотацию на русском и английском языках (4–5 строк);
- d) ключевые слова из текста статьи;
- e) служебный адрес либо адрес электронной почты (эта информация будет опубликована в журнале);
- f) контактный телефон (для редакции).

Кроме того, в конце статьи автор помещает пристатейный библиографический список (этот список составляется в алфавитном порядке из названий научных источников, приведенных в ссылках по тексту статьи). Данные, предоставляемые в редакцию в соответствии с настоящим пунктом, будут размещены в РИНЦ.

Настоятельно рекомендуем авторам ознакомиться с опубликованными статьями по аналогичной тематике и привести не менее двух ссылок на журналы, входящие в состав объединенной редакции ИГ «Юрист».

5. Предоставляемые материалы должны быть актуальными, обладать новизной, содержать задачу и описывать результаты исследования, соответствовать действующему законодательству и иметь вывод.

6. При направлении статьи в редакцию для аспирантов и соискателей необходимо приложить рецензию научного руководителя или рекомендацию кафедры, заверенную печатью учреждения.

Материалы, не соответствующие указанным в настоящей памятке требованиям, к рассмотрению и рецензированию не принимаются.

При возникновении вопросов, связанных с оформлением материалов,
можно обращаться в редакцию
по телефону: (495) 953-91-08 или по e-mail: avtor@lawinfo.ru
Адрес редакции: 115035, г. Москва, Космодамианская наб., д. 26/55, стр. 7