

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., доцент

Тучкова Э.Г., д.ю.н., профессор

Хныкин Г.В., д.ю.н., профессор

Хохлов Е.Б., д.ю.н., профессор

Чиканова Л.А., д.ю.н., профессор

Чуча С.Ю., д.ю.н., профессор

Шкловец И.И., Роструд

Главный редактор

Издательской группы «Юрист»: Гриб В.В.

Заместители главного редактора

Издательской группы «Юрист»:

Бабкин А.И., Белых В.С., Ренов Э.Н.,

Платонова О.Ф., Трунцевский Ю.В.

Научное редактирование и корректура:

Швечкова О.А., к.ю.н.

Центр редакционной подписки:

(495) 617-18-88 (многоканальный)

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

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

Номер вышел в свет

Издательская группа «Юрист», 2020

В НОМЕРЕ:

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ

- Костян И.А. Принцип недопустимости злоупотребления правом: отдельные вопросы практики его применения 3
 Линец А.А. Трудовое право в условиях изменения организации управления трудом: вызовы и перспективы 7
 Миронов В.И., Барбашова Т.П. Непосредственное и опосредованное применение норм трудового права 11
 Потапов А.В. К вопросу о множественности лиц на стороне работодателя в трудовых отношениях 14

РЫНОК ТРУДА, ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

- Закалюжная Н.В. Секондмент как нетипичная форма трудовых отношений 16

ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Зорина О.О. Дискреция работодателя в процессе оценки деловых качеств кандидата 19
 Марон Д.В. Отдельные вопросы исчисления срока, предусмотренного трудовым договором 23

ОПЛАТА ТРУДА

- Хныкин Г.В., Косаковская Е.И. Принципы заработной платы и проблемы их реализации 26
 Филиппов В.Н. Влияние позиций Конституционного Суда РФ на законодательные нормы о составе МРОТ 30
 Рогов И.В. К вопросу о соотношении МРОТ и величины прожиточного минимума 34

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

- Кудряшова С.Н. Новые подходы к взаимодействию сферы труда и сферы образования 37

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

- Забрамная Е.Ю. Соотношение понятий «профессиональная» и «дисциплинарная» ответственность и современные тенденции развития данных видов ответственности 40

КОНТРОЛЬ И НАДЗОР В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- Васильева Т.Н. Успешная практика признания отношений трудовыми в ходе проверок ФСС РФ 44

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

- Бережнов А.А. Роль науки трудового права в совершенствовании законодательства о разрешении трудовых споров 48

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

- Соколова Т.В. Особенности аттестации научных работников 51
 Якимова К.С. Отдельные вопросы правового регулирования индивидуальных трудовых споров с участием профессиональных спортсменов 55

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ. МЕЖДУНАРОДНОЕ И СРАВНИТЕЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

- Нурғалиева Е.Н., Ахметжан Л.З. К вопросу об участии работников в управлении производством в Республике Казахстан 58

НАУЧНАЯ ЖИЗНЬ

- Костян И.А. (АТиСО) 63
 Куренной А.М. (ИГП РАН) 63

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

Отдельные материалы наших журналов размещаются в СПС «КонсультантПлюс».

Статьи публикуются в авторской редакции.

LABOR LAW IN RUSSIA AND ABROAD

No. 2/2020

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

Founder: Jurist Publishing Group

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

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

Editorial Board:

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

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

Gerasimova E.S., PhD (Law)

Gladkov N.G., PhD (Law)

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

Gorokhov B.A., PhD (Law)

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

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

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

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

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

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

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., Associate 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

Published

Jurist Publishing Group, 2020

CONTENTS:

ISSUES OF THEORY

Kostyan I.A. The Principle of Law Abuse Inadmissibility: Some Issues of Its Application Practice	3
Linets A.A. Labor Law in Conditions of the Modification of Labor Management Organization: Challenges and Prospects....	7
Mironov V.I., Barbashova T.P. The Direct and Indirect Application of Labor Law Provisions	11
Potapov A.V. On the Multiplicity of Persons on the Employer's Side in Labor Relations	14

THE LABOR MARKET, OCCUPATION AND EMPLOYMENT

Zakalyuzhnaya N.V. Secondment as a Non-Standard Form of Labor Relations.....	16
--	----

LABOR AGREEMENT ISSUES

Zorina O.O. The Employer's Discretion in the Evaluation of Candidate's Competencies.....	19
Maron D.V. Some Issues of the Calculation of a Term Stipulated by a Labor Agreement	23

LABOR REMUNERATION

Khnykin G.V., Kosakovskaya E.I. Salary Principles and Implementation Issues	26
Filippov V.N. The Influence of Positions of the Constitutional Court of the Russian Federation on Legal Provisions Concerning the Minimum Wage Amount	30
Rogov I.V. On the Correlation Between the Minimum Wage Amount and Minimum Subsistence Level.....	34

PROFESSIONAL EDUCATION AND PROFESSIONAL TRAINING

Kudryashova S.N. New Approaches to the Interaction Between the Labor Sphere and the Sphere of Education	37
---	----

LIABILITY IN LABOR LAW

Zabramnaya E.Yu. The Correlation Between "Professional" and "Disciplinary" Liability Concepts and Modern Tendencies of the Development of These Liability Types.....	40
---	----

CONTROL AND SUPERVISION IN LABOR RELATIONS

Vasilyeva T.N. The Successful Practice of Acknowledging Relations as Labor Ones in the Course of Audits of the Social Insurance Fund of the Russian Federation	44
---	----

LABOR DISPUTES

Berezhnov A.A. The Role of the Labor Law Science in the Improvement of Laws on Labor Dispute Resolution	48
---	----

PECULIARITIES OF REGULATION OF LABOR OF SPECIFIC EMPLOYEE CATEGORIES

Sokolova T.V. Peculiarities of the Attestation of Scientific Workers.....	51
Yakimova K.S. Some Issues of the Legal Regulation of Individual Labor Disputes Involving Professional Sportsmen	55

FOREIGN EXPERIENCE. INTERNATIONAL AND COMPARATIVE LABOR LAW

Nurgalieva E.N., Akhmetzhan L.Z. On the Involvement of Employees in Production Management in the Republic of Kazakhstan.....	58
---	----

SCIENTIFIC LIFE

Kostyan I.A. (AL&SR).....	63
Kurennoy A.M. (ISL RAS).....	63

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.

Принцип недопустимости злоупотребления правом: отдельные вопросы практики его применения

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 основана на анализе современной судебной практики применения трудового законодательства с учетом соблюдения в ходе разрешения трудовых споров принципа недопустимости злоупотребления правом субъектами трудового правоотношения.

Ключевые слова: трудовое право, принципы трудового права, субъективное право, осуществление субъективного права, исполнение юридической обязанности, судебная практика.

The Principle of Law Abuse Inadmissibility: Some Issues of Its Application Practice

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 based on the analysis of the modern judicial practice of labor law application considering the observance of the principle of law abuse inadmissibility by subjects of a labor relation in the course of labor dispute resolution.

Keywords: labor law, labor law principles, subjective right, exercising a subjective right, discharge of a legal obligation, judicial practice.

Современная судебная практика применения трудового законодательства изобилует использованием принципа недопустимости злоупотребления правом. Анализ правоприменительной деятельности, а также аргументов, положенных в основу судебных решений, позволяет заметить несомненное влияние принципа недопустимости злоупотребления правом на выводы суда, в том числе с позиции их справедливости и/или обоснованности.

Нельзя не отметить, что принцип недопустимости злоупотребления правом известен довольно давно¹.

Между тем применительно к трудовому праву началом широкого его применения судами общей юрисдикции послужило Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — Постановление № 2)².

Именно в нем содержится разъяснение о применении правовых гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), с учетом общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом (п. 27). При этом особое внимание было акцентировано на возможности отказать работнику в удовлетворении заявленных исковых требований в случае установления судом факта злоупотребления им субъективным правом.

Соблюдение принципов права в ходе осуществления правоприменительной деятельности, в том числе в процессе рассмотрения и разрешения трудовых споров, предполагает хорошее понимание их сущности и значенности, систему их применения. От степени их соблюдения, их системности, прямой взаимосвязи может быть определен уровень слаженности, стабильности и эффективности правовой системы в целом³.

Представители общей теории права в основном определяют правовые принципы как основные идеи, руководящие положения, определяющие содержание и направления правового регулирования. Представляя собой основу права, их в зависимости от сферы применения подразделяют на общеправовые, межотраслевые и отраслевые⁴. В этой связи надо подчеркнуть, что представители науки трудового права абсолютно справедливо выделяют принципы трудового права, уделяя им большое внимание, определяя их особую роль и значение в правотворчестве и правоприменении⁵.

³ См.: Общая теория государства и права : академический курс. В 3 томах. Т. 2. Изд. 2-е, перераб. и доп. / отв. ред. М.Н. Марченко. М. : Зерцало-М, 2002. С. 77–79.

⁴ См., напр.: Головастикова А.Н., Дмитриев Ю.А. Проблемы теории государства и права : учебник. М. : Эксмо, 2005. С. 374 ; Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права : учебник. 2-е изд. перераб. и доп. М. : Юрист, 2006. С. 168 ; Теория государства и права : учебник / под ред. А.С. Пиголкина, Ю.А. Дмитриева. 2-е изд. перераб. и доп. М. : Высшее образование, 2008. С. 428–429.

⁵ См., напр.: Трудовое право России : учебник и практикум для академического бакалавриата. В 2 т. Т. 1 / под общ. ред. Е.Б. Хох-

¹ Так, принцип недопустимости злоупотребления правом был известен еще в XIX в. (См., например, Германское Гражданское уложение 1896 г.).

² Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6 ; 2016. № 2.

Так, по мнению И.К. Дмитриевой, «принципы права раскрываются, как исходные начала, выражающие сущность и социальное назначение права»⁶.

О.В. Смирнов, определяя систему взаимодействия общеправовых, межотраслевых принципов с принципами трудового права, полагал, что «отраслевые принципы трудового права выражают общие сущностные свойства норм только данной отрасли права»⁷, при этом иные принципы в зависимости от иерархии их принадлежности соблюдаются с учетом принципов, характерных для трудового права. Эта позиция основана на его понимании принципов трудового права в виде закрепленных в действующем законодательстве основополагающих начал (идей), «выражающих сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением наемного труда»⁸.

Такой подход представляется актуальным и в наши дни. Он может иметь позитивные результаты в ходе формирования современной судебной практики, в том числе в части соблюдения общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом.

Понятно, что общеправовой принцип не может (и не должен) применяться в отрыве от характерных для трудового права принципов, и наоборот, равным образом межотраслевые и отраслевые принципы не могут не соотноситься с общеправовыми принципами, не соответствовать им, но отражать при этом свою специфику.

В этой связи неоспоримый вклад был внесен в части понимания сущности злоупотребления правом, принципа недопустимости его применения. Этим вопросам были посвящены работы видных ученых-цивилистов, представителей науки теории права, науки трудового права.

Надо отметить, что единой позиции в отношении определения понятия «злоупотребление правом» до настоящего времени нет, что вполне предопределено по ряду причин. Однако, не останавливаясь на различных взглядах на проблему, хочется обратить внимание на одну из теорий, получившую широкое распространение в ходе применения законодательства судами общей юрисдикции на современном этапе.

Так, В.П. Грибанов в результате проведенного исследования пределов осуществления гражданских прав пришел к выводу, что злоупотребление правом представляет собой некую форму (способ) его реализации (осуществление субъективного права). «Понятие «злоупотребление правом» может быть использовано лишь тогда, когда «управомоченный субъект обладает определенным субъективным

правом»⁹. В противном случае он не имеет даже возможности им злоупотребить.

Действуя в границах субъективного права, принадлежащего лицу, в рамках тех возможностей, которые составляют его содержание, злоупотребление правом может иметь место лишь тогда, когда управомоченный субъект использует формы его реализации, выходящие за установленные законом пределы осуществления права¹⁰.

Руководствуясь приведенным выше определением, можно утверждать, что, во-первых, злоупотребление правом может быть допущено исключительно лицом, обладающим таким правом.

Во-вторых, его возможности определены содержанием субъективного права.

Наконец, в-третьих, злоупотребление правом может иметь место исключительно в ходе его реализации, когда, осуществляя предоставленные ему возможности, он использует их не по назначению, в том числе во вред другому (другим) субъектам.

Именно совокупность приведенных выше трех составляющих, свидетельствующая о злоупотреблении правом, приведена в Постановлении № 2.

Так, Пленум Верховного Суда Российской Федерации продемонстрировал на конкретных примерах наличие у работника субъективного права не информировать работодателя о временной нетрудоспособности или членства в профсоюзе, но при этом использовать такую возможность в своих интересах, нарушая при этом права работодателя (препятствуя правомерному его поведению).

Действительно, когда работник осуществляет субъективное право, не сообщая при этом определенной информации, и действует в пределах, предусмотренных законом, не причиняя вреда третьим лицам, его поведение является правомерным.

Напротив, когда такое поведение влечет определенные негативные последствия и/или связано с ними (например, сокрытие работником фактов, имеющих значение, создавая при этом непреодолимые препятствия к исполнению работодателем юридической обязанности, соблюдению им правовой нормы), оно является недобросовестным, так как служит причиной формального правонарушения (неисполнения работодателем юридической обязанности).

Учитывая изложенное, вряд ли можно признать формой злоупотребления правом сокрытие работником при приеме его на работу обстоятельств, с которыми закон связывает обязанность работодателя обеспечивать предоставление ему определенных гарантий (например, наличие малолетних детей, членов семьи, нуждающихся в уходе, др.), если это не связано с негативными последствиями для работодателя.

Не секрет, что работодателю в ряде случаев неинтересно (невыгодно) принимать на работу работника, относящегося к отдельной категории, для которого установлен достаточно большой объем правовых гарантий и льгот. Однако это обстоятельство само по себе не служит законным основанием для отказа такому работнику в приеме на работу. В этом смысле отсутствие или наличие такой информации у работодателя не связано с принятием им

лова, В.А. Сафронова. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2015. С. 47–64; Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2020. С. 59–81; Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ: ИНФРА-М, 2014. С. 41–56; Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: учебник. М.: Проспект, 2006. С. 59–73; Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. С. 410.

⁶ Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 4-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2020. С. 59.

⁷ Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова. М.: ТК Велби: Проспект, 2004. С. 25.

⁸ Там же.

⁹ Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2001. С. 40–64.

¹⁰ Там же. С. 43.

обоснованного решения по вопросу заключения трудового договора. Между тем работник, опасаясь злоупотребления властными полномочиями со стороны работодателя, скрывает (вынужден иногда скрывать) от него информацию, которая предусматривает предоставление ему гарантий и может негативно отразиться на реализации его права на трудоустройство у данного работодателя.

Представляется, что только в том случае, когда сокрытие работником конкретных обстоятельств создает вполне определенные препятствия к исполнению работодателем юридических обязанностей, обеспечению в отношении этого лица соответствующих гарантий или соблюдению действующего законодательства, есть основания для признания такого поведения формой злоупотребления правом.

Например, несообщение работником работодателю о наличии уважительной причины его невыхода на работу обоснованно признано Судебной коллегией по гражданским делам Московского областного суда определенной формой злоупотребления правом. Действительно, в данной ситуации работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника¹¹.

Право работника не предоставлять письменное объяснение по факту нарушения, установленного работодателем, предусмотрено ч. 1, 2 ст. 193 ТК РФ. Однако осуществляя субъективное право в пределах, установленных законом, он не должен (не вправе) «действовать во зло», создавая работодателю своим поведением препятствия для принятия взвешенного решения относительно применения мер дисциплинарной ответственности с соблюдением трудового законодательства, принципов юридической ответственности.

Напротив, поведение работника, осуществившего свое право на вступление в члены профсоюза, пусть даже созданного и действующего в другой организации (юридическом лице), вряд ли можно признать недобросовестным или отнести к числу злоупотребления таким работником субъективным правом¹².

Как усматривается из судебного акта, которым работник, вступивший в профсоюз другой организации, был восстановлен на работе, причиной такого решения явилось неисполнение работодателем порядка прекращения с ним трудового договора, предусмотренного ст. 373 ТК РФ¹³.

Судом установлено, что работник не скрывал от работодателя членство в профсоюзе. Более того, он своевременно предоставил работодателю всю информацию, необходимую для соблюдения процедуры, предусмотренной ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ. Он надлежащим образом уведомил работодателя о своем членстве в профсоюзе, указав при этом адреса первичной организации и обкома

профсоюза работников. Кроме того, сам работодатель на основании заявления работника ежемесячно перечислял членские профсоюзные взносы из его заработной платы. Несмотря на это, в нарушение установленного порядка в адрес профсоюза не были направлены ни проект приказа, ни копии документов, послужившие основанием для принятия решения об увольнении работника, что в совокупности явилось нарушением установленного порядка увольнения и основанием для восстановления его на работе.

В рассматриваемой ситуации, допущенное работодателем правонарушение, каким бы формальным оно ни было, не зависело от поведения работника и никак не было связано с ним. Работник, действуя правомерно, не создавал никаких препятствий для реализации работодателем субъективного права.

Напротив, диаметрально противоположное отношение может быть вызвано по отношению к поведению работодателя, который в рамках своих полномочий принимает решение об изменении структуры, особенно когда речь идет об упразднении единственного обособленного структурного подразделения, расположенного в другой местности, в котором создана и действует профсоюзная организация.

Известно, что к исключительной компетенции работодателя Конституционный Суд Российской Федерации относит принятие им решения об изменении структуры, штатного расписания предприятия, учреждения, организации¹⁴.

При этом подчеркивается, что закрепление прав работодателя самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) направлено на обеспечение возможности достижения им определенных результатов, в том числе эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом¹⁵. С таким утверждением нельзя не согласиться.

Однако анализ судебных дел свидетельствует о том, что суды общей юрисдикции при оценке законности и обоснованности проведения работодателями мероприятий, направленных на сокращение численности (штата) работников, упразднение структурных подразделений, исходят, как правило, из наличия субъективного права работодателя, отмеченного Конституционным Судом Российской Федерации, проверяя при этом соблюдение работодателем установленной законом процедуры.

Надо сказать, что в основном остаются без внимания такие важные вопросы, как возможность использования и работодателем недопустимой формы реализации властных полномочий. Вероятность злоупотребления работодателем субъективным правом при принятии решения об упразднении единственного структурного подразделения,

¹¹ См., напр.: Апелляционное определение Московского областного суда от 8 ноября 2017 г. по делу № 33-32050/2017 // URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/e2c17cd2-9caf-41e8-b840-20223bde8a6>

¹² См.: Куренной А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать «чужих» работников? // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 26–30.

¹³ Апелляционное определение Московского городского суда от 30 ноября 2018 г. по делу № 33-43152/2018 // URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/7642a0c8-c603-46e5-9482-afa6ead7a1d7>

¹⁴ Определение Конституционного Суда РФ от 22 мая 1997 г. № 63-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Китенкова Владимира Васильевича как не соответствующей требованиям Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» // URL: <http://base.garant.ru/5136598/>

¹⁵ Определение Конституционного Суда РФ от 18 декабря 2007 г. № 867-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Мельниковой Клавдии Степановны на нарушение ее конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: http://base.garant.ru/1785457/?_utl_t=vk

в котором образована и действует профсоюзная организация, весьма велика.

Если такое подразделение расположено в другой местности, то работодатель, применяя ч. 4 ст. 81 ТК РФ, может решить в своих интересах ряд задач, добиваясь, в том числе цели, которая, как видим, расходится с целью, сформулированной Конституционным Судом Российской Федерации, нарушая при этом права и интересы работников и профсоюза.

Понятно, что такое решение позволяет ему не только уволить всех работников структурного подразделения, но и упразднить профсоюзную организацию, организованную и действующую в ней, поскольку в этом случае прекращение трудового договора с работниками, в том числе состоящими в профсоюзе на правах членов, осуществляется по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Представляется, что суды в этой ситуации в целях обеспечения прав профсоюзов, защиты прав работников, должны рассматривать гражданские дела с соблюдением принципа недопустимости злоупотребления правом в том числе со стороны работодателя, оценивая в совокупности все факты, собранные по делу и имеющие значение для объективной оценки фактически сложившейся ситуации.

В этом смысле понимание злоупотребления правом субъектами трудовых отношений представляется актуальным и заслуживающим самого пристального внимания. Остановив свое внимание на понимании «злоупотребления правом», хочется отметить, что Е.М. Офман в результате проведенного исследования, например, не считает его ни правонарушением, ни правомерным поведением¹⁶. Она относит его к самостоятельному явлению¹⁷. Само по себе такое утверждение достаточно обосновано и заслуживает внимания, а проведенное исследование — уважения. Однако, к сожалению, данный вывод не дает ответа на вопросы: как эту позицию можно было бы применить в ходе рассмотрения конкретного спора, и что же следует понимать под «злоупотреблением правом»?

При этом не представляется убедительным вывод Л.С. Заржицкой, которая считает, что злоупотребление правом, будучи понятием оценочным, «не обладает достаточно ясным содержанием и не приводит исчерпывающих признаков того или иного явления или предмета»¹⁸.

Трудно также согласиться с утверждением, что понятие «злоупотребление правом» нуждается «в стабильности дефиниций, в определенном правовом каркасе, в нормативной жесткости... их чрезмерная гибкость и мобильность определенным образом подрывают авторитет права»¹⁹.

Хотелось бы особо подчеркнуть, что речь идет не о дефиниции понятия, используемого в праве, а о принципе

недопустимости злоупотребления правом, который, наряду с другими принципами, не подрывает и не может подрывать авторитет права.

Напротив, их предназначение, как совершенно верно отмечает С.П. Маврин, состоит в обеспечении возможности «сконструировать общую модель правового регулирования всего спектра отношений»²⁰. В этом смысле они служат той основой, которая в совокупности с иными средствами позволяет способствовать «достижению некоей гармонии в развитии трудовых отношений и при их децентрализованном правовом регулировании»²¹.

Литература

1. Головастикова А.Н. Проблемы теории государства и права : учебник / А.Н. Головастикова, Ю.А. Дмитриев. Москва : Эксмо, 2005. 832 с.
2. Гребенщиков А.В. Курс российского трудового права. В 3 томах. Т. 1. Общая часть / А.В. Гребенщиков, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов ; под редакцией Е.Б. Хохлова. Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1996. 573 с.
3. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. Москва : Статут, 2001. 411 с.
4. Гусов К.Н. Трудовое право России : учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. Москва : ТК Велби ; Проспект, 2006. 496 с.
5. Заржицкая Л.С. К вопросу о правовой природе оценочных понятий в трудовом праве / Л.С. Заржицкая // Мировой судья. 2019. № 7. С. 37–40.
6. Куренной А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать «чужих» работников? / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 26–30.
7. Лушников М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушников, А.М. Лушников. Санкт-Петербург : Юридический центр Пресс ; Наука, 2006. 938 с.
8. Матузов Н.И. Теория государства и права : учебник / Н.И. Матузов, А.В. Малько. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Юрист, 2006. 540 с.
9. Общая теория государства и права. В 3 томах. Т. 2 : академический курс / ответственный редактор М.Н. Марченко. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Зерцало-М, 2002. 518 с.
10. Офман Е. Правовые последствия злоупотребления правом работодателя и работника / Е. Офман // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 10. С. 15–24.
11. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : монография / Е. Офман. Москва : Проспект, 2011. 128 с.
12. Теория государства и права : учебник / под редакцией А.С. Пиголкина, Ю.А. Дмитриева 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Высшее образование, 2008. 743 с.
13. Трудовое право : учебник / под редакцией О.В. Смирнова. Москва : ТК Велби ; Проспект, 2004. 260 с.
14. Трудовое право России : учебник / ответственный редактор Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. Москва : КОНТРАКТ ; ИНФРА-М. 2014. 855 с.
15. Трудовое право России : учебник / под редакцией А.М. Куренной. 4-е изд., испр. и доп. Москва : Проспект, 2020. 672 с.
16. Трудовое право России. В 2 томах. Т. 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / под общей редакцией Е.Б. Хохлова, В.А. Сафронова. 6-е изд., перераб. и доп. Москва : Юрайт. 2015. 678 с.
17. 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. 237.
18. Там же. С. 238.
19. См.: Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений : монография. М. : Проспект, 2011.
20. См., напр.: Офман Е. Правовые последствия злоупотребления правом работодателя и работника // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 10. С. 64–65.
21. Заржицкая Л.С. К вопросу о правовой природе оценочных понятий в трудовом праве // Мировой судья. 2019. № 7 ; СПС «КонсультантПлюс».

Трудовое право в условиях изменения организации управления трудом: вызовы и перспективы

Линец Александр Александрович,
доцент кафедры трудового права
Московского государственного университета (МГУ) имени М.В. Ломоносова,
кандидат юридических наук

aleksandr_a_l@mail.ru

В настоящей статье рассматриваются происходящие изменения ведения бизнеса и организации управления трудом (фрагментация контура компании, децентрализация производственного цикла, «фиссуризация» работодателя, платформизация бизнеса, широкое привлечение рабочей силы на спотовом рынке (использование «гиг-работников»). Если раньше происходило выведение внутрифирменных функций за пределы компании в рамках «субконтрактинга» (т.е. аутсорсинга определенной деятельности), то в настоящее время такое выведение происходит даже в отношении отдельных трудовых функций (по сути, «аутсорсинг» трудовых функций), что влечет ряд правовых проблем.

Ключевые слова: трудовое право, расщепление трудовой функции, спотовый рынок труда.

Labor Law in Conditions of the Modification of Labor Management Organization: Challenges and Prospects

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

This article discusses the ongoing changes in business management and labor management organization (fragmentation of the company's contour, decentralization of the production cycle, «fissurization» of the employer, platformization of the business, and the widespread attraction of labor in the spot market (the use of «gig workers»). If earlier there was a withdrawal of intra-firm functions outside the company within the framework of «subcontracting» (i.e. outsourcing of certain activities), now this withdrawal occurs even in relation to individual labor functions (in fact, «outsourcing» of labor functions), which leads to a number of legal problems.

Keywords: labor law, splitting of labor function, spot labor market.

Внедрение новых технологий, в том числе приводящих к цифровизации экономики, глобализация, развитие международной торговли и ряд других взаимовлияющих процессов¹ приводят к структурным изменениям ведения бизнеса и, соответственно, что особо важно для трудового права, организации управления трудом. Это оказывает влияние на перестроение взаимодействия нанимателей и нанимаемых лиц в рамках новых организационных структур и договорных механизмов: фрагментация контура компании, децентрализация производственного цикла, «фиссуризация» («расщепление») работодателя, платформизация бизнеса, широкое привлечение рабочей силы на спотовом рынке (использование «гиг-работников»).

Конкурентоспособность вкупе с адаптивностью к различным рыночным условиям являются ключевыми качествами для современного бизнеса. Достижение конкурентоспособности осуществляется различными стра-

тегиями, в том числе по организации управления трудом. Поэтому в настоящее время характеристика конкретной работы во многом определяет стремление компании выбрать форму взаимодействия с лицом, ее исполняющим: 1) трудовая функция при сложной, многоаспектной работе, требующей широкой дискреции при ее выполнении в рамках трудовых отношений; 2) узкоспециализированные, монотонные действия в рамках различных конструкций организации управления трудом, не предполагающие возникновение трудовых отношений.

Так, А. Чан демонстрирует в своем исследовании² различные модели взаимодействия с рабочей силой двух компаний, соответственно оперирующих деятельностью двух заводов в городе Дунгуань (провинция Гуандун (Китай)). В сложных экономических условиях и в процессе реформирования трудового законодательства компании выбрали различные пути построения системы организации труда: модель «гибкой фирмы» (направленную на максимальное сокращение трудовых затрат, а потому

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

² Chan A.W. Flexibility or Commitment: Manpower Strategies under the New Labour Law in China during Financial Tsunami // World Journal of Social Sciences. 2011. Vol. 1. № 4. P. 1. P. 1–13.

особенно актуальную для трудоемкого сектора); «модель обязательств» (главным образом подходящую для высокотехнологичных предприятий, так как предполагает долгосрочное инвестирование в персонал). Причем сложно дать однозначный ответ о преимуществах одной стратегии над другой с точки зрения бизнес-результатов, так как они зависят от характера отрасли, товарного рынка, размера компании, философии ее управления³. Но на примере данного исследования можно продемонстрировать: во-первых, тенденцию на платформизацию бизнеса как реакцию на социально-экономические, технологические и регулятивные изменения; во-вторых, то, что изменения организации управления трудом фактически выводят за рамки трудового регулирования большую часть многокомпонентной рабочей силы.

А. Чан исследовал стратегические меры, принятые компаниями при управлении человеческими ресурсами в условиях мирового финансового кризиса, а также реформирования трудового законодательства, подвергающегося критике со стороны работодателей (соответственно реформы были направлены на улучшение положение работников). Многие компании в Китае в период проведения исследования, особенно осуществляющие бизнес в промышленном секторе, столкнулись с трудностями, связанными как с уменьшением заказов с Запада, так и с увеличением операционных издержек, включая затраты на рабочую силу.

Одна из компаний-объектов исследования, оперирующая деятельностью небольшого предприятия-фабрики, придерживалась стратегии «гибкой фирмы», то есть формирования «ядра» основных штатных работников (в основном менеджеров) и привлечения других необходимых для осуществления деятельности работников на определенный срок или путем использования иных, помимо трудовых отношений, форм взаимодействия с выполняющими работы лицами, отталкиваясь исключительно от трудоемкости получаемых производственных заказов. Данная компания зачастую прибегала к субконтракту отдельных производственных процессов другим компаниям, в которых производственные затраты ниже из-за иного географического нахождения. Для предотвращения в таких условиях проблем качества и нестабильности производительности труда «ядро» ключевых работников формировалось с учетом необходимости обладания ими широкими компетенциями в сфере осуществления контроля и поддержания производственных процессов. Для снижения затрат на рабочую силу основным механизмом выступало не расторжение трудовых отношений, а снижение рабочей нагрузки и, соответственно, оплаты труда. Таким образом, в данной компании численность многокомпонентной рабочей силы гибко регулировалась в зависимости от потребностей производства, за счет чего формировалась низкая стоимость единицы труда.

По сути, данная компания в рамках исследования являлась представителем тенденции на «платформизацию» бизнеса, которая заключается в сосредоточении «непосредственной» деятельности компании на основной компетенции, в которой она обладает конкурентным преимуществом на рынке, и вынесением других видов деятельности на аутсорсинг. В основе организации управления

трудом в рамках осуществления данной деятельности находятся трудовые отношения на долгосрочной основе с теми работниками, трудовые функции которых относятся к данной компетенции. Это так называемое «ядро постоянных работников». Зачастую к данному «ядру» относятся высококвалифицированные и управленческие работники. Так как, по сути, трудовой договор является «неполным» по своей конструкции предмета (т.е. в обмен на заработную плату работник обязуется выполнять руководящие указания работодателя в пределах, установленных рамками выполнения определенной трудовой функции), то «основные» работники в рамках современного конкурентного бизнеса не просто выполняют определенный набор действий, а применяют свои навыки и знания для решения комплексных проблем. Этим и обусловлен выбор работодателем именно трудовых отношений, как формата взаимодействия для выполнения работ, как с точки зрения компенсации за счет выгод от такой многофункциональности значительных издержек администрирования трудовых отношений, так и с точки зрения наличия в таком формате их законодательно установленных характеристик. Организация управления трудом лиц, не относящихся к данному «ядру», обычно осуществляется на основе конструкций взаимодействия, не предполагающих возникновения трудовых отношений.

Причем на решение о выборе модели взаимодействия влияют частота востребованности, определенность и специфичность той или иной работы. Чем «узкоспециализированней», а может, в некоторых случаях «проще» трудовая функция, тем больше вероятность попытки работодателя снизить издержки администрирования трудовых отношений, прибегнув к альтернативным вариантам исполнения данной работы. В настоящее время трансакционные издержки, связанные с процессами найма и обучения работников, занимающихся деятельностью, не относящейся к основной компетенции компании, могут быть близки к нулю по целому ряду причин (среди которых развитие цифровой инфраструктуры, упрощающей подбор наиболее подходящего кандидата). Другими словами, трансакционные издержки, связанные с наймом исполнителя со спотового рынка труда, зачастую меньше внутренних издержек компании на администрирование трудовых отношений. «Побочность» некоторых видов деятельности для бизнеса предполагает скорее выполнение «рутинных» задач, в которых добавленная стоимость производимых товаров и оказываемых услуг не является значительной, что обуславливает взаимозаменяемость рабочей силы, а потому не требует присущей трудовым отношениям многофункциональности. При этом для выполнения сложных и комплексных задач по-прежнему наиболее подходящей формой взаимодействия с персоналом являются трудовые отношения.

Вторым объектом исследования А. Чана являлась компания, осуществляющая ведение бизнеса крупного производственного предприятия, которая придерживалась долгосрочного стратегического планирования управлением человеческими ресурсами. В рамках данного планирования формировались сложные системы отбора и оценки деловых качеств персонала, конкурентоспособные уровни оплаты труда работников в рамках развитой системы стимулирования персонала, а также гармоничные отношения между работодателем и работниками и их представителями. Другими словами, данная компания

³ Chan A.W. Flexibility or Commitment: Manpower Strategies under the New Labour Law in China during Financial Tsunami // World Journal of Social Sciences. 2011. Vol. 1. № 4. P. 1. P. 12.

придерживалась долгосрочной стратегии инвестирования в работников, получая конкурентные преимущества не за счет сокращения издержек, а за счет улучшения навыков работников. Таким образом, следует подчеркнуть, что тенденция на платформизацию бизнеса не означает тотальный переход на нее.

Дело в том, что в основе изменения организации управления трудом лежит стремление бизнеса минимизировать издержки для повышения конкурентоспособности. При этом вопрос минимизации затрат на труд при определении конкретного способа взаимодействия с нанимаемыми лицами тесно связан с транзакционными издержками. Д.А. Стапран, анализируя аутсорсинг компаниями отдельных функций бизнеса, отмечает, что согласно теореме Коуза компания будет расширять собственное производство или производить услугу внутри до тех пор, пока внутренняя стоимость производства не превысит стоимости приобретения аналогичного ресурса на рынке, что и составляет экономические предпосылки аутсорсинга⁴. Важно отметить, что теорема Коуза может использоваться не только для демонстрации выделения определенной деятельности по производству товаров или оказанию услуг за пределы компании в рамках аутсорсинга функций, но и выведения отдельных работ, составляющих трудовые функции работников, путем перенесения их исполнения на спотовый рынок (в том числе через «расщепление» трудовой функции на отдельные задания). Другими словами, транзакционные издержки в том числе влияют на построение компаниями отношений с рабочей силой в форме трудовых или гражданско-правовых отношений.

Важно отметить, что «выведение» («аутсорсинг») трудовой функции в целом или частями (в виде отдельных заданий) за рамки компании может осуществляться, например, путем ее передачи для выполнения работниками частных агентств занятости или «гиг-работниками», привлекаемыми индивидуально на спотовом рынке труда. Вопросы регулирования соответствующих отношений, а также сопутствующие организационные и правовые аспекты будут различаться. Так, в первом случае исполняющие работу лица будут обладать статусом работников частного агентства занятости и исполнять трудовую функцию под управлением, контролем и в интересах принимающей стороны. Во втором случае исполнение трудовой функции «гиг-работниками», нанимаемыми на спотовом рынке по договорам гражданско-правового характера, недопустимо, так как это будет означать возникновение трудовых отношений, для избегания чего «выносимая» на аутсорсинг трудовая функция будет видоизменяться путем лишения ее основных характеристик (например, путем расщепления на отдельные задания). Таким образом, в настоящее время можно говорить об «аутсорсинге» не только направлений деятельности, но и работ по отдельным трудовым функциям.

При этом следует подчеркнуть, что модель «гибкой фирмы», особенно в условиях развития современных технологий, является одним из ответов как на социально-экономические изменения, так и на законодательные, что не может игнорироваться. Причем в рамках модели «гибкой фирмы» изменения трудового законодательства в части

улучшения положения работников путем предоставления им больших прав и гарантий затрагивают фактически только «ядро», т.е. непосредственно работников, не касаясь большинства персонала в рамках контура фирмы, так как с ними взаимодействие основано не на трудовых отношениях. Так что законодательные изменения в данной части будут иметь значение для компаний, придерживающихся «модели обязательств» в управлении персоналом, но не будут иметь значение для большей части персонала компаний, придерживающихся модели «гибкой фирмы».

Перед трудовым правом происходящие изменения ставят проблематику, связанную с тем, что традиционные трудовые отношения зачастую не укладываются в новые формы организации труда, т.е. работодатели к ним либо не прибегают вообще (например, посредством привлечения для выполнения работы со спотового рынка труда «гиг-работников»), либо прибегают, но в условиях трансформации их отдельных характеристик (например, путем снижения определенности трудовой функции или в рамках «атипичного» дистанционного труда). В первом случае характеристика складывающихся в рамках данных форм отношений нередко весьма схожа с характеристиками трудовых отношений. Во втором — отношения хотя и являются трудовыми, но претерпевают изменения ключевых признаков. Основными вопросами становятся следующие: должно ли трудовое законодательство распространяться на первые отношения (к примеру, путем наделения соответствующих субъектов всеми или частью трудовых прав и обязанностей) и должно ли законодательство воспринимать изменение отдельных характеристик во вторых.

Так, вариантами ответов на данные вопросы являются либо размывание некоторых критериев трудовых отношений для распространения трудового законодательства на отношения, которые обладают лишь частью характеристик трудовых, либо выделение специальной отдельной категории с определенным набором трудовых прав и гарантий. Одним из радикальных вариантов является попытка ограничить использование не основанных на трудовых отношениях формах взаимодействия компаний с персоналом. Однако значительные изменения в процессе организации управления трудом отражают фундаментальные социально-экономические и технологические изменения. Работодатели не собираются забывать, как использовать новые информационные технологии, и представляется крайне маловероятным, что усилия по ограничению того, как эти технологии могут быть использованы, будут популярны или успешны⁵. Х. Колинс предлагает поставить более смелую цель регулирования трудовых отношений в рамках увязывания такого регулирования с конкурентоспособностью бизнеса и содействием изменениям в организации управления трудом⁶. По сути, в соответствии с таким подходом предполагается определенное «размывание» признаков трудовых отношений, которое, с одной стороны, позволит распространить трудовое законодательство полностью или частично на значительно больший круг субъектов, а с другой — предоставит большую гибкость,

⁴ Стапран Д.А. Развитие методологии формирования стратегических преимуществ на основе сорсинга : дис. ... докт. экон. наук. М., 2019. С. 20.

⁵ Dau-Schmidt K.G. Employment in the New Age of Trade and Technology: Implications for Labor and Employment Law // Indiana Law Journal. 2001. Vol. 76. Iss. 1. Art. 2. P. 13–14.

⁶ Collins H. Regulating the employment relation for competitiveness // Industrial Law Journal. 2001. Vol. 30 (1). P. 34.

нежели существует на данный момент, субъектам трудовых отношений.

Таким образом, происходящие изменения ведения бизнеса и организации управления трудом (фрагментация контура компании, децентрализация производственного цикла, «фиссуризация» работодателя, платформизация бизнеса, широкое привлечение рабочей силы на спотовом рынке (использование «гиг-работников»)) ставят вопросы о комплексной реакции права на данные изменения. Можно выделить два этапа выведения «деятельности» компании за ее пределы. Если на первом этапе происходило выведение внутрифирменных функций за пределы компании в рамках «субконтрактинга», то в настоящее время выведение происходит даже в отношении отдельных трудовых функций, что влечет ряд правовых проблем. Одним из радикальных потенциально возможных вариантов реакции законодателя на распространение современных конструкций организации управления трудом, не предполагающих возникновение трудовых отношений, является попытка их ограничения или запрещения. Другим вариантом является определенное «размывание» признаков трудовых отношений, которое, с одной стороны, позволит распространить трудовое законодательство полностью или частично на значительно больший круг субъектов,

а с другой, предоставит большую гибкость, нежели существует на данный момент, субъектам трудовых отношений.

Литература

1. Лушников А.М. Научно-технические революции и трудовое право (историко-правовой очерк) / А.М. Лушников // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 9–11.
2. Лушников А.М. Четвертая научно-техническая революция и трудовое право: реальные вызовы / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 3–6.
3. Стапран Д.А. Развитие методологии формирования стратегических преимуществ на основе сорсинга : диссертация доктора экономических наук / Д.А. Стапран. Москва, 2019. 471 с.

References

4. Chan A.W. Flexibility or Commitment: Manpower Strategies under the New Labour Law in China during Financial Tsunami / A.W. Chan // World Journal of Social Sciences. 2011. Vol. 1. № 4. P. 1–13.
5. Collins H. Regulating the employment relation for competitiveness / H. Collins // Industrial Law Journal. 2001. Vol. 30 (1). P. 17–48.
6. Langille B.A. Labour Policy in Canada — New Platform, New Paradigm / B.A. Langille // Canadian Public Policy / Analyse de Politiques. 2002. Vol. 28. № 1. P. 132–142.

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.

Непосредственное и опосредованное применение норм трудового права

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
юридического факультета
Российского государственного университета нефти и газа
(Национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина,
кандидат юридических наук
1228662@mail.ru

В данной статье сделана попытка определить непосредственных и опосредованных применителей норм трудового права, внесены предложения по исключению нарушений трудовых права работников посредством признания фиктивными правоотношений, установленных работодателем вопреки требованиям трудового законодательства.

Ключевые слова: отношения, правоотношения, фиктивные правоотношения, опосредованные, непосредственные применители.

The Direct and Indirect Application of Labor Law Provisions

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.
Associate Professor of the Department of Civil Procedure and Social Branches
of Law of the Law Faculty of the Gubkin Russian State University of Oil and Gas
(National Research University)
PhD (Law)

In this article we are made an attempt to determine direct and indirect application the the suitable use labor law, introduced the exclude violations of labor rights workers about recognition of fictitious legal relations contrary to the requirements of labor law.

Keywords: relations, laws relations, fictitious laws relations, direct and indirect suitable uses.

В ст. 1 ТК РФ определены отношения, в которых реализуются нормы трудового права. Реализация данных норм позволяет признать превращение пере-

численных в ст. 1 ТК РФ отношений в правоотношения. Следовательно, существует процесс реализации норм трудового права, благодаря которому отношения, на-

званные в ст. 1 ТК РФ, переходят в категорию правоотношения.

Очевидно, что в указанных отношениях могут участвовать субъекты, обеспечивающие их превращение в правоотношения. В связи с этим попытаемся определить возможности субъектов трудового права по превращению перечисленных в ст. 1 ТК РФ отношений в правоотношения.

В отношениях по трудоустройству у данного работодателя, предшествующих трудовым, прием на работу осуществляет полномочный представитель работодателя. Органы службы занятости могут направить гражданина для трудоустройства к конкретному работодателю. Однако и в этом случае решение о приеме на работу также принимает полномочный представитель работодателя. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что в отношениях по трудоустройству у данного работодателя непосредственным субъектом, обеспечивающим их переход в категорию правоотношений, выступает его полномочный представитель. Гражданин, орган по трудоустройству вправе лишь потребовать от работодателя надлежащего оформления трудовых отношений либо письменного отказа в приеме на работу. Конечно, возможно обжалование решения работодателя в полномочные государственные органы и, может быть, в соответствующее объединение профсоюзов. Однако государственные органы, профсоюз могут лишь опосредованно, то есть после принятия решения работодателем, принять участие в реализации норм трудового права в отношениях по трудоустройству у конкретного работодателя. Хотя и после обращения в данные органы решение о реализации норм трудового права в рассматриваемых отношениях будет принимать полномочный представитель работодателя, которого нельзя обязать заключить трудовой договор; возможно лишь потребовать от него письменный отказ в приеме на работу. Получается, что в данных отношениях работодатель выступает единственным непосредственным применителем норм трудового права, другие субъекты этих отношений участвуют в них опосредованно, то есть в зависимости от принятого полномочным представителем работодателя решения.

В трудовых отношениях работодатель также выступает стороной, его представители осуществляют их надлежащее оформление посредством заключения трудового договора и издания приказа о приеме на работу. Работник на основании решения работодателя заключает с ним трудовой договор. Едва ли работник может быть признан единственным непосредственным применителем в трудовых отношениях. Полномочный представитель работодателя, по общему правилу, готовит проект трудового договора, а также приказ о приеме на работу. В связи с этим работник опосредованно, то есть после подготовки работодателем указанных документов, принимает участие в превращении трудовых отношений в правоотношения. В данных отношениях также возможно обжалование решений работодателя. Хотя отменить его решения невозможно, полномочные органы могут лишь признать их незаконными и (или) необоснованными, а также возложить на работодателя обязанность по их отмене. Следовательно, и в данных отношениях работодатель выступает непосредственным применителем, остальные субъекты участвуют в них опосредованно, то есть после принятия работодателем решения о превращении отношений в правоотношения.

Следующими в ст. 1 (ч. 2) ТК РФ названы отношения по подготовке и профессиональному образованию работни-

ков непосредственно у данного работодателя. В данных отношениях работодатель прямо назван непосредственным правоприменителем. Конечно, работник, лица, ищущие работу, вправе заключить с работодателем ученический договор. Однако лица, ищущие работу, работники, заключившие данный договор, выступают непосредственными исполнителями его условий. В то время как полномочные представители работодателя могут издавать приказы (распоряжения) в рассматриваемых отношениях, обеспечивая реализацию норм трудового права, что влечет их превращение в правоотношения. Следовательно, работодатель выступает в этих отношениях непосредственным правоприменителем, его решения могут быть обжалованы, что может стать основанием для опосредованного применения норм трудового права полномочными органами. Хотя указанные органы не могут выполнять функцию работодателя по непосредственному применению норм трудового права в рассматриваемых отношениях, они вправе признать решения работодателя неправомерными и возложить на него обязанность по принятию законного решения.

В отношениях по организации труда и управлению трудом работодатель непосредственно издает локальные акты нормативного и ненормативного характера. В случаях, предусмотренных законодательством, данные акты должны издаваться с учетом мнения действующего у работодателя профсоюзного органа. Однако мнение профсоюзного органа не имеет решающего значения при принятии работодателем локального акта, оно может быть использовано в качестве доказательства при его обжаловании. То есть в данных отношениях работодатель непосредственно применяет нормы трудового права, другие субъекты могут участвовать в них опосредованно путем обжалования изданных локальных актов. Таким образом, работодатель превращает данные отношения в правоотношения. Зачастую в данных отношениях издаются локальные акты, противоречащие законодательству, то есть ухудшающие положение работников по сравнению с ним. Подобные нарушения могут быть устранены опосредованно после обжалования локального акта в установленном законодательством порядке. Однако отменить локальные акты может только издавший их работодатель. Полномочные государственные органы вправе лишь признать данные акты недействующими или неправомерными с возложением на работодателя обязанности по принятию правомерного решения. Следовательно, в данных отношениях непосредственным правоприменителем также выступает работодатель, который зачастую не заинтересован в предоставлении работникам гарантированных законодательством трудовых прав, что приводит к признанию работодателем правоотношениями отношений, в которых допущены нарушения норм трудового права. В нашем понимании в подобной ситуации возникают фиктивные правоотношения. Допущенные в них нарушения могут быть устранены лишь с участием опосредованных правоприменителей. Очень часто данные препятствия на пути превращения отношений в правоотношения становятся неустранимыми.

Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров и соглашений могут возникать на различных уровнях. Однако заключение в этих отношениях договоров о труде не гарантирует реализацию в них норм трудового права, то есть их превращение в правоотношения. Применение норм трудового права, в том числе имеющихся в содержании коллективных договоров согла-

шений, происходит исключительно на локальном уровне, где работодатель выступает в качестве непосредственного правоприменителя. Опосредованно субъекты социального партнерства могут требовать выполнения работодателем принятых в данных отношениях обязательств. Хотя непосредственным применителем и в данных отношениях выступают полномочные представители работодателя.

В отношениях по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства формируется по запросу работодателя мнение соответствующего профсоюзного органа работников, которое не имеет для работодателя обязательного значения. Как уже отмечалось, данное мнение может быть использовано в качестве доказательства при опосредованном применении норм трудового права путем обжалования неправомерного решения работодателя. Видимо, и в данных отношениях работодатель может выступать в качестве непосредственного применителя норм трудового права.

В отношениях по материальной ответственности работодатель также может издать локальный акт о привлечении работника к ответственности, не превышающей его среднего заработка. По соглашению с работником материальный ущерб может быть возмещен и в превышающем средний заработок работника размере. В свою очередь, работодатель на основании локального акта может полностью возместить работнику материальный ущерб. Отказ работодателя от такого возмещения позволяет работнику обратиться в суд, то есть прибегнуть к опосредованному применению норм трудового права о материальной ответственности работодателя. Следовательно, и в данных отношениях работодатель выступает единственным непосредственным правоприменителем.

В отношениях по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением норм трудового права работодатель также выступает непосредственным применителем норм трудового права. Действительно, органы государственного надзора и профсоюзного контроля не могут отменить решение работодателя, они вправе констатировать его неправомерность с возложением на работодателя обязанности по устранению допущенных им нарушений. То есть и в данном случае контролирующие органы выступают в качестве опосредованного применителя, реагируя на допущенные работодателем нарушения норм трудового права. Исключением могут быть признаны случаи приостановления полномочными государственными органами деятельности работодателя, создающей опасность для окружающих. Однако и в подобной ситуации первичной причиной вмешательства государственных органов в рассматриваемые отношения выступают допущенные работодателем нарушения норм охраны труда. Работодатель должен непосредственно устранить выявленные государственным органом опасные для окружающих нарушения. Показательным примером опосредованного участия государственных органов в данных отношениях является применение работодателем коэффициента 1,50 вместо 1,70 на основании разъяснения государственной инспекции труда¹. Таким образом, государственный орган опосредованно принимал участие в непосредственном установлении работодателем

более низкого, чем установлено законодательством, районного коэффициента.

В отношениях по разрешению трудовых споров работодатель также выступает непосредственным применителем норм трудового права. Подчеркнем еще раз, что органы по рассмотрению трудовых споров не вправе отменять решения работодателя, поскольку не являются по отношению к нему вышестоящей инстанцией, имеющей полномочия работодателя. Поэтому органы по разрешению трудовых споров могут возложить на работодателя обязанность по восстановлению нарушенных им прав. Кстати, в приведенном примере суд по иску работника признал незаконным применение работодателем коэффициента 1,50 вместо 1,70. Однако непосредственным применителем, в том числе и на основании решения суда, будет выступать полномочный представитель работодателя.

В отношениях по обязательному социальному страхованию работодатель также является непосредственным применителем. Хотя соответствующие фонды могут признать неправомерными решения работодателя с возложением на него обязанности по устранению допущенных нарушений. При этом именно фонды принимают решение о расходовании находящихся в их ведении средств. То есть работодатель в подобной ситуации выступает опосредованным по отношению к решениям фондов применителем.

Следовательно, работодатель является применителем во всех отношениях, входящих в предмет трудового права, обеспечивая их переход в правоотношения. Исключения составляют случаи использования Фонда социального страхования РФ, Пенсионного фонда РФ. Монополия работодателя по непосредственному определению правоотношений приводит к массовым нарушениям трудовых прав работников. В нашем понимании работодатель фактически признает правоотношения своими собственными нарушениями. Данные правоотношения являются фиктивными, поскольку не соответствуют нормам трудового права. В связи с этим работники должны иметь право заявить работодателю о фиктивности определенных им правоотношений, что предполагает возникновение у работодателя корреспондирующей обязанности по устранению допущенных нарушений. Поэтому данные отношения не должны признаваться правоотношениями до устранения работодателем допущенных им нарушений либо подтверждения факта возникновения правоотношений полномочными государственными органами. Поэтому после заявления работником о фиктивности правоотношения именно работодатель должен доказать полномочному государственному органу отсутствие нарушений трудовых прав работника. Введение такого порядка осуществления правоотношений позволяет ограничить полномочия работодателя как непосредственного применителя, а также возвести в абсолютное право² работника на признание установленных работодателем правоотношений фиктивными.

Литература

1. Миронов В.И. Правоохранительные отношения при применении понятия «рабочее время» / В.И. Миронов, Т.П. Барбашова // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 22–24.
2. Симонов В.И. Районный коэффициент к заработной плате: вопросы теории и практики / В.И. Симонов // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 28–29.

¹ См. подробнее: Симонов В.И. Районный коэффициент к заработной плате: вопросы теории и практики // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 28–29.

² См. подробнее: Миронов В.И., Барбашова Т.П. Правоохранительные отношения при применении понятия «рабочее время» // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 22–24.

К вопросу о множественности лиц на стороне работодателя в трудовых отношениях

Потапов Андрей Владимирович,
главный специалист отдела нормативно-правовой
работы акционерного общества
«Объединенная двигателестроительная корпорация»
info@uecrus.com

В данной статье рассмотрена правовая природа отношений, возникающих из договора о предоставлении труда персоналу; изучены доводы в защиту утверждения о наличии «множественности лиц на стороне работодателя» и предпринята попытка представить аргументы, опровергающие достоверность таких выводов.

Ключевые слова: занятость населения, направляемый работник, множественность лиц на стороне работодателя, принимающая сторона, работодатель, трудовые правоотношения.

On the Multiplicity of Persons on the Employer's Side in Labor Relations

Potapov Andrey V.
Chief Specialist of the Department of Statutory and Regulatory Work
of United Engine Corporation Joint-Stock Company

Author in this article discusses the legal nature of relationships arising from an outstaffing agreement; the arguments in support of the allegation of the presence of «a plurality of subjects on the side of the employer» were studied, and an attempt was made to present arguments refuting the reliability of such conclusions.

Keywords: employment, outstaffed employee, multiplicity of subjects on the side of the employer, receiving party, employer, labor relationships.

На современном этапе развития трудового права ряд ученых придерживается позиции о возможности пересмотра субъектного состава трудовых отношений и признания множественности лиц (группы лиц) на стороне работодателя¹.

Так, по мнению Н.Л. Лютова, «необходимо изменить структуру взаимосвязи между конструкцией работодателя и конструкцией юридического лица»².

В пределах указанной статьи подробнее рассмотрим специфику субъектного состава на примере отношений, вытекающих из договора о предоставлении труда персонала.

Анализируя приведенное выше утверждение, можно сказать, что действительно, на первый взгляд, в трудовых отношениях, возникающих с участием работника, направляемого временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) (далее — направляемый работник), на стороне работодателя выступает одновременно два и более субъекта: работодатель, который направляет работника для работы принимающей стороне, и работодатель, который принимает направленного работника. Именно это отмечается рядом ученых, и формулируется утверждение, что таким образом направляемый работник вступает

в отношения одновременно с двумя работодателями. Данная правовая конструкция на современном этапе получила наименование «множественности лиц на стороне работодателя» и широко применяется при рассмотрении споров судами в отдельных зарубежных странах³.

Между тем определенные сомнения в достоверности такого утверждения вызывают следующие положения.

Во-первых, основываясь на теории трудового права, трудовое правоотношение является единым, неделимым и делящимся⁴. Его участниками выступают индивидуальные субъекты: с одной стороны, работник и с другой — работодатель. Таким образом, трудовое правоотношение складывается с единственным работодателем.

Во-вторых, на сегодняшний день нет достаточно убедительных оснований утверждать, что на стороне работодателя в трудовых отношениях, возникающих с направляемым работником, выступают одновременно два субъекта.

Так, в силу ч. 1 ст. 342.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) трудовые отношения возникают между ЧАЗ и работником, направляемым к принимающей стороне для выполнения определенной трудовой функции у нее и в ее интересах.

ЧАЗ наделено правом заключения трудового договора с направляемым работником, и именно с ним возникают трудовые отношения.

¹ См., напр.: Хавояшхов А.А. Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015 ; Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях : монография / под ред. Н.Л. Лютова. М. : Буки Веди, 2016 ; Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя : научно-практическое пособие. М., 2011.

² Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях : монография / под ред. Н.Л. Лютова. М. : Буки Веди, 2016.

³ Великобритания, США.

⁴ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 127 ; Лушников А.М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследования : автореф. дис. ... докт. юрид. наук. М., 2004. С. 33.

При этом принимающая сторона в соответствии с приведенной нормой работодателем не является.

Следовательно, субъектом трудовых отношений (работодателем) является только ЧАЗ, он же выступает стороной трудового договора, что свидетельствует о наличии единственного субъекта и лишь одной стороны в трудовых отношениях и опровергает утверждение о множественности лиц на стороне работодателя. Данный вывод не основан на законе и не соответствует положениям теории трудового права.

Между тем вряд ли можно утверждать, что отношения, возникающие в результате заключения трудового договора с направляемым работником, по своей природе являются трудовыми. Трудно отнести их к числу нетипичных трудовых отношений, и вот почему.

Анализируя **содержание** отношений, возникающих с ЧАЗ, можно заметить, что связь их субъектов не является характерной для трудовых отношений.

В соответствии со ст. 15, 56 ТК РФ трудовые отношения — это отношения, где работодатель обязан предоставить работнику работу, обусловленную трудовой функцией, своевременно и в полном размере оплачивать ее, обеспечить условия труда работника. В свою очередь, работник обязан выполнять трудовую функцию лично, в интересах, под управлением и контролем работодателя, с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка.

Между тем ЧАЗ, именуемое «работодателем», в соответствии с ч. 1 ст. 34.1 ТК РФ не обязано организовывать и управлять процессом труда работника, но при этом предоставляет ему возможность трудиться у другого лица, обеспечивая таким образом личное выполнение работником трудовой функции, но в интересах других лиц.

В соответствии с главой 53.1 ТК РФ ЧАЗ наделено правом осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), и в этих целях может в случаях, на условиях и в порядке, установленном законом, направлять временно своих работников с их согласия к принимающей стороне для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах принимающей стороны.

Таким образом, ЧАЗ не осуществляет такие функции, присущие работодателю, как организация и управление процессом труда работника, обеспечение надлежащих условий труда. Более того, отношения, возникающие в результате заключения трудового договора, не носят свойственного им характера — характера власти и подчинения. В силу ч. 1 ст. 34.1 ТК РФ ЧАЗ уполномочено управлять принимающей стороной и контролировать ее (!).

Нельзя не отметить, что с момента заключения трудового договора работник включается в штат ЧАЗ, и с этого момента возникает обязанность ЧАЗ начислять ему и выплачивать заработную плату.

Однако оплата труда направляемого работника осуществляется ЧАЗ за счет средств принимающей стороны. В этом смысле ЧАЗ выступает своего рода посредником между принимающей стороной и направляемым работником.

Таким образом, ЧАЗ в определенном смысле слова оказывает услуги:

- принимающей стороне — подбор и предоставление временного персонала;
- направляемому работнику — подбор и предоставление подходящей работы, оформление с ним трудовых

отношений путем заключения трудового договора и ведения кадровой документации в порядке и на условиях, установленных законодательством.

Анализ отношений, возникающих с принимающей стороной, позволяет утверждать, что их объектом являются услуги, но не самостоятельный труд, который с позиции ст. 15 ТК РФ представляет собой объект трудовых отношений.

Именно принимающая сторона предоставляет работнику работу, обеспечивает ему возможность личного выполнения трудовой функции. Именно принимающая сторона призвана организовывать и управлять процессом труда направляемого к ней работника, контролирует труд, оплачивает его путем перечисления необходимых средств ЧАЗ, требует от работника соблюдения действующих у него положений, предусмотренных локальными нормативными актами, отстраняет его от работы и расследует несчастный случай, произошедший с работником, и т.п.

Кроме того, как правило, именно принимающая сторона является инициатором привлечения работника к дисциплинарной ответственности, который осуществляет трудовую функцию в ее интересах, на ее территории и под ее контролем.

Таким образом, представляется, что нормативный, диспозитивный и дисциплинарный элементы хозяйской власти⁵, характерные для трудовых отношений, присутствуют именно в отношениях между принимающей стороной и направленным работником.

Подводя итог, можно утверждать, что фактически трудовые отношения направляемого работника возникают с принимающей стороной.

В этом смысле представляется обоснованным выделение Н.В. Черных следующих признаков трудовой правосубъектности работодателя, характерных для принимающей стороны, а именно возможность:

- предоставить работу;
- оплачивать труд работника (оплата труда заложена в суммы, выплачиваемые ЧАЗ по гражданскому правовому договору о предоставлении труда персонала);
- являться плательщиком страховых взносов во внебюджетные фонды (аналогично заложены в выплаты ЧАЗ по договору о предоставлении труда персонала);
- самостоятельно нести юридическую ответственность.

Таким образом, **фактическим работодателем** является принимающая сторона, которую законодатель к числу таких субъектов не относит. Это противоречит положениям, предусмотренным ст. 15, 20, 21, 22 ТК РФ, и влечет за собой нарушение целостности, системности понимания трудового правоотношения, его сущности, системы трудового права в целом.

⁵ Л.С. Таль понимал под диспозитивной властью право дирекции «восполнять своими волеизъявлениями пробелы трудового договора относительно обязанностей работника, указывать их конкретное содержание» (т.е. организация и управление трудом направленного работника), под нормативной — «установление и издание норм, определяющих внутренний порядок предприятия» (т.е. подчинение работника локальным нормативным актам работодателя), а под дисциплинарной — «способность к самозащите, прямо или косвенно направленной на охрану установленного в нем порядка от нарушения или несоблюдения лицами, обязанными ему подчиняться» (иницирование процедуры и сбор доказательств для привлечения работника к дисциплинарной ответственности). См.: Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2009. С. 491, 505, 506.

Вместе с тем ЧАЗ, являясь в соответствии с главой 53.1 ТК РФ **юридическим работодателем**, с позиции теории трудового права и положений, предусмотренных ст. 15, 20, 22 ТК РФ, таковым фактически не является.

Наряду с этим можно утверждать, что отношения, возникающие между ЧАЗ и направляемым работником, в результате заключения трудового договора по своей природе трудовыми не являются. Их можно отнести к особой разновидности отношений по содействию занятости населения.

С одной стороны, они отличаются от трудовых отношений по характеру, субъектному составу, объекту и содержанию.

С другой стороны, такие отношения заметно отличаются от отношений по содействию занятости населения, поскольку призваны оформлять трудовые отношения, вести кадровый учет, предоставлять гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для работников, состоящих в трудовых отношениях.

В связи с изложенным имеются веские основания говорить о дефектности отдельных норм, предусмотренных главой 53.1 ТК РФ, в том числе ч. 4 ст. 341.2 ТК РФ, что требует их совершенствования в целях устранения недостатков правового регулирования.

Литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. Москва : Юридическое изд-во, 1948. 336 с.
2. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. Москва : Наука, 1978. 368 с.
3. Лушников А.М. Проблемы общей части российского трудового права: научное наследие, современное состояние и перспективы исследований : автореферат диссертации доктора юридических наук / А.М. Лушников. Москва, 2004. 39 с.
4. Лютов Н.Л. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях : монография / Н.Л. Лютов. Москва : Буки Веди, 2016. 194 с.
5. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л.С. Таль. Москва : Статут, 2009. 539 с.
6. Тангин М.А. Предмет правового регулирования отношений в сфере наемного труда: вопросы теории и практики : автореферат диссертации кандидата юридических наук / М.А. Тангин. Москва, 2016. 21 с.
7. Хавояшхов А.А. Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ : диссертация кандидата юридических наук / А.А. Хавояшхов. Москва, 2015. 152 с.
8. Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя : научно-практическое пособие / М.М. Харитонов. Москва : Юстицинформ, 2011. 143 с.
9. Черных Н.В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность : автореферат диссертации кандидата юридических наук / Н.В. Черных. Москва, 2004. 29 с.

Секондмент как нетипичная форма трудовых отношений

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

В настоящее время в российский правовой оборот вводятся все новые и новые формы нетипичных трудовых отношений, причем их правовое регулирование достаточно часто запаздывает либо является противоречивым. Поэтому в статье предпринята попытка охарактеризовать одну из таких форм — секондмент (прикомандирование персонала) посредством анализа имеющегося и возможного правового регулирования.

Ключевые слова: секондмент, работник, работодатель, трудовой договор, предоставленный труд, нетипичные формы трудовых отношений.

Secondment as a Non-Standard Form of Labor Relations

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

Nowadays one more type of non-typical labour relations are being introduced in the Russian legal form so legal regulation is often rather late temporarily or is contradictive. That's why in this article an attempt to define one of such forms is a secondment (secondment of personnel) by the analysis of present and possible legal regulation is made .

Keywords: a secondment, an employee, an employer, labour, a treaty, labour a contract, external labour, non-typical labour relations.

Как правовое явление нетипичные трудовые отношения существовали постольку, поскольку имели место отношения

найма труда. В частности, в отечественном праве освещались такие виды нетипичных трудовых договоров, как до-

говору с артелью, срочные трудовые договоры, договоры с надомниками, заключаемые через посредников, и др.

Исследование уже сформировавшихся юридических конструкций позволяет на их основе разработать новые, отвечающие современным реалиям. При этом ряд нетипичных трудовых отношений уже достаточно продолжительное время функционирует в трудовом праве, и в то же время появляются все новые и новые нестандартные формы занятости.

Пока в России имелись лишь разрозненные правовые нормы, регулирующие отдельные виды нетипичных трудовых отношений, западные аналитики и фирмы допускали суждения о том, что сложившаяся ситуация является признаком отставания российской экономики, основной целью которой было стагнировать человека посредством работы на одном рабочем месте в течение всей жизни и поставить преграды на пути развития новых трудовых отношений.

За рубежом секондмент очень распространен, две трети организаций активно им пользуются, особенно английские. Однако в нашем современном обществе нет точных данных о его использовании и эффективности, не отработан механизм замещения персонала, отправляемого в «командировку». Условно близким аналогом секондмента в России можно назвать стажировку студентов¹. Как управленческая стратегия, секондмент является относительно новой для российских юридических лиц, и поэтому пока еще не представляется возможным сформулировать единое понятие данной стратегии. В связи с указанным можно встретить множество понятий стратегии секондмента.

Термин «secondment» дословно переводится с английского как «командирование». При такой форме обучения сотрудника направляют на другое место работы на время для приобретения новых знаний и навыков, компетенций, после чего сотрудник возвращается на свое прежнее место работы, к прежним обязанностям, где он применяет полученный опыт².

По мнению И.Б. Дураковой, «секондмент — временный перевод сотрудника в другой отдел внутри организации, а в последнее время и стажировка в совершенно другой компании»³.

И.В. Ким считает, что «секондмент, или прикомандирование персонала, — это временный перевод физического лица (далее — прикомандированный) от одного работодателя (далее — командирующая компания) к другому работодателю (далее — клиент) при котором предполагается возвращение прикомандированного к первому работодателю»⁴.

Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» № 116-ФЗ от 5 мая 2014 г.⁵ (далее — ФЗ № 116) ввел статью 56.1 в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее —

Кодекс, ТК РФ), в соответствии с которой заемный труд запрещается, но в то же время разрешается деятельность по предоставлению персонала.

В соответствии с данным нормативным правовым актом в правовой оборот введен еще один вид нетипичных трудовых отношений — труд работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), который регламентируется одноименной главой 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 341.1–341.5).

При комплексном анализе обозначенных статей (отношений по договору о предоставлении труда работников (персонала)) возникает ощущение слишком уж «похожести» на отношения заемного труда.

Выходу в свет данных законодательных изменений предшествовал достаточно тернистый правотворческий путь, поскольку необходимо было легализовать целый комплекс правовых моментов, описывающих новое явление — секондмент, поэтому законопроект возвращался и рассматривался Государственной Думой во втором чтении повторно. Итак, секондмент, как различные формы прикомандирования работников к другим организациям (аффилированным или не находящимся в какой-либо зависимости) или направления их на стажировки, вплоть до труда в зарубежных странах и международных организациях, повсеместно применяется в управлении персоналом в иных странах. Отдельные элементы секондмента применялись и в России, хотя для этого на тот момент не было должных правовых норм⁶.

Важно отметить, что не так давно Минэкономразвития России уже готовил проект федерального закона «О регулировании труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» — проект закона о секондменте (прикомандировании персонала)⁷. Предполагалось, что данный законопроект будет регулировать правоотношения, возникающие при осуществлении трудовой деятельности работниками, направляемыми временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам.

Согласно законопроекту, по договору о предоставлении труда работников исполнитель (юридические лица, в том числе иностранные и их аффилированные лица, не применяющие специальные налоговые режимы, за исключением физических лиц) обязуется направить временно своих работников с их согласия к заказчику (российские юридические лица или представительства иностранных юридических лиц, действующие на территории Российской Федерации, если они являются аффилированным лицом по отношению к исполнителю, акционерным обществом, если исполнитель является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества, стороной акционерного соглашения с исполнителем) для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала)

¹ См.: Губанова Ю. Как повысить эффективность работы компании // HR-Portal : Сообщество HR-Менеджеров. URL: <http://hrportal.ru/article/kak-povysit-effektivnost-raboty-kompanii>

² Чуланова О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом // Наукovedение. 2014. № 5 (24). С. 19. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>

³ См.: Дуракова И.Б. Управление персоналом : учебник. URL: <http://www.libros.am/book/read/id/363960/slug/upravlenie-personalom>

⁴ См.: Ким И.В. Правовые аспекты соглашений о прикомандировании персонала (секондмент) в Казахстане // Информационная система «ПАРАГРАФ». URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30057438

⁵ СЗ РФ. 2014. № 19. Ст. 2321.

⁶ См., напр.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 5 мая 2012 г. № 749-р «О выделении Минздраву средств для сотрудничества с ВОЗ».

⁷ СПС «КонсультантПлюс».

и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.

Последствием принятия законопроекта в предложенной редакции стала бы возможность практически неограниченно предоставлять работников для трудовой деятельности у иных работодателей, что фактически позволило бы использовать персонал по конструкции заемного труда, применяемого в зарубежной практике и явно расходилось бы с практически только что закрепленным запретом заемного труда в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации, который и определялся ФЗ № 116.

Более того, это свело бы на нет те императивы к частным агентствам занятости и ограничения привлечения персонала с их помощью, поскольку создало бы упрощенную модель привлечения работников через совокупность иных лиц. Кроме того, выделение этого акта в отдельный самостоятельный закон противоречит основным правилам законодательной техники.

Представляется, что нормы ФЗ № 116, вносящие изменения в Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1⁸, должны распространяться на имеющиеся две группы отношений по предоставлению труда персонала и унифицировать правоприменение. Но законопроект почему-то содержал иной, отличный от ФЗ № 116, понятийный аппарат в отношении уже закрепленной терминологии: «исполнитель» вместо «направляющая сторона», «заказчик» вместо «принимающая сторона» и т.д., что никоим образом не могло положительно сказаться на практической деятельности в обозначенной сфере.

Многие нормы законопроекта дублировали в различных модификациях нормы, интегрированные в главу 53.1 Кодекса, а он сам противоречил идеям, имевшим место в законопроекте № 451173-5 и в концепции ФЗ № 116, а его принятие в том виде могло негативно сказаться на системе трудовых отношений в целом.

Кроме того, в настоящее время Минэкономразвития России подготовил законопроект — проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)»⁹, в котором в новой редакции изложена глава 53.1 Кодекса, устанавливающая особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), что продиктовано анализом правоприменительной практики и реализации с 2016 г. особенностей регулирования труда такого персонала. Изменения в первую очередь связаны с необходимостью урегулировать порядок предоставления персонала организациями, не являющимися частными агентствами занятости.

«В законопроекте сформированы подходы по обеспечению трудовых гарантий направляемых работников, в том числе введена норма о направлении работника с его согласия, определены обязанности работодателя по предоставлению работнику сведений о юридическом

лице, в чьих интересах он будет осуществлять трудовую функцию (далее — принимающая сторона), а также о распределении обязанностей работодателя в период направления между юридическим лицом — работодателем и принимающей стороной.

В настоящее время договор о предоставлении труда работников (персонала) широко используется крупнейшими компаниями и холдингами во всем мире. Использование договора признается допустимым и регулируется в большинстве развитых стран, включая страны Европы, США, Канаду, Австралию, Японию, Сингапур, Южную Корею и др., а также в развивающихся государствах, например, в Бразилии, Китае, Индии.

Реализация механизма предоставления труда работников (персонала) направлена на повышение инвестиционной привлекательности Российской Федерации, что способствует развитию отдельных отраслей экономики и созданию новых высокопроизводительных рабочих мест с достойной оплатой труда. При направлении сотрудников трудовые отношения с работодателем не прекращаются, что является важным условием для работников, особенно для иностранных граждан, которые на период работы в России сохраняют трудовые отношения с работодателем и, соответственно, не теряют свое право на участие в социальных и пенсионных программах в странах постоянного проживания»¹⁰.

Предлагаемый проект закона соответствует требованиям Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г.¹¹, а также положениям иных международных договоров Российской Федерации.

Согласно законопроекту при направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) между работодателем и работником заключаются трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору с перечнем обязательной информации. Таким образом, секондмент, как нетипичная форма трудовых отношений, возможно, получит в обозримом будущем правовую реализацию в обновленном виде.

Литература

1. Губанова Ю. Как повысить эффективность работы компании / Ю. Губанова. URL: <http://hr-portal.ru/article/kak-povysit-effektivnost-raboty-kompanii>.
2. Ким И.В. Правовые аспекты соглашений о прикомандировании персонала (секондмент) в Казахстане / И.В. Ким. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30057438.
3. Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова [и др.]; под общей редакцией И.Б. Дураковой. Москва: ИНФРА-М, 2009. 570 с.
4. Чуланова О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 5 (24). С. 109.
5. Чуланова О.Л. Дистанционное образование и проблемы тьюторства / О.Л. Чуланова // Проблемы учебно-методической и воспитательной работы в вузе: материалы 2 межрегиональной научно-практической конференции (г. Сургут, 27 февраля 2004 г.). В 2 томах. Т. 1: сборник научных статей. Сургут: СурГУ, 2004. С. 159–166.

¹⁰ См.: Пояснительная записка к проекту Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» // СПС «КонсультантПлюс».

¹¹ См.: Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (в ред. от 11 апреля 2017 г.) // URL: <http://www.pravo.gov.ru, 16.01.2015>.

⁸ Ведомости ВС РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565.

⁹ СПС «КонсультантПлюс».

Дискреция работодателя в процессе оценки деловых качеств кандидата*

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 деятельности работодателя по оценке деловых качеств кандидата. Автор анализирует ограничения дискреции работодателя, которые следуют из принципов правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Приведены примеры из российской и зарубежной правоприменительной практики, иллюстрирующие недобросовестную политику оценки деловых качеств кандидата.

Ключевые слова: дискреция работодателя, деловые качества, дискриминация, фактическое допущение к работе, разумное приспособление, свобода труда, профайлинг.

The Employer's Discretion in the Evaluation of Candidate's Competencies

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 deals with employer's discretion during screening applicants, their business qualities. The author examines restrictions of employer's discretion determined by legal principles. There are examples of Russian and foreign employer's practice to illustrate unfair methods during screening applicants.

Keywords: employer's discretion, business skills, discrimination, actual access to work, reasonable accommodation, freedom of labour, profiling.

Принятию кадрового решения работодателем о приеме кандидата на работу предшествует процесс оценки его деловых качеств. Этот процесс — сфера усмотрения работодателя¹, ведь в случае обращения кандидата в суд с требованием признать отказ в приеме на работу необоснованным, суд проверяет причины такого отказа, а не примененные работодателем способы оценки деловых качеств кандидата. То есть работодателю достаточно обосновать отказ несоответствием деловых качеств кандидата. Примененные работодателем способы оценки деловых качеств, как правило, не оцениваются судами по существу. При этом указывается, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является *правом, а не обязанностью* работодателя (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14 июня 2018 г. № 33-10907/2018 по делу № 2-1196/2018).

Однако в судебной практике встречаются дела по заявлениям работников с требованием признать про-

цедуру подбора персонала незаконной (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 6 марта 2018 г. № 33-4950). В целом, несмотря на довольно широкую дискрецию работодателя при оценке деловых качеств и принятии по ее результатам решения о приеме на работу, возможность работодателя действовать по усмотрению не является абсолютной.

В науке трудового права авторы обычно оперируют понятием *хозяйской (работодательской) власти*. Не останавливаясь в настоящей статье на вопросе соотношения понятий «дискреция работодателя» и «работодательская власть», отметим, что и дискреция, и власть требуют установления ограничений, дабы не превратиться в произвол.

Рассматривая пределы власти работодателя, А.Г. Поддупейко указывает, что таковыми являются пределы осуществления им своих субъективных трудовых прав, которые следует определять из принципов правового регулирования, в том числе общеправового принципа запрета злоупотребления правом, а также категорий справедливости, добросовестности и разумности². Думается, что такие пределы следуют из всей системы принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно

¹ Для некоторых категорий работников порядок профессионального отбора регулируется нормативными правовыми актами (см., например, Порядок прохождения профессионального отбора и профессионального обучения работниками, принимаемыми на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта (утв. Приказом Минтранса России от 11.03.2016 № 59)).

² Поддупейко А.Г. Пределы хозяйской власти нанимателя (работодателя) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 11–13.

* Статья написана на базе выступления автора 27 ноября 2019 г. на совместной Международной научно-практической конференции «Права и обязанности гражданина и публичной власти: поиск баланса интересов» (в рамках IX Московской юридической недели).

связанных с ними отношений — общеправовых, межотраслевых, отраслевых и внутриотраслевых принципов.

Рассмотрим пределы дискреции работодателя при оценке деловых качеств кандидата, обусловленные действием принципов правового регулирования. Прежде всего это **принцип запрета дискриминации**.

Так, неправомерно задавать кандидату вопросы, связанные с семейным положением, наличием детей, национальностью, религией, возрастом, состоянием здоровья, вредными привычками и др. Данные качества, как правило, не являются деловыми, а значит, знание о них не может быть положено в основу кадрового решения о приеме на работу.

За рубежом законодатель также ограничивает работодателя в процессе оценки кандидатов, в том числе путем запрета задавать на интервью вопросы, которые потенциально могут нарушить принцип запрета дискриминации³. Например, в Германии кандидаты не обязаны отвечать на неправомерные вопросы работодателя (в частности, о беременности, прекращенном предварительном расследовании и др.). При этом работодатель не вправе делать выводы, руководствуясь исключительно отказом кандидата ответить на поставленный вопрос. А несоответствующий действительности ответ на подобный вопрос кандидата не будет являться основанием для увольнения либо квалификации действий как намеренного введения работодателя в заблуждение⁴.

Однако не исключены ситуации, когда имеется обоснованная необходимость выяснения ответа на вопросы, являющиеся, на первый взгляд, дискриминационными. Это может быть связано со спецификой выполняемой работы, требованиями охраны труда, правилами внутреннего трудового распорядка, защитой отдельных категорий работников. То есть при определенных обстоятельствах та или иная характеристика физического лица может являться деловым качеством.

Так, в Англии по общему правилу неправомерно задать вопрос или иным образом выяснить, имеется ли у кандидата погашенная судимость. Однако в силу специфики деятельности (преподавательская деятельность или иная работа с детьми) этот факт подлежит выяснению⁵. То есть при столкновении права лица на реабилитацию, интеграцию в общество и необходимости защиты отдельных категорий, последняя порой перевешивает, следовательно, информация о наличии судимости подлежит раскрытию. Это признается соразмерным ограничением прав для достижения законной цели.

Нередко работодатели закрепляют требования к внешнему виду работников, устанавливают запреты на

проявление различного рода убеждений (политических, религиозных и др.). Если кандидат приходит на собеседование с религиозным атрибутом, возникает вопрос: сможет ли он соблюдать правила внутреннего трудового распорядка? Можно ли в данной ситуации задать вопрос о его религии? Приведем пример из зарубежной правоприменительной практики.

В июне 2015 г. Верховный Суд США рассмотрел дело об отказе в приеме на работу женщине, которая пришла на собеседование в хиджабе. Представитель работодателя предположил, что кандидат надела хиджаб по религиозным соображениям, хотя на собеседовании она вовсе не упомянула о своем вероисповедании или о причинах того, почему она в платке. Действия работодателя были признаны неправомерными (*EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc.*⁶).

Ошибкой представителя работодателя в данной ситуации был вывод о религии кандидата на основе *стереотипов*, что рассматривается Комиссией по обеспечению равных возможностей в области занятости (EEOC) в качестве недобросовестных действий в процессе подбора персонала. В данной ситуации следовало разъяснить кандидату правила работы компании и спросить, будет ли кандидат способен им следовать, то есть нет ли каких-то потенциальных препятствий для их соблюдения.

Неправомерные вопросы работодателя при проведении собеседования для оценки деловых качеств кандидата связаны с риском нарушения запрета *прямой дискриминации*. Однако существует и риск признания действий работодателя *косвенной дискриминацией*. Наиболее ярким примером являются способы оценки деловых качеств, не предусматривающие альтернативных вариантов в целях выравнивания возможностей кандидатов. Приведем пример.

Мисс Брукс, страдающей синдромом Аспергера, было отказано в удовлетворении просьбы обеспечить ей альтернативный способ ответа на вопросы тестирования. Суд признал косвенной дискриминацией применяемую работодателем процедуру подбора персонала, которая не предусматривала «разумной корректировки» для выравнивания возможностей кандидата (*Government Legal Service v. Brookes*⁷).

Такой подход согласуется с положениями Конвенции ООН о правах инвалидов⁸, в частности с такими принципами, как полное и эффективное вовлечение и включение в общество; равенство возможностей (ст. 3). В целях интеграции инвалидов на рынок труда Конвенция распространяет принцип запрета дискриминации и в отношении условий приема на работу (подп. «а» ст. 27).

Россия ратифицировала Конвенцию ООН о правах инвалидов⁹. В целях выполнения принятых обязательств реализуется государственная программа «Доступная среда»¹⁰, одной из задач которой выступает обеспечение равного доступа к трудоустройству инвалидов.

³ См., напр.: *Employment and employee benefits in the UK (England and Wales) : overview* / K. Clark, P. McGrath, McDermott Will & Emery UK LLP // URL: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-503-4973?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-503-4973?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1) (дата обращения: 25.12.2019); *Employment and employee benefits in France : overview* / J. Grangé // URL: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-503-0054?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-503-0054?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)) (дата обращения: 25.12.2019).

⁴ Wisskirchen G., Lützel M. Updated to April 2019 // *Germany, International Labour and Employment Compliance Handbook* / R. Mignin, Salvador Del Rey (Eds.). Netherlands : Kluwer Law International BV, 2019. P. 7–8.

⁵ Hyams-Parish T. Updated to May 2019 // *International Labour and Employment Compliance Handbook* / R. Mignin, Del Rey Salvador (Eds.). Netherlands : Kluwer Law International BV, 2019.

⁶ URL: https://www.supremecourt.gov/opinions/14pdf/14-86_p86b.pdf (дата обращения: 13.06.2018).

⁷ URL: <https://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed35360> (дата обращения: 14.10.2019).

⁸ Заключена в г. Нью-Йорке 13 декабря 2006 г.

⁹ Федеральный закон от 3 мая 2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 04.05.2012.

¹⁰ Утверждена Постановлением Правительства РФ от 29 марта 2019 г. № 363 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 08.04.2019.

На национальном уровне утверждены Методические рекомендации по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости¹¹, где отказ в разумном приспособлении рассматривается в качестве одной из форм дискриминации (п. 3). Разумное приспособление означает принятие мер, создающих условия для инвалидов в степени, необходимой и достаточной для решения вопроса занятости в конкретной ситуации (п. 4), в частности изменение процедуры тестирования при приеме на работу инвалида с учетом нарушенных функций организма и ограничений его жизнедеятельности (подп. «и» п. 5).

Безусловно, в процессе оценки деловых качеств работодатель заинтересован проверить способности кандидата выполнять конкретную работу. При этом не следует предлагать кандидату для оценки его деловых качеств выполнять действия, которые идентичны будущей работе. Это связано с тем, что одним из оснований возникновения трудовых отношений является фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ч. 3 ст. 16 ТК РФ).

Так, С., претендующий на должность юриста, был приглашен на собеседование. Для оценки его деловых качеств С. выполнял задание по проверке договоров в течение одного рабочего дня. По результатам трудовой договор с С. заключен не был. Вопреки утверждениям ответчика, что данное задание являлось одним из этапов подбора персонала, суд квалифицировал осуществленную С. проверку договоров как осуществление трудовой функции в результате фактического допуска к работе. Не последнюю роль для такого вывода сыграл факт ознакомления истца под роспись с локальными нормативными актами, что является обязанностью работодателя при приеме на работу (ч. 3 ст. 68 ТК РФ), т.е. уже после успешного прохождения процедуры оценки деловых качеств, принятия положительного решения, возникновения намерения вступить в трудовые отношения (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 4 апреля 2019 г. № 33-6133/2019).

Если примененная процедура оценки деловых качеств была квалифицирована судом как фактическое допущение к работе, последствия для работодателя зависят от того, кем было осуществлено такое допущение.

Если допуск был осуществлен лицом, не обладающим такими полномочиями, у работодателя возникает лишь право, а не обязанность заключить трудовой договор. В случае отсутствия воли работодателя возникает только обязанность оплатить лицу фактически отработанное им время (выполненную работу) (ст. 67.1 ТК РФ). Если же лицо было допущено уполномоченным субъектом, работодатель будет обязан заключить трудовой договор, а трудовые отношения будут считаться возникшими с момента фактического допущения к работе. Соответственно, с этого же момента возникнут и обязанности работодателя, связанные с выплатой заработной платы, предоставлением гарантий и т.п.

Такой подход, наметившийся в правоприменительной практике и ограничивающий дискрецию работодателя

¹¹ Утверждена Приказом Минтруда России от 9 ноября 2017 г. № 777 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2017. № 12.

при оценке деловых качеств, соответствует *принципу свободы труда* в его взаимодействии с *принципом сочетания государственного и договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений*. Последний «как бы предохраняет от нарушения свободы труда... устанавливая неблагоприятные правовые последствия»¹².

Рассматривая данную тему, нельзя не отметить влияние информационных технологий на процесс и методы оценки деловых качеств¹³. Не секрет, что в настоящее время рекрутеры все больше стремятся оперировать так называемыми *большими пользовательскими данными*, «которые создаются людьми в процессе использования ими различных приложений и сервисов в сети Интернет (данные профайлов в социальных сетях, геолокационные данные, информация о пользовательском поведении, собираемая онлайн-сервисами в процессе их использования клиентами, и др.) или иным образом характеризуют поведение людей (данные видеонаблюдения и проч.)»¹⁴. Эти данные обеспечивают возможность работы алгоритмов, принимающих решения в результате *автоматизированной обработки данных*. Ведь обработка «цифровых следов» позволяет понять интересы, характер личности, ее особенности, круг общения, профессиональные контакты, а на основании этого принять решение, в том числе о приеме на работу.

Нарушение прав человека в результате функционирования алгоритма может являться следствием как изначально заложенных в работу алгоритма неправомерных конструкций (например, отсев кандидатов по признаку национальности или возраста), так и последующих изменений содержания данных. Неслучайно, одним из принципов обработки персональных данных является *точность* (ст. 5 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее — Закон о персональных данных)), а субъекту персональных данных предоставлено *право на доступ* (ст. 14 Закона о персональных данных), обеспечивающее его «активную роль в управлении своими персональными данными» и являющееся, «может быть, единственным эффективным методом предупреждения злоупотреблений и ненадлежащего использования данных со стороны других лиц»¹⁵.

Одним из видов обработки больших пользовательских данных является *профайлинг*¹⁶ — «метод, позволяющий автоматически обрабатывать персональные и иные данные в целях создания профилей из уже имеющихся данных и последующего прогнозирования информации,

¹² Дмитриева И.К. Значение основных принципов трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 15.

¹³ О влиянии технологий на процесс поиска персонала см.: Зорина О.О. Подбор персонала: цифровизация и правовые риски // Право и экономика. 2018. № 8. С. 43–49.

¹⁴ Савельев А.И. Направления регулирования Больших данных и защита неприкосновенности частной жизни в новых экономических реалиях // Закон. 2018. № 5. С. 122–144.

¹⁵ Cavoukian A Privacy by Design: Leadership, Methods, and Results / S. Gutwirth, R. Leenes, P. de Hert, Y. Pouillet (eds.) // European Data Protection: Coming of Age. Springer, 2013. P. 183. Цит. по: Крылова М.С. Принципы обработки персональных данных в праве Европейского союза // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 10. С. 175–181.

¹⁶ Данный метод используется в различных областях, например, при осуществлении контртеррористической деятельности, обеспечении транспортной безопасности, работе с потребителями, в том числе для таргетированной рекламы, и др.

которая может быть использована в качестве основы для принятия решений»¹⁷.

Если «сырьем» для профайлинга выступают персональные данные, то правила игры диктуют нормы о защите персональных данных. В Законе о персональных данных не закреплено понятие «профайлинг», но оно вполне подпадает под легальное определение обработки персональных данных, раскрываемое законодателем через примерный, незакрытый перечень действий с персональными данными (п. 3 ст. 3).

В европейском законодательстве профайлинг прямо именован в качестве вида автоматизированной обработки персональных данных, дано его легальное определение, закреплены права субъекта персональных данных (ст. 4, ст. 22 Регламента № 2016/679 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС (Общий Регламент о защите персональных данных)»).

Несмотря на экономическую выгоду использования профайлинга, он сопряжен с правовыми рисками, в частности нарушением принципа запрета дискриминации, свободы труда. Правовым средством защиты от профайлинга являются права субъекта персональных данных при принятии решений на основании исключительно автоматизированной обработки их персональных данных (ст. 16 Закона о персональных данных), в частности, необходимость получения согласия субъекта в письменной форме, обеспечение ему возможности заявить возражение против такого решения, разъяснение порядка защиты прав и законных интересов.

Соответственно, работодатель (оператор), применяющий, скажем, автоматизированную оценку резюме кандидатов, обязан разъяснить порядок принятия решения, его возможные последствия, обрабатываемые данные, их источник. Для этого следует включить соответствующие положения в правила подачи и обработки резюме, размещаемые на официальном сайте¹⁸.

¹⁷ Bosco G. Cafiero, D'Angelo E., Ferraris V., Suloyeva Y. Profiling. Protecting citizens' rights fighting illicit profiling. Цит. по: Право в сфере Интернета : сборник статей / М.З. Али, Д.В. Афанасьев, В.А. Белов [и др.] ; рук. авт. кол. и отв. ред. М.А. Рожкова (автор главы — В.А. Ларионова) // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸ См. подробнее: Савельев А.И. Научно-практический постатейный комментарий к Федеральному закону «О персональных данных». М., 2017. 320 с.

Подводя итог вышеизложенному, следует заключить, что, несмотря на достаточно широкую дискрецию работодателя в процессе оценки деловых качеств, она не является абсолютной. Ограничения возможностей работодателя вытекают из системы принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, прежде всего принципа запрета дискриминации и свободы труда, а также конституционного права на неприкосновенность частной жизни.

Литература

1. Дмитриева И.К. Значение основных принципов трудового права / И.К. Дмитриева // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 11–14.
2. Крылова М.С. Принципы обработки персональных данных в праве Европейского союза / М.С. Крылова // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 10 (83). С. 175–181.
3. Подупейко А.Г. Пределы хозяйской власти нанимателя (работодателя) / А.Г. Подупейко // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 11–13.
4. Право в сфере Интернета : сборник статей / М.З. Али, Д.В. Афанасьев, В.А. Белов [и др.] ; руководитель авторского коллектива и ответственный редактор М.А. Рожкова. Москва : Статут, 2018. 528 с.
5. Савельев А.И. Направления регулирования Больших данных и защита неприкосновенности частной жизни в новых экономических реалиях / А.И. Савельев // Закон. 2018. № 5. С. 122–144.
6. Савельев А.И. Научно-практический постатейный комментарий к Федеральному закону «О персональных данных» / А.И. Савельев. Москва : Статут, 2017. 320 с.

References

7. Employment and employee benefits in France : overview / J. Grangé. URL : [\(https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-503-0054?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)\)](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/0-503-0054?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)) (дата обращения: 25.12.2019).
8. Employment and employee benefits in the UK (England and Wales) : overview / K. Clark, P. McGrath, McDermott Will & Emery UK LLP. URL : [\(https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-503-4973?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcr=1\)](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/7-503-4973?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcr=1) (дата обращения: 25.12.2019).
9. Hyams-Parish T. Updated to May 2019 / T. Hyams-Parish // International Labour and Employment Compliance Handbook / R. Mignin, Del Rey Salvador (Eds.). Netherlands : Kluwer Law International BV, 2019. 62 p.
10. Wisskirchen G. Updated to April 2019 / G. Wisskirchen, M. Lützel // International Labour and Employment Compliance Handbook / R. Mignin, Del Rey Salvador (Eds.). Netherlands : Kluwer Law International BV, 2019. 62 p.

В соответствии с Распоряжением Минобрнауки России от 28 декабря 2018 г. № 90-р федеральный научно-практический журнал «Трудовое право в России и за рубежом» включен в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук по научной специальности и соответствующей ей отрасли науки:

12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения (юридические науки).

Отдельные вопросы исчисления срока, предусмотренного трудовым договором

Марон Дмитрий Владимирович,
ведущий консультант отдела межбюджетных отношений
Департамента регионального развития
Министерства экономического развития Российской Федерации
mineconom@economy.gov.ru

Представленная статья посвящена вопросам сроков в трудовом праве. В ней предпринята попытка проанализировать особенности исчисления срока действия трудового договора и сформулировать выводы, основанные на теории права и практики его применения.

Ключевые слова: трудовое право, срок, исчисление срока, трудовой договор.

Some Issues of the Calculation of a Term Stipulated by a Labor Agreement

Maron Dmitriy V.
Leading Consultant of the Division of Inter-Budget Relations
of the Department of Regional Development
of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation

This article is dedicated to calculation of terms in labor law. It attempts to analyze the considerations of calculating the duration of labor contract and formulate conclusions based on the theory of law and the practice of its application.

Keywords: labor law, term, terms calculation, labor contract.

Понятие срока в праве, в том числе в трудовом праве, вызывает определенные затруднения по ряду причин. На это указывали и об этом говорили представители науки, которые занимались исследованием срока, как правового явления¹. Между тем значение срока в праве трудно переоценить.

Определяя срок, как некую продолжительность времени, в течение которого предусмотрена возможность реализации права (происходит осуществление субъективных прав, исполнение юридической обязанности, соблюдение правовых норм, правоприменение), огромное значение имеют правила его исчисления, особенности определения моментов его начала и/или окончания, с которыми закон связывает возникновение и/или прекращение прав и обязанностей.

От правильного исчисления установленных законом сроков зависит многое, например, признание поведения участников отношений правомерным или противоправным.

Норма, предусмотренная статьей 14 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), определяет порядок исчисления сроков, с которыми закон связывает возникновение, изменение, прекращение прав и обязанностей. При этом согласно ч. 1 ст. 14 ТК РФ течение сроков, с которыми связано возникновение трудовых прав и обязанностей, *начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения* указанных прав и обязанностей. В случае, когда порядок исчисления сроков предусмотрен для случаев *прекращения* трудовых прав и обязанностей, *течение срока* в силу ч. 2 ст. 14 ТК РФ *начинается со следующего дня*.

¹ См., напр.: Кузакова О.В. Сроки в трудовом праве, как юридические факты и юридические условия: сравнительно-правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. Ижевск, 2008. С. 2.

Например, срок предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию, датированного 1 февраля 2020 года, начинается со 2 февраля и в этом случае истекает 15 февраля 2020 г. Данное положение, его применение на практике, как правило, не вызывает вопросов. Между тем иначе обстоит дело с исчислением сроков, течение которых связано с возникновением прав и обязанностей.

Во-первых, нередко к разным ситуациям, связанным с организацией и управлением наемного труда, ошибочно применяется правило исчисления срока, прямо предусмотренное ч. 1 ст. 80 ТК РФ. Скорее всего, это связано с тем, что такой порядок к случаям увольнения работника по собственному желанию, по аналогии (по обыкновению, механически) переносится и на другие случаи.

Во-вторых, к сожалению, практические работники редко используют положения, предусмотренные разделом I ТК РФ, именуемым «Общие положения». Это связано в основном с отсутствием достаточного времени для решения повседневных вопросов. Это также вызвано спецификой применения правовых норм. Интенсивность труда, большая загруженность работника, как правило, предоставляет ему единственный выбор: для решения поставленной задачи применить конкретную норму, которая, по их мнению, наиболее соответствует сложившейся ситуации, исходя из ее названия и/или содержания.

Наконец, *в-третьих*, использование комментариев, разъяснений, в том числе подготовленных специалистами в области трудового права, которые тем не менее, являясь субъективными (содержащими авторскую позицию), не всегда в полной мере соответствуют содержанию, смысловой нагрузке комментируемой нормы.

Анализируя толкование нормы, предусмотренной статьей 14 ТК РФ, можно отметить следующее. В отношении срока, исчисляемого неделями, месяцами, годами, с которым связано возникновение прав и обязанностей, в основном получило широкое распространение следующее толкование применения нормы. *Окончание* такого срока приходится *на то же число* (месяца, года, определенного соглашением), *с которого он начинается* (которое отражено в соответствующем документе)².

Например, по мнению Ю.П. Орловского, «при исчислении срока месяцами действует... правило: с какого числа месяца начинается срок, с такого же он и оканчивается. Так, если работник был предупрежден за два месяца об увольнении в связи с сокращением штата 26 марта, то срок предупреждения истечет 26 мая. В случае исчисления срока неделями он истекает в соответствующее число последней недели. Так, если применяется двухнедельный срок и он начинается в четверг, то истечет этот срок в четверг второй недели»³.

Такое же разъяснение относительно определения времени окончания срока испытания, установленного соглашением сторон, предложено Рострудом. По их мнению, поскольку течение такого срока связано с возникновением трудовых прав и обязанностей, то он начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. В этом случае трехмесячный *срок испытания включает в себя ту же дату* (но в другом месяце), с которой испытание установлено. В частности, приводя конкретный пример, Роструд указывает, что если испытание установлено с 13 июня 2018 г., то трехмесячный срок испытания включает в себя 13 июня, 13 июля и 13 августа, но не 13 сентября 2018 г.⁴

Представляется, такое разъяснение содержит явную ошибку, поскольку 13 августа в рассматриваемой ситуации в срок испытания явно не подлежит включению. В приведенном выше примере 13 августа является моментом (датой), с которого работник уже считается выдержавшим испытание.

Аналогичный пример приводит О.В. Кузакова, утверждая, что «срочный трудовой договор, заключенный с работником на один год и подписанный сторонами 11.06.2003 г. вступает в силу 11.06.2003 г., а срок его действия истекает 11.06.2004 года»⁵.

Между тем согласиться с подобной точкой зрения нельзя по следующим причинам.

В соответствии с ч. 3 ст. 14 ТК РФ сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответст-

вующее число последнего года, месяца или недели срока. Однако понимание словосочетания «соответствующее число» требует вполне определенного анализа и оценки.

Что же понимается под «соответствующим числом»? Разве законодатель утверждает, что это тот же день, с которого срок начинается? Думается, нет.

Предположим, что трудовой договор заключен сроком на три года, начиная с 11 июня 2018 г. Основываясь на приведенном выше толковании правовой нормы, следует, что срок действия трудового договора истекает соответственно 11 июня 2021 г. Так ли это?

Анализируя ситуацию применительно к каждому году истечения срока действия трудового договора, исходя из приведенной выше конструкции, мы придем к иному выводу и вот почему.

Датой истечения первого года действия такого договора должна быть 11 июня 2019 г. Но в этом случае следующий срок его действия на следующий период времени начинается отсчет уже с 12 июня 2019 г., т.е. день, следующий после даты окончания истекшего срока. Поскольку 11 июня 2019 г. — это время предыдущего срока действия трудового договора, то по понятным причинам с этой даты никак не может начинаться новый отсчет. Таким образом в этом случае период, приходящийся на следующий (второй год) срок действия трудового договора с учетом приведенных правил, завершается уже 12 июня 2020 года (по правилам, установленным в результате толкования нормы). Соответственно третий год должен начать свое исчисление уже с 13 июня 2020 года и завершить свое действие в 13 июня 2021 года, что никак не соответствует ни воле законодателя, что также не отвечает утверждениям авторов.

Как видно на примере, подобное толкование содержит логическую ошибку. В рассматриваемой ситуации соответствующим днем следовало бы считать день, предшествующий дню, указанному в документе. Действительно, календарный год, который начинается 1 января, завершается 31 декабря, но никак не 1 января следующего года.

Другими словами, последним днем работы работника, заключившего трудовой договор, к примеру, 1 декабря 2019 года сроком на один год, должно быть 30 ноября 2020 г. В этом случае следующий срок действия трудового договора может быть начат с 1 декабря 2020 г.

Анализируя в приведенной выше ситуации значение срока трудового договора, установленного соглашением сторон, нельзя не отметить, что в данном случае он выполняет роль не только правообразующего юридического факта, течение которого определяется календарной датой возникновения прав и обязанностей субъектов трудового правоотношения. Он к тому же имеет значение и правопрекращающего юридического факта для трудовых прав и обязанностей⁶. С моментом его окончания (истечения срока действия трудового договора) связано прекращение трудовых прав и обязанностей субъектов

² См., напр.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд. перераб. и доп. М.: Проспект, 2008; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. 3-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2007.

³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова [и др.]; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: Контракт, 2019 // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ См.: Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2018 года: утв. Рострудом // URL: <https://www.rostrud.ru>, 26.09.2018.

⁵ Кузакова О.В. Исчисление сроков, установленных трудовым кодексом Российской Федерации // Вестник Удмуртского университета. Правоведение. 2006. № 6. URL: <https://docviewer.yandex.ru>

⁶ С.П. Маврин выделяет правообразующую, правоизменяющую и правопрекращающую роль срока, как юридического факта. См.: 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. 3-е изд., пересм. М.: Норма; Инфра-М, 2015 // СПС «КонсультантПлюс».

трудового правоотношения. Именно истечение срока действия трудового договора служит одним из элементов (составляющих сложного юридического факта), с которыми закон связывает прекращение трудовых отношений по основаниям, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с соблюдением правил, предусмотренных ст. 79 ТК РФ. При этом в случае, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Условие о сроке действия трудового договора признается сегодня его *видообразующим признаком*⁷. Это обусловлено традиционным разграничением трудовых договоров на два вида: срочный трудовой договор и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок⁸.

В основе данной классификации лежит условие, занимающее особое положение среди прочих условий, в совокупности составляющих содержание трудового договора. В зависимости от того, ограничен ли срок действия трудового договора или нет, трудовой договор может быть признан срочным трудовым договором или договором, заключенным на неопределенный срок.

Ограничение трудового договора определенным сроком, вне всякого сомнения, предполагает возникновение определенных последствий, связанных с истечением срока его действия. При этом данный факт вызывает правовые последствия не только в отношении содержания трудового договора, но и применительно к его классификации.

Так, в последний день срока действия трудового договора пассивное поведение его сторон (их бездействие, молчаливое согласие на продолжение трудовых отношений) служит основанием для признания такого условия утратившим силу (прекратившим свое действие, не подлежащим в дальнейшем применению), а трудовой договор — заключенным на неопределенный срок. Таким образом, бездействие сторон, заключивших срочный трудовой договор, в последний день действия условия о сроке его действия, влечет за собой (служит основанием) трансформацию одного вида (класса)⁹ трудового договора (срочного) в другой (договор, заключенный на неопределенный срок).

Учитывая изложенное, представляется некорректным разъяснение Роструда от 20 ноября 2006 г. № 1904-6-1¹⁰, которым указывается на необходимость заключить до-

полнительное соглашение об изменении срока действия трудового договора в случае, если он истек и ни одна из сторон не потребовала его прекращения.

Признавая, что условие трудового договора о его срочном характере утрачивает силу¹¹, Роструд констатирует, что трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Но в этом случае возникает закономерный вопрос: если условие договора само по себе утрачивает силу, о каком соглашении тогда может идти речь? О чем, собственно, должны (и должны ли) договариваться стороны?

При этом нет необходимости рассуждать о содержании дополнительного соглашения, рекомендуемого к заключению Рострудом, условиях его применения, включая порядок его действия.

Представляется, что правило трансформации одной разновидности трудового договора в другую, определенное императивным способом, не требует дополнительных соглашений.

Литература

1. Бугров Л. Трудовой договор в России и за рубежом : монография / Л. Бугров. Пермь, 2013. 641 с.
2. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И.Я. Киселев. Москва : Дело, 1999. 725 с.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова [и др.] ; ответственный редактор Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. Москва : Контракт, 2019. 1253 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина [и др.] ; под редакцией А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. Москва : Норма; Инфра-М, 2015. 848 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под редакцией К.Н. Гусова. 7-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2008. 402 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под редакцией В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко. 3-е изд., исправл. и доп. Москва : Юрайт, 2007. 940 с.
7. Кузакова О.В. Исчисление сроков, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации / О.В. Кузакова // Вестник Удмуртского университета. 2006. № 6. С. 159–162.
8. Кузакова О.В. Сроки в трудовом праве, как юридические факты и юридические условия: сравнительно-правовой аспект : диссертация кандидата юридических наук / О.В. Кузакова. Ижевск, 2008. 189 с.
9. Левиант Ф.М. Виды трудового договора / Ф.М. Левиант. Москва : Юридическая литература, 1966. 188 с.
10. Трудовое право России: учебник / под редакцией А.М. Куренного. Москва : Проспект, 2020. 672 с.

⁷ Суды общей юрисдикции при рассмотрении вопроса о возможности его изменения сторонами трудового договора по соглашению сторон признают срок его видообразующим признаком. См., напр.: Апелляционное определение Челябинского областного суда от 14 ноября 2019 г. по делу № 2-1681/2019 ; Решение Кушвинского городского суда Свердловской области от 21 августа 2019 г. по делу № 2-552/2019 ; Решение Моргаушского районного суда Чувашской Республики от 16 апреля 2019 г. по делу № 12-11/2019.

⁸ См., напр.: Левиант Ф.М. Виды трудового договора. М., 1966. С. 66–67, 106 ; Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. М., 1999. С. 104 ; Трудовое право России : учебник / под ред. А.М. Куренного. М. : Проспект, 2020. С. 249–252.

⁹ Л.Ю. Бугров разделял по этому основанию трудовые договоры на классы. См.: Бугров Л. Трудовой договор в России и за рубежом : монография. Пермь, 2013. С. 180–185.

¹⁰ Письмо Роструда от 20 ноября 2006 г. № 1904-6-1 // Нормативные акты для бухгалтера. 2006. № 23.

¹¹ К аналогичному выводу пришел Верховный Суд Российской Федерации, указав, что в случае, когда ни одна из сторон не потребовала его расторжения в связи с истечением срока действия срочного трудового договора, и спортсмен, тренер продолжают работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора, заключенного со спортсменом, с тренером, исходя из положений ч. 4 ст. 58 ТК РФ, утрачивает силу и такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. См.: п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 2.

Принципы заработной платы и проблемы их реализации

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

Косаковская Елена Ивановна,
главный специалист
Центра трудовых отношений и социального партнерства
Института профсоюзного движения
Академии труда и социальных отношений (АТиСО),
кандидат юридических наук
 eik71@yandex.ru

В статье проведен анализ установленных трудовым законодательством принципов заработной платы. Выявлено, что они не объединены в единую систему, отсутствуют правовые механизмы эффективной государственной социально-экономической политики, направленной на установление справедливой заработной платы, обеспечивающей достойный уровень жизни работников и их семей.

Ключевые слова: принципы трудового права, заработная плата, квалификация работника.

Salary Principles and Implementation Issues

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

Kosakovskaya Elena I.
Chief Specialist of the Center for Labor Relations and Social Partnership
of the Institute of Trade Union Movement of the Academy
of Labour and Social Relations (AL&SR)
PhD (Law)

The article analyzes the principles of wages established by labor legislation. It is revealed that they are not integrated into the system, there are no legal mechanisms for effective state social and economic policy aimed at establishing a fair wage that provides a decent standard of living for employees and their families.

Keywords: principles of labor law, wage, qualification.

Вопрос об институциональных принципах заработной платы решен законодателем весьма своеобразно. Данные исходные начала (основы), не упомянутые, кстати, в ТК РФ в качестве таковых, оказались разбросанными по разным статьям кодекса без всякой взаимосвязи. Одна их часть нашла воплощение среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений. Но редакцию такого воплощения нельзя назвать удачной. На наш взгляд, следует говорить, во-первых, о принципе обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, а во-вторых, о принципе, обеспечивающем достойное существование работника и его семьи не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Принцип равной оплаты за труд равной ценности неожиданно оказался среди полутора десятков основных обязанностей работодателя (ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Представляется верным предложение Н.М. Саликовой о том, что его следует включить в число основных принципов трудового права¹.

Значительная группа принципов рассматриваемого института оказалась «спрятанной» под своеобразным названием ст. 132 ТК РФ «оплата *по труду*». Понятийно-терминологические странности проявляются также при анализе текстов статей 129 и 132 кодекса. В ч. 1 ст. 129 в легальном определении сказано, что заработная плата —

¹ Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики) : дис. ... докт. юрид. наук. Екатеринбург, 2003. С. 10.

это вознаграждение за труд (первый базовый компонент) в зависимости от пяти критериев (квалификации работника, количества, качества, сложности и условий работы), а также компенсационные выплаты (второй компонент) и стимулирующие выплаты (третий). Однако ч. 1 ст. 132 гласит: заработная плата каждого работника (т.е. в целом, без деления на части) зависит от тех же критериев, за исключением условий труда, которые оказались забытыми. Такой неряшливый зачин основного определения заработной платы делает ее рыхлой, и практика, на наш взгляд, не получает нужные сигналы о правильном ее нормировании и организации.

По нашему мнению, принцип зависимости оплаты труда от квалификации работника является ключевым, поскольку отражает основной признак и отличие заработной платы от других видов доходов. Приобретение работником деловых качеств и прежде всего квалификации позволяет ему выполнять работу в необходимом количестве, качестве и определенной сложности. Другие принципы заработной платы «вытекают» из этого ключевого начала, дополняя и усиливая зависимость размера вознаграждения от труда, который должен быть выполнен в соответствии с уровнем профессионализма работника — его знаниями, умениями, навыками и практическим опытом работы. Представляется, что реализация принципа заработной платы, выражающаяся в *установлении размера вознаграждения за труд в соответствии с деловыми качествами работника и прежде всего с квалификацией*, является одной из основных особенностей правового регулирования заработной платы.

Следует отметить также связь принципов справедливости в оплате труда и равной оплаты за труд равной ценности с работой, которую должен выполнить работник в соответствии со своим уровнем квалификации. Поэтому восприятие работниками несправедливости в оценке их труда возникает тогда, когда они получают различное вознаграждение за выполнение одинаковой трудовой функции. Это происходит из-за того, что в ТК РФ взаимосвязь заработной платы с их квалификацией недостаточно урегулирована. В частности, в ч. 1 ст. 129 ТК РФ квалификация является лишь одним из элементов вознаграждения за труд, при этом в определении размера тарифной ставки она употребляется как равноценная понятию нормы труда определенной сложности. А в определении размера оклада квалификация вовсе не играет роли. Лишь в ст. 143 ТК РФ, посвященной тарифной системе оплаты труда, квалификация работника ставится в один ряд со сложностью работы в определении тарифной сетки и тарифного разряда, а в ст. 149, 150 ТК РФ предусмотрена повышенная оплата труда не за квалификацию работника, а работу различной квалификации.

В такой ситуации еще один принцип ч. 1 ст. 132 ТК РФ — снятие ограничения на максимальный размер заработной платы — воспринимается работниками как «беспредел», в результате которого появляются запредельные оклады, премии, «золотые парашюты» у топ-менеджеров, руководителей и членов коллегиальных исполнительных органов, с одной стороны, и нищие работники, с другой².

Отметим еще одну странность законодателя, с которой нельзя согласиться и проявившуюся в том, что раз-

решенный максимум зарплаты представлен как принцип, а МРОТ — в виде государственной гарантии. Век назад Л.С. Таль предупреждал, что установление минимума зарплаты составляет чрезвычайно сложную и трудную задачу³. Посмотрим, как обстоит дело сегодня с МРОТ, который по воле законодателя с 1 сентября 2007 г. лишился легального определения.

Возьмем для примера оплату труда рабочих федеральных бюджетных образовательно-реабилитационных учреждений. Минимальные оклады рабочих при введении новых систем оплаты труда в сентябре 2008 г. по 1 квалификационному разряду составили 3000 руб., по 2 — 3200, по 7 — 4500, по 8 — 5000 руб. Следует отметить, что МРОТ с 1 января 2009 г. составил 4330 руб. Таким образом, рабочие первых шести разрядов имели оклады ниже МРОТ. При этом размер основной части заработной платы пока не изменялся, а приказ Минздравсоцразвития является действующим⁴. Следовательно, оклады рабочих любого разряда оказались значительно ниже установленного с 1 января 2020 г. МРОТ — 12130 руб.

Такая же ситуация складывается и в субъектах РФ. Так, в Калмыкии оклад санитарки, младшей медсестры первого квалификационного уровня был установлен в 2016 г. в размере 4050 руб., а врача самого высокого, 4 уровня — 8900 руб., тогда как МРОТ с 1 января 2016 г. составлял 6204 руб. При этом размеры окладов превышают МРОТ только у главных медсестер и руководителей структурных подразделений, начиная со 2 уровня⁵.

Исключения есть. Например, г. Москва, в котором минимальные оклады по первой профессионально-квалификационной группе (ПКГ — санитарки, младшие медсестры и т.д.) установлены в размере 17600 руб.⁶, что соответствует размеру минимальной зарплаты IV квартала 2017 г.⁷

По данным мониторинга 2018 г. Профсоюза работников народного образования и науки РФ минимальные размеры ставок заработной платы учителей (без применения повышений) составляют от 3055 руб. в Алтайском крае до 58000 руб. в Москве (соотношение — в 19 раз), воспитателей дошкольных учреждений — от 3276 руб. в Вологодской области до 39101 руб. в Санкт-Петербурге (в 12 раз), преподавателей СПО — от 3055 руб. в Алтайском крае до 46000 руб. в Москве (в 15 раз). При этом более чем в 70% регионов ставки (оклады) не достигают федерального уровня МРОТ⁸.

³ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 152.

⁴ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 25 сентября 2008 г. № 523н // Российская газета. 2008. 15 октября.

⁵ Постановление Правительства Республики Калмыкия от 10 мая 2016 г. № 157 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 2016.

⁶ Приказ Департамента здравоохранения г. Москвы от 9 июня 2012 г. № 531 (с изм. и доп. от 15.12.2017) // Менеджер здравоохранения. 2012. № 8 ; СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Постановление Правительства Москвы от 13 марта 2018 г. № 176-ПП «Об установлении величины прожиточного минимума в городе Москве за IV квартал 2017 г.» // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2018. № 16.

⁸ Постановление исполнительного комитета Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 11 сентября 2019 г. № 18 «О позиции Общероссийского профсоюза образования по вопросам увеличения размеров заработной платы и повышения уровня гарантий по оплате труда педагогических и иных работников образовательных организаций» // URL: <http://www.eseur.ru/>

² См.: Хныкин Г. Заработная плата в России : научно-практический комментарий. Beau Bassin (Mauritius), LAP LAMBERT Academic Publishing RU, 2019. С. 123.

Такая необоснованная дифференциация в размерах постоянной части заработной платы за труд одной и той же квалификации не может считаться справедливой. Еще в 2003 г. Н.М. Саликова предположила, что в связи с переходом на новые системы оплаты труда появится еще один виток резкой дифференциации в уровне оплаты труда работников, причем не только межрегиональной, но и внутрирегиональной, поскольку возникнет разница в оплате труда бюджетников, финансируемых из федерального и регионального бюджетов⁹. К сожалению, ее прогнозы сбываются.

Согласно данным Росстата самая низкая величина прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМ ТН) за 1 квартал 2019 г. установлена в Белгородской области и составила 9366 руб., а самая высокая — 22894 руб. в Чукотском округе. Таким образом, максимальная разница в уровне жизни между регионами составляет 2,4 раза.

В то же время в Москве аналогичная величина составила 19351 руб., а в Калмыкии — 10265 руб., то есть разница составила 1,9 раза, а по сравнению с Алтайским краем — 2 раза.

К сожалению, нормотворцы «потеряли» правило о соотношении размера вознаграждения за труд в виде тарифных ставок, окладов на уровне МРОТ. И теперь установление максимальной разницы в соответствующих регионах в 2,4 раза между размерами вознаграждения за труд в субъектах РФ могло быть оправданной только после того, когда базовый оклад (ставка) в Белгородской области будет установлен не ниже МРОТ. Во всех остальных субъектах РФ размер базового (минимального) оклада (ставки) должен быть равен или превышать МРОТ, но в соответствии с региональной разницей в величинах ПМ ТН. В таком случае принцип справедливости в установлении вознаграждения за труд, как основного компонента заработной платы, будет соблюден.

Таким образом, установление необоснованной дифференциации в размерах вознаграждения за труд является дискриминацией по признаку проживания в определенной местности.

Отдельного пояснения требует содержание и правовая сущность МРОТ. Первоначальная редакция ст. 129 ТК РФ позволяла утверждать, что под МРОТ понимается минимальный размер оплаты *неквалифицированного* труда в нормальных условиях труда и в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, в которую не включаются какие-либо выплаты, кроме тарифной ставки или оклада. Согласимся с данной позицией, но с некоторыми пояснениями. Прежде всего вызывает недоумение тот факт, что органы государственной власти по тем или иным причинам не отождествляют конституционную гарантию в виде вознаграждения за труд с первым компонентом (составной частью) заработной платы — вознаграждением за труд в качестве идентичной, которую законодатель отделяет от компенсационных и стимулирующих выплат. Именно на основании ст. 37 Конституции РФ вознаграждение за труд не может быть ниже МРОТ без учета каких-либо выплат, что соответствует тарифной ставке, окладу. Таков, на наш взгляд, конституционный смысл данного положения Конституции.

Следовательно, установление работодателем тарифной ставки или оклада ниже МРОТ не только нарушает положения Конституции РФ, но и приводит к правовому

абсурду, поскольку включение в МРОТ каких-либо выплат нивелирует право работника на повышенную оплату труда при возникновении оснований для ее установления, будь то стимулирующие или компенсационные выплаты. Таким образом, включение в единый для всех МРОТ различных по своему назначению выплат приводит к установлению равной оплаты за неодинаковый труд, что является антиподом принципа равной оплаты за труд равной ценности.

Вызывает удивление и складывавшаяся судебная практика, в соответствии с которой суды то включали в МРОТ какие-либо выплаты, то исключали из него¹⁰. Лишь позиция Конституционного Суда РФ оставалась неизменной на протяжении последних семи лет¹¹.

Промежуточный вывод таков: государством не только не реализуются положения Конституции РФ, ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ, но и положения международных правовых актов в части установления справедливой заработной платы, обеспечивающей равную оплату за труд равной ценности и достойное человека существование и его семьи.

В частности, в ст. 133 ТК РФ установлено, что МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В то же время в ст. 421 ТК РФ определено, что может, но какое-то время, пока законодательно не будут определены порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до величины ПМ ТН. Однако приближение МРОТ к ПМ ТН состоялось спустя лишь 16 лет с момента принятия ТК РФ, что позволяет сделать вывод об отсутствии в течение многих лет не только внятной государственной социально-экономической политики, но даже элементарного плана увеличения МРОТ, позволяющего повысить уровень жизни самых низкооплачиваемых категорий работников.

С 1 января 2019 г. и далее ежегодно МРОТ устанавливается в размере 100% величины прожиточного минимума трудоспособного населения в РФ за II квартал предыдущего года¹². Однако данная величина составляет лишь 23,5% от среднемесячной начисленной заработной платы работников организаций в целом по РФ¹³. Согласно оценке МОТ Россия отстает по данному показателю не только от развитых, но и от таких развивающихся стран, как Вьетнам, Перу, Бразилия. В Европейских государствах соотношение МРОТ со средней заработной платой составляет в среднем 40–55%¹⁴.

Хотелось бы обратить внимание на тот факт, что прожиточный минимум был введен Указом Президента РФ от 2 марта 1992 г. № 210 как социальный индикатор, характеризующий минимально допустимые границы потребления важнейших материальных благ и услуг (продукты

¹⁰ См., напр.: Определение Верховного Суда РФ от 8 апреля 2011 г. № 3-В11-4 ; Определение Верховного Суда РФ от 24 июня 2011 г. № 52-В11-1 и др.

¹¹ Обзор практики Конституционного Суда РФ за второй и третий кварталы 2012 года ; Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П ; Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П.

¹² Ст. 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (с изм. и доп. от 27.12.2019 № 463-ФЗ) «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729 ; 2019. № 52 (часть I). Ст. 7781.

¹³ Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: www.gks.ru.

¹⁴ Заработная плата в мире в 2016–2017 гг.: Неравенство в оплате труда на предприятиях / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М., 2017. С. 29.

⁹ Саликова Н.М. Указ. соч. С. 287.

питания, предметы санитарии и гигиены, лекарства и т.п.) и должен был использоваться лишь на период преодоления кризисного состояния экономики.

Спустя 28 лет Россия продолжает находиться в перманентном экономическом кризисе, поскольку до сих пор положения вышеупомянутого указа о разработке и использовании минимального потребительского бюджета (МПБ) для формирования перспективной социально-экономической политики и дальнейшего поэтапного повышения МРОТ до его величины так и не были реализованы. МПБ до сих пор официально не рассчитывается, а при разработке сценарных условий и прогноза социально-экономического развития РФ не используется.

Реализация принципов заработной платы может осуществляться как через установление отдельных норм ТК РФ, так и через другие принципы трудового права. Например, принцип равной оплаты за труд равной ценности может быть реализован через сочетание государственного и договорного регулирования не только на локальном, но и на отраслевом уровне, как в бюджетном, так и во внебюджетном секторах экономики. Это может быть установление Правительством РФ базовых ставок (окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) не ниже МРОТ, как минимальных гарантий по заработной плате работников бюджетной сферы. Реализация этого положения ст. 144 ТК РФ для всех работников могла бы способствовать не только реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности в зависимости от квалификации, но и окончательно разрешить спор о том, что никакие выплаты не включаются в МРОТ. Но проблема кроется не только и не столько в позиции судов по структуре МРОТ, а прежде всего в отношении государства как работодателя к своим работникам.

Что касается внебюджетной сферы, то в 9 из 10 отраслевых соглашений, заключенных в 2018 г., установлен размер минимальной тарифной ставки или оклада; при этом только в четырех из них — не ниже МРОТ¹⁵.

Неэффективность правового регулирования заработной платы, на наш взгляд, в частности, связана со следующими причинами: 1) государство устранилось от централизованного правового регулирования вопросов, связанных с установлением критериев, а также и минимальных и максимальных величин заработной платы; 2) государство, как работодатель, нарушает нормы Конституции РФ, основные принципы заработной платы, тем самым подавая отрицательный пример иным работодателям.

В данной ситуации государству целесообразно вернуться к централизованному установлению минимальных гарантий оплаты труда, отвечающих понятию «достойная заработная плата».

Установление в РФ минимальных размеров тарифных ставок, окладов по уровням квалификации может

способствовать реализации принципа справедливости в установлении заработной платы, равной оплаты за труд равной ценности путем определения зависимости данных компонентов заработной платы от деловых качеств работника — квалификации. При этом они должны устанавливаться централизованно, отталкиваясь от МРОТ и являясь минимальными государственными гарантиями по заработной плате работников. Более высокие размеры вознаграждения за труд целесообразно устанавливать в правовых актах социального партнерства и прежде всего в отраслевых соглашениях.

И еще следует отметить, что определение параметров квалификации и ее уровней, а также показателей, от которых зависят размеры тарифных ставок, окладов не всегда возможно отрегулировать нормами трудового права, поскольку данные правовые категории относятся к оценочным понятиям. И все же без них невозможно определить меру труда, что подразумевает под собой установление соответствующих норм (выработки, обслуживания, времени), которые являются основой для определения объема работы в рамках трудовой функции, размера тарифной ставки или оклада. Например, в ст. 133, 133.1 ТК РФ нормы труда выступают в качестве условий, выполнение которых обуславливает право работника на получение определенного размера заработной платы и соответствующую ему обязанность работодателя.

Представляется целесообразным предложить государству, установив дефиниции вышеуказанных оценочных категорий, выработать методику определения границ квалификации (профессии, специальности или должности), а также ввести нормативы, с помощью которых работодатели могут оценивать уровень квалификации работника, количественные и качественные характеристики труда для определения конкретного размера тарифной ставки, оклада. Тем более что такие характеристики были разработаны НИИ труда еще в 1989 г.¹⁶ и содержат количественные критерии оценки сложности и качества работы, с помощью которых могут быть определены размеры окладов.

Литература

1. Головина С.Ю. О правовом содержании категории «минимальный размер оплаты труда» / С.Ю. Головина, Н.М. Саликова // Российский юридический журнал. 2018. № 5. С. 105–114.
2. 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.
3. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. Москва : Московское научное изд-во, 1918. 224 с.
4. Хныкин Г. Заработная плата в России : научно-практический комментарий : монография / Г. Хныкин. LAP LAMBERT Academic Publishing RU Beau Bassin (Mauritius), 2019. 177 с.

¹⁵ См.: Отраслевое соглашение по организациям ракетно-космической промышленности РФ на 2018–2020 годы ; Федеральное соглашение в лифтовой отрасли и в сфере вертикального транспорта на 2019–2021 годы и др. // URL: www.fnpr.ru

¹⁶ Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов). Научно-исследовательский институт труда Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. М., 1989.

Влияние позиций Конституционного Суда РФ на законодательные нормы о составе МРОТ

Филиппов Вячеслав Николаевич,
юрист общества с ограниченной ответственностью
«Развитие Бизнес Сервисов»

fillippoff.v@gmail.com

В статье исследуется роль правовых позиций Конституционного Суда РФ и преодоление правоположений Верховного Суда в вопросе правового регулирования минимального размера оплаты труда. Автор показывает, как в 2017–2019 гг. Конституционный Суд выступил вышестоящей инстанцией по отношению к решениям Верховного Суда, а также вернул правовое регулирование касательно размера МРОТ на ранее существовавший уровень.

Ключевые слова: Конституционный Суд, Верховный Суд, МРОТ.

The Influence of Positions of the Constitutional Court of the Russian Federation on Legal Provisions Concerning the Minimum Wage Amount

Filippov Vyacheslav N.
Lawyer at Development of Business Services Limited Liability Company

The article examines the role of the legal positions of the Constitutional Court of the Russian Federation and overcoming the legal statues of the Supreme Court in the matter of legal regulation of the minimum wage. The author shows how the Constitutional Court acted as a higher authority in relation to the decisions of the Supreme Court, and returned the legal regulation regarding the minimum wage to the previously existing level.

Keywords: constitutional court, supreme court, minimum wage amount.

В 2007 г. Трудовой кодекс лишили определения минимального размера оплаты труда (МРОТ). Это привело к тому, что работодатели получили возможность включать в МРОТ любые выплаты, в том числе и те, которые призваны на государственном уровне компенсировать работникам работу в особых условиях или за пределами нормы рабочего времени.

С 2010 г. судебная практика вносила сумятицу в порядок применения норм об оплате труда, давая им не всегда однозначное толкование. Лишь с конца 2017 г. Конституционный Суд РФ через четыре свои правовые позиции вернул нормативное регулирование МРОТ к правилам, действовавшим до 1 сентября 2007 г. Тем самым КС РФ не только скорректировал судебную практику, но и, по мнению автора, стал позитивным законодателем вместо своего классического статуса «негативного» законодательного статуса. На примере того, как высшие судебные инстанции восполняли появившийся пробел в правовом регулировании, видно смешение функций Верховного и Конституционного судов в вопросе единообразного толкования правовых норм, а также преодоление правоположений первого правовыми позициями последнего.

Как судебная практика участвует в правовом регулировании

Для того чтобы понять, как судебная практика высших судебных инстанций повлияла на ситуацию с МРОТ, важно обозначить, что под ней понимают. Автор придерживается классификации, которая выделяет четыре основных звена судебной практики:

- практика Конституционного Суда РФ;
- руководящая практика;
- прецедентная;
- текущая.

Такую классификацию применяют ко всем уровням судебной системы, но примечательно, что решения самого Верховного Суда также можно классифицировать по этой иерархии (за исключением, естественно, самого верхнего звена).

Руководящая практика — это постановления Пленумов ВС РФ, которые уже давно считаются де-факто нормативными актами. Их обязательность на современном этапе никем не оспаривается. Прецедентная практика — это обзоры и разъяснения, утвержденные президиумом Верховного Суда РФ. В науке встречаются мнения о рекомендательном характере подобных актов, однако в данной работе попробуем опровергнуть этот тезис. И наконец, текущая практика, которая представляет собой решения Верховного Суда РФ по конкретным делам, содержащие правоположения¹. В отличие от первых двух уровней такая практика действительно не является обязательной, но обладает убеждающей силой, авторитетом. Поскольку это самый многочисленный вид судебной практики, то правоприменители часто обращаются к нему, как де-факто обязательному мнению Верховного Суда. Поэтому разнородные решения по сходным делам всегда привлекают внимание и вызывают вопросы, какой же все-таки позиции придерживается высшая судебная инстанция.

Позиции Конституционного Суда РФ содержатся в его решениях, которые в самом общем виде можно классифицировать на два вида — постановления и все остальные акты. Если Суд принимает постановление, то это значит, что в законе, который проверяли, нашли противоречия с Конституцией РФ, либо правоприменительная практика толкует эти положения вразрез с нормами Конституции.

¹ Под правоположениями автор понимает правило применения судами нормы права, вносящее элемент новизны в регулирование трудовых отношений.

В ситуации с МРОТ Суд нашел противоречия не с высшим законом страны, а с той интерпретацией, которую ей дала судебная практика, причем на высшем уровне. Именно сформулированные Конституционным Судом правовые позиции² позволили преодолеть ошибочную судебную практику, сформированную Верховным Судом РФ.

МРОТ в старых редакциях ТК и нынешних

С момента принятия современного Трудового кодекса в 2002 г. в нем была норма, что в минимальный размер оплаты труда не включают доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты. Это правило также касалось выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях. С учетом различных корректировок и перенесением в ст. 129 ТК РФ оно просуществовало до 1 сентября 2007 г.

Однако 4 октября 2006 г. депутаты внесли в Госдуму законопроект, который отменял любые исключения из МРОТ. Теперь он определялся, как «устанавливаемый федеральным законом минимальный размер месячной заработной платы работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности)»³.

Одновременно с этим законопроект повышал размер МРОТ с действовавшей на тот момент величины 1100 рублей до 2000 рублей, в ходе обсуждения доведенный до 2300.

Вероятно, именно такое беспрецедентное на тот момент повышение МРОТ повлияло на решение отменить запреты на включение в него компенсационных и стимулирующих выплат. Однако оказалось, что это позволило выплачивать работникам меньше. Поскольку основным элементом оплаты труда был оклад или тарифная ставка, поправки в Трудовой кодекс разрешили устанавливать оклады меньше МРОТ, если имелись иные составляющие системы оплаты труда. Подобные правила были встречены неоднозначно, как работниками, так и профсоюзами и даже правоохранительными органами.

В 2010 г. Верховный Суд РФ расценил, что тарифные ставки и оклады представляют собой фиксированный размер оплаты труда и не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, указанного в части первой ст. 133 Трудового кодекса РФ⁴. Однако уже в июне того же года Верховный Суд отозвал это разъяснение без каких-либо объяснений⁵.

По мнению автора данной статьи, отзыв разъяснения был связан с находящимся в производстве Верховного Суда делом местного комитета первичной профсоюзной организации производственных рабочих ОАО «Сегежский ЦБК» объединения профсоюзов России СОЦПРОФ,

которое поступило 12 мая 2010 г.⁶ Суть жалобы касалась выплаты заработной платы с учетом всех элементов системы оплаты труда в размере действовавшего на тот момент МРОТ в 2300 рублей. И это несмотря на установленный работнику районный коэффициент и процентную надбавку за работу в местности с особыми климатическими условиями.

Верховный Суд посчитал это правомерным, поскольку совокупный размер месячной заработной платы работников превышал как российский, так и установленный для данной местности минимальный размер оплаты труда. Таким образом, отзыв разъяснения в Обзоре судебной практики позволил принять решение в пользу работодателя⁷.

Этим Верховный Суд фактически узаконил практику выплаты одинаковой зарплаты работникам, трудящимся в разных климатических условиях. Но уже через год Верховный Суд пересмотрел свою позицию и вывел «северные доплаты» (районный коэффициент и процентные надбавки) из состава МРОТ. Рассматривая конкретное дело, суд отметил, что заработная плата северян должна быть определена в размере не менее минимального размера оплаты труда, и уже после этого к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка⁸.

Таким образом, доплаты северянам вывели из состава МРОТ, как и было до 2007 г. В дальнейшем Верховный Суд РФ закрепил это на уровне прецедентной практики, опубликовав данную позицию в Обзоре за третий квартал 2013 г.⁹

Но такое решение было половинчатым, поскольку не затронуло иные местности, в которых установлены доплаты, аналогичные северным. Хотя в отношении них Верховный Суд изначально считал, что выплаты должны начисляться сверх МРОТ¹⁰. Но поскольку для несеверных территорий с особыми климатическими условиями свою позицию ВС РФ нигде официально не закрепил, это позволило ему отойти от ранее принятых решений и занять противоположную точку зрения в 2016 г.¹¹

Из этого следует, что решения по конкретным делам высшей судебной инстанции хоть и дают некий ориентир в правоприменении и обладают авторитетом, но не могут считаться обязательным правовым положением, устанавливающим единые правила для всех. А вот обзоры судебной практики такими являются, и их следует обозначать как вторичный источник трудового права, которые дополняют и конкретизируют указанную норму права. Правовые положения, зафиксированные в обзоре судебной практики, связывают Верховный Суд. Ведь чтобы принять противопо-

² Под правовыми позициями Конституционного Суда автор понимает обязательное мнение Суда по применению и толкованию норм законодательства с учетом содержания Конституции РФ для целей единообразного применения этих норм.

³ Проект Федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» // URL: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?OpenAgent&RN=343558-4](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?OpenAgent&RN=343558-4) (дата обращения: 27.03.2020).

⁴ Обзор законодательства и судебной практики Верховного суда РФ за четвертый квартал 2009 года : утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 г. // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 16 июня 2010 г.

⁶ Электронная справочная Верховного Суда РФ. URL: <https://vsrf.ru/lk/practice/cases?&numberExact=true&number=75-%D0%9210-2®isterDateExact=off&considerationDateExact=off>, электронный ресурс (дата обращения: 09.03.2020).

⁷ Определение Верховного Суда РФ от 23 июля 2010 г. № 75-В10-2 // URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big3/verhsud_big_46332.htm

⁸ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 24 июня 2011 г. № 3-В11-16 // СПС «КонсультантПлюс».

⁹ Обзор судебной практики за третий квартал 2013 года : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 5 февраля 2014 г. // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁰ Определения Верховного суда РФ от 16 ноября 2012 г. № 72-КГ12-2 и от 21 декабря 2012 г. № 72-КГ12-6 // URL: https://www.audat-info.ru/na/editDoc/index/type_id/13/

¹¹ Определения Верховного суда РФ от 8 августа 2016 г. № 72-КГ16-4 и от 19 сентября 2016 г. № 51-КГ16-10 // СПС «КонсультантПлюс».

ложное решение, ему нужно изменить или отозвать ранее сформулированное правовоположение.

Районные коэффициенты и МРОТ

К началу 2017 г. в судебной практике практически установился консенсус насчет того, что северные доплаты не могут входить в размер МРОТ. Однако так и не были решены две другие проблемы.

В первую очередь, это соотношение МРОТ с другими компенсационными выплатами, которые установлены для несевверных регионов с особыми климатическими условиями.

Другая нерешенная проблема была связана с соотношением этих выплат только с федеральным МРОТ. На минимальную заработную плату, которую устанавливали регионы, правила Верховного Суда не распространялись. Таким образом, итоговая зарплата работника могла превышать МРОТ, но быть равной минимальной заработной платы (МЗП) с учетом выплаты районных коэффициентов и процентной надбавки. Исключение составляли случаи, когда в региональном соглашении прямо оговаривалось, что такие компенсационные и стимулирующие выплаты не входят в состав МЗП.

И если в отношении состава МРОТ в несевверных регионах можно было говорить, что даже для Верховного Суда вопрос все еще дискуссионный, то о том, что компенсационные выплаты не входят именно в федеральный МРОТ, было однозначно подтверждено трижды¹². Тем самым в отсутствие легального определения МРОТ в Трудовом кодексе, правовоположения Верховного Суда стали единственным наполнением этой дефиниции.

Но с таким урезанным толкованием не согласился Конституционный Суд РФ.

Два главных тезиса, которые он привел в декабре 2017 г., отменили действие выработанных Верховным Судом прецедентных правовоположений¹³.

В первую очередь КС РФ распространил правило о начислении компенсационных выплат на МРОТ не только на северные регионы, но и на остальные местности с особыми климатическими условиями. Вторая правовая позиция, сформулированная Конституционным Судом, заключалась в распространении обозначенного выше правила не только на федеральный МРОТ, но и на региональную минимальную заработную плату. Тем самым была преодолена тенденция не просто в текущей судебной практике, а в закреплённой на уровне Обзоров Верховного Суда РФ.

Доплаты, надбавки, премии и МРОТ

В тот момент, когда в 2007 г. изменили правовое регулирование МРОТ, неизменной осталась ст. 149 ТК РФ. Она устанавливает порядок оплаты работы в условиях,

отклоняющихся от нормальных. К таким видам работ Трудовой кодекс РФ отнес:

- выполнение работ разной квалификации;
- совмещение профессий;
- работу в выходные и праздники;
- сверхурочную работу;
- работу в ночное время.

По смыслу законодателя эта работа оплачивается дополнительно, поскольку предполагает повышение уровня физических и психоэмоциональных затрат работника.

Однако отсутствие запрета на включение подобных выплат в состав МРОТ позволило работодателям доводить уровень заработной платы работника до нужного размера за их счет. В итоге на практике часто встречалась ситуация, когда работник мог работать за себя и за отсутствующего работника, но все равнополучать зарплату в размере МРОТ.

С тем, что данные выплаты законно входят в МРОТ, согласился Верховный Суд РФ. Он указал, что если совокупный размер месячной заработной платы работников, включая должностной оклад, доплату за работу в ночное время, нерабочие праздничные дни, а также иные выплаты, составляет минимальный размер оплаты труда, то никаких нарушений со стороны работодателя нет¹⁴.

Формально ВС РФ действовал в рамках того правового регулирования, которое было установлено в 2007 г. Но именно с этим не согласился Конституционный Суд РФ.

В апреле 2019 г. он указал, что работники, помимо зарплаты не ниже федерального МРОТ, имеют право на повышенную оплату, если работают в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе сверхурочно, в ночное время, в выходные и нерабочие праздники¹⁵.

Если детально разбирать это постановление, то бросается в глаза то, что Конституционный Суд РФ не упомянул совмещение как вид выплаты, выходящий за рамки МРОТ. Представляется, что это было упущением, так как для ряда работодателей подобное умолчание было расценено как разрешение включать в МРОТ подобную доплату. С ними согласились и некоторые судьи, хотя для подобного вывода не было никаких оснований, ведь сверхурочная, ночная и работа в праздники имеет одну и ту же правовую природу, что и совмещение профессий согласно ст. 149 ТК РФ. В постановлении КС РФ это также упоминается. Однако исходя из буквального прочтения данной позиции, суды сделали ошибочный вывод, что стало поводом для новой жалобы в Конституционный Суд. В декабре 2019 г. он разъяснил, что доплаты за совмещение также не входят в МРОТ¹⁶.

Данное постановление примечательно тем, что здесь речь идет фактически не об установлении конституцион-

¹² Эту позицию Верховный Суд РФ озвучил в обзорах за третий квартал 2012 года, третий квартал 2013 года и в Обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях от 26 февраля 2014 г.

¹³ Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» // URL: <https://legalacts.ru/sud/postanovlenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-07122017-n-38-p/>

¹⁴ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 мая 2010 г. № 8-В10-2 // URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big3/verhsud_big_45554.htm

¹⁵ Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой — четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова» // СПС «Гарант».

¹⁶ Постановление Конституционного суда РФ от 16 декабря 2019 г. № 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой — четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичева» // СПС «Гарант».

ного смысла нормы Трудового кодекса, а о разрешении конкретного трудового спора. Ведь в апрельском постановлении КС РФ вопрос о выплатах за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, был уже решен. Но тем не менее Суд разрешил этот спор по существу. Другой примечательный момент — и работник обратился в Конституционный Суд РФ сразу после апелляционного рассмотрения, не обжалуя сперва решения в Верховный Суд и не дожидаясь его вердикта на этот счет.

Это говорит о том, что не только со стороны судебной власти происходит смешение функций Верховного и Конституционного судов, но и со стороны работников обращение к последнему кажется более эффективным средством восстановления справедливости.

Выводы

Конституционный суд любят именовать негативным законодателем, так как, признавая неконституционными те или иные нормы, он меняет правовое регулирование. Но история с составом МРОТ показывает, что разъяснение конституционного смысла ряда статей Трудового кодекса, наоборот, наполнило правовое регулирование позитивным содержанием. Все три постановления КС РФ касатель-

но МРОТ не выявили ни одного правового дефекта в статьях Трудового кодекса, но существенно расширили понимание того, что входит в состав в МРОТ. Фактически Конституционный суд РФ, не отменив ни одного слова в Трудовом кодексе, вернул регулирование на 12 лет назад, каким оно было до сентября 2007 г. Тем самым можно говорить об усилении функции Суда по установлению конституционно-правового смысла норм трудового законодательства.

Далее, ярко обозначилось место Конституционного Суда в иерархии судебной системы не как параллельной структуры, а как *надзорной инстанции по отношению к решениям Верховного Суда РФ*. Конституционный суд обращает внимание не только на текущую практику, но и на прецедентную, опубликованную в *Обзорах*, утвержденных президиумом ВС РФ. Эта та практика, которая по логике Верховного Суда должна быть эталонной. В ситуации с МРОТ Конституционный Суд РФ преодолел три судебных прецедента, сформулированных Верховным Судом своими правовыми позициями.

Таким образом, по своему статусу правовые позиции КС РФ стоят выше решений ВС РФ, а сам Суд все чаще выступает надзорной инстанцией по отношению к актам Верховного Суда РФ.

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

К вопросу о соотношении МРОТ и величины прожиточного минимума

Рогов Иван Владимирович,
старший помощник начальника отдела воинской части
(Министерство обороны Российской Федерации),
кандидат юридических наук
iv-rogov@yandex.ru

Статья посвящена исследованию проблемных вопросов правового регулирования минимального размера оплаты труда с учетом соответствующего зарубежного опыта (на примере стран Евразийского экономического союза). Обозначена положительная тенденция: увеличение минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

Ключевые слова: трудовое право, оплата труда, Евразийский экономический союз.

On the Correlation Between the Minimum Wage Amount and Minimum Subsistence Level

Rogov Ivan V.
Senior Assistant of the Head of a Military Unit Department
(Ministry of Defence of the Russian Federation)
PhD (Law)

This article is devoted to the study of the problem questions of legal regulation of the minimum size of payment for labor with considering corresponding foreign experience (on the example of the countries of the Eurasian Economic Union). The positive trend: an increase of the minimum size of payment for labor in the Russian Federation was indicated.

Keywords: labor law, payment for labor; Eurasian Economic Union.

При установлении работникам заработной платы работодатели зачастую ненамного превышают минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Как известно, МРОТ продолжительное время был ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, несмотря на то что в соответствии со ст. 133 ТК РФ ниже этой величины он быть не может, являясь «нижней планкой вознаграждения за труд»¹ при условии, что работник за месяц полностью отработал норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности). В том числе для обоснования МРОТ предназначен прожиточный минимум. Величина прожиточного минимума по России, устанавливаемая Правительством РФ на основании п. 2 ст. 4 Федерального закона от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»², в III квартале 2019 г. составила 11012 рублей на душу населения (для трудоспособного населения — 11942 рубля). При этом МРОТ в 2019 г. составил 11280 рублей.

На проблему, связанную с решением практических вопросов повышения МРОТ до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, с необходимостью принятия специального федерального закона (ст. 421 ТК РФ), неоднократно обращали внимание специалисты в области трудового права³. Невозможно оставить без вни-

мания справедливое замечание А.М. Куренного, что по международным стандартам МРОТ это уровень оплаты неквалифицированного труда⁴. Более того, в редакции ст. 129 ТК РФ (до внесения изменений Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ⁵) было определение, в соответствии с которым МРОТ признавался размером месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат). После признания утратившей силу ч. 2 ст. 129 ТК РФ определение минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) законодательно не закреплено. Исходя из того, что иного определения в законе не имелось, Э.Г. Тучковой предложено и в дальнейшем ориентироваться на определение, существующее в ТК РФ перед внесением изменений⁶. По данному вопросу Г.В. Хныкин указывает, что изменение позиции законодателя относительно минимального стандарта оплаты труда негативно отразилось и на содержании других легальных определений⁷.

ной платы и минимального размера оплаты труда по трудовому законодательству России // Законодательство. 2017. № 7. С. 60–66.

⁴ См.: Куренной А.М. Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 15.

⁵ См.: Федеральный закон от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2007. № 17. Ст. 1930.

⁶ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. 8-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2009. С. 334.

⁷ Например, утратила силу ч. 4 ст. 133 ТК РФ, предусматривавшая, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификацион-

¹ См.: Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. 2-е изд., доп. и акт. М.: Проспект, 2015. С. 279.

² СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4904.

³ См., напр.: Бережнов А.А., Корсаненкова Ю.Б., Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Проблемы применения МРОТ в районах Крайнего Севера // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 39–43; Хныкин Г.В. О соотношении справедливой заработ-

Следует упомянуть соответствующий зарубежный опыт (на примере стран Евразийского экономического союза), показывающий, что такая гарантия, как МРОТ, так или иначе урегулирована нормами трудовых кодексов всех государств — членов ЕАЭС.

В соответствии со ст. 1 ТК Республики Казахстан минимальный размер месячной заработной платы — это гарантированный минимум денежных выплат работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных настоящим Кодексом, в месяц. ТК Кыргызской Республики в ст. 151 указывает, что минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) — это гарантируемый законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Таким образом, законодатели Республики Казахстан и Кыргызской Республики, в отличие от российского законодателя, сохранили подход, определяющий МРОТ в качестве платы за неквалифицированный труд.

ТК Республики Беларусь определяет минимальную заработную плату (месячную и часовую) как низшую границу оплаты труда работников за работу в нормальных условиях в течение нормальной продолжительности рабочего времени при выполнении обязанностей работника, вытекающих из законодательства, локальных нормативных правовых актов и трудового договора (ст. 59). Данная статья изначально (до изложения в 2007 г. в новой редакции) содержала положения о том, что в состав минимальной заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие компенсационные выплаты⁸. И это было вполне логично, в том числе исходя из того, что включение в заработную плату работников с целью достижения ее уровня до установленного минимального размера надбавок, доплат, премий и других выплат не соответствует требованиям трудового законодательства⁹. ТК Республики Армения в ст. 179 также указывает, что в устанавливаемый законом МРОТ не включаются доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты. Указанные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные компенсационные и социальные выплаты не включаются в МРОТ в соответствии со ст. 154 ТК Кыргызской Республики. Соответственно, в состав МРОТ по трудовому законодательству Кыргызской Республики включается только основная часть заработной платы (причем за основу берется оплата труда наименее квалифицированного работника)¹⁰.

ным группам работников не могут быть ниже МРОТ. См.: Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. С. 370.

⁸ См.: Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов [и др.]. Минск: Регистр, 2008. С. 287.

⁹ См.: Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: Г.Б. Шишко [и др.]. Минск: Регистр, 2014. С. 326.

¹⁰ См.: Евразийское трудовое право: учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. С. 386.

Необходимо учитывать, что как следствие исключения из ст. 129 ТК РФ части второй, в соответствии с которой в величину МРОТ не могли быть включены компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, судебная практика потребовала разъяснений на уровне Конституционного Суда РФ о возможности включения в состав МРОТ в субъекте РФ районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями. Конституционный Суд РФ в Постановлении от 7 декабря 2017 г. № 38 П¹¹ указал, что основным назначением МРОТ в системе действующего правового регулирования является обеспечение месячного дохода работника, отработавшего норму рабочего времени, на гарантированном законом уровне.

Изложенное подтверждает, что в настоящее время законодательно не урегулирован вопрос включения в величину МРОТ компенсационных, стимулирующих (иных) выплат и к тому же не учитывается квалификация работника, которая в соответствии со ст. 195.1 ТК РФ определяется уровнем знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Возвращаясь к вопросу соотношения МРОТ и величины прожиточного минимума, представляется необходимым отметить две тенденции (традиционно позитивную и негативную), указывающих на так называемые «конкретные меры эффективного правового регулирования общественных отношений в сфере труда»¹²: 11 сентября 2017 г. на совещании с членами Правительства РФ Президентом России В.В. Путиным было предложено с 1 января 2018 г. повысить МРОТ с действующего размера 71% (от прожиточного минимума трудоспособного населения) до 85% и не позднее 1 января 2019 г. — уравнивать МРОТ и прожиточный минимум. В тот же день на федеральном портале проектов нормативных правовых актов был размещен проект соответствующего федерального закона¹³. По итогам указанного совещания с членами Правительства 20 сентября 2017 г. был утвержден перечень поручений¹⁴. С 1 января 2018 г. МРОТ увеличился с 7800 до 9489 рублей в месяц, с 1 мая 2018 г. — до 11163 рублей, с 1 января 2019 г. — до 11280 рублей, а с 1 января 2020 г. — до 12130 рублей¹⁵. В свою очередь, негативной тенденцией можно назвать снижение величины прожиточного минимума: во II квартале 2019 г. величина прожиточного минимума составила 11185 рублей на душу населения (для трудоспособного населения — 12130 рублей); в III квартале 2019 г. — 11012 и 11942 рубля соответственно; для IV квартала 2019 г. также планируется снижение прожиточного

¹¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38 П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» // СЗ РФ. 2017. № 51. Ст. 7913.

¹² См.: Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 3.

¹³ См.: ID проекта 01/05/09-17/00073033. URL: <http://regulation.gov.ru/projects#nra=73033/> (дата обращения: 29.03.2020).

¹⁴ См.: Приказ Президента РФ от 20 сентября 2017 г. № Пр-1913. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/55695/> (дата обращения: 29.01.2020).

¹⁵ См.: 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 I). Ст. 7781.

минимума с установлением его соответствующей величины 10609 и 11510 рублей¹⁶. Некоторое снижение величины прожиточного минимума, характерное для последнего квартала года, отмечается и в предыдущие периоды ежегодно (начиная с 2015 г.).

Как указано выше, в настоящее время заработная плата работника достаточно редко превышает МРОТ и, соответственно, прожиточный минимум. Н.Л. Лютов и Е.С. Герасимова подчеркивают, что это особенно характерно для регионов, которые слабее всего развиты экономически¹⁷. Так как в соответствии со ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника не может быть ниже МРОТ, в случаях, когда зарплата находится на «пограничном» уровне по отношению к МРОТ, появляется особенность, на которую следует обратить внимание. Налоговое законодательство РФ устанавливает, что вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей относится к доходам (ст. 208 НК РФ) и, соответственно, облагается налогом. Как справедливо указывает Г.С. Скачкова, по законодательству РФ не требуется, чтобы ниже МРОТ не опускалась сумма, которую работник получает на руки¹⁸ (т.е. после налогообложения). При этом, возвращаясь к тезису о том, что прожиточный минимум предназначен в том числе для обоснования МРОТ, представляется необходимым поставить и следующий вопрос: обеспечивает ли установление МРОТ реальные (даже минимальные) потребности работников в условиях, когда работник может являться единственным кормильцем в семье? Ведь ст. 2 ТК РФ устанавливает такой принцип правового регулирования трудовых отношений, как обеспечение права работника на заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи. Специалисты Международной организации труда отмечают, что в Российской Федерации при установлении ставок минимальной оплаты труда в качестве основного критерия (закрепленного в законодательстве) применяется только «уровень инфляции / стоимости жизни»¹⁹. Другие критерии (например, такие как уровень зарплат, уровень занятости, экономическая ситуация или развитие, производительность труда, финансовые возможности предприятий, социальные пособия) на момент проведения исследования не применялись при установлении ставок минимальной оплаты.

Таким образом, продолжает существовать ряд проблемных вопросов, связанных с определением и структурой МРОТ. Поэтому представляется весьма актуальным внесенный в 2014 г. на рассмотрение Государственной Думы Федерального Собрания РФ, но в настоящее время пока так и не реализованный проект федерального закона «О внесении изменений в статью 129 Трудового кодекса Российской Федерации», предусматривающий возврат в ст. 129 ТК РФ абзаца с соответствующим опре-

делением минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы)²⁰. При этом следует прежде всего учитывать изначальный принцип минимальной оплаты труда, подразумевающий, что размер минимальной оплаты труда прежде всего определяется как сумма, необходимая работнику для оплаты стоимости его достойной жизни, а также достойной жизни его семьи. Потребности работников и их семей являются критически важным критерием, используемым при установлении МРОТ, так как данный критерий непосредственно связан с защитой уровня жизни работников, которая, в свою очередь, является главной функцией МРОТ.

Что касается соотношения МРОТ и величины прожиточного минимума, представляется более справедливой и, соответственно, целесообразной реализация подхода, направленного на «сближение» МРОТ и величины прожиточного минимума исключительно за счет повышения минимального размера оплаты труда. Именно этот подход прослеживается в Послании Президента России Федеральному Собранию 15 января 2020 г.²¹ Как указал В.В. Путин, с целью исполнения социальных обязательств государства «в любом случае, при любой ситуации и на всей территории страны» необходимо закрепить в Конституции Российской Федерации норму о том, что минимальный размер оплаты труда в России не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. По всей видимости, в ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации в ближайшее время будут внесены изменения. Нет никаких сомнений в потенциальной эффективности данной меры при условии, что соответствующая норма не только декларативно будет иметь высшую юридическую силу и прямое действие (ст. 15 Конституции Российской Федерации), но и реально соблюдаться должностными лицами, а также органами местного самоуправления и государственной власти.

Литература

1. Бережнов А.А. Проблемы применения МРОТ в районах Крайнего Севера / А.А. Бережнов, Ю.Б. Корсаненкова, И.А. Костян [и др.] // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 39–43.
 2. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива / Н.Г. Гладков. 2-е изд., доп. и актуализированное. Москва : Проспект, 2015. 928 с.
 3. Евразийское трудовое право : учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина [и др.] ; под общей редакцией М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. Москва : Проспект, 2017. 496 с.
 4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под редакцией К.Н. Гусова. 8-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2009. 992 с.
 5. Куренной А.М. Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С. 13–15.
 6. Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 3–7.
 7. Лютов Н.Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : монография / Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова. 2-е изд., доп. и перераб. Москва : Центр социально-трудовых прав, 2015. 190 с.
- ²⁰ См.: Законопроект № 434587-6. Автоматизированная система законодательной деятельности Государственной Думы Федерального собрания РФ // URL: [http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/\[Spravka\]?OpenAgent&RN=434587-6&02](http://asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/[Spravka]?OpenAgent&RN=434587-6&02) (дата обращения: 29.03.2020).
- ²¹ См.: URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/62582/> (дата обращения: 29.03.2020).

¹⁶ См.: ID проекта 01/02/01-20/00098987. URL: <http://regulation.gov.ru/projects#пра=98987/> (дата обращения: 29.03.2020).

¹⁷ См.: Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : монография. 2-е изд., доп. и перераб. М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 111.

¹⁸ См.: Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 5-е изд. М. : РИОР: ИНФРА-М, 2014. С. 290.

¹⁹ См.: Основы установления минимальной оплаты труда / Ф. Эйро, К. Саже ; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М. : МОТ, 2010. С. 37.

8. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общей редакцией Г.А. Василевича; общей редакцией: В.Г. Голованов [и др.]. Минск : Регистр, 2008. 1024 с.
9. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / под общей редакцией Г.А. Василевича; общей редакцией : Г.Б. Шишко [и др.]. Минск : Регистр, 2014. 1184 с.
10. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Г.С. Скачкова. 5-е изд. Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2014. 932 с.
11. Трудовое право России : учебник / под редакцией А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2016. 624 с.
12. Хныкин Г.В. О соотношении справедливой заработной платы и минимального размера оплаты труда по трудовому законодательству России / Г.В. Хныкин // Законодательство. 2017. № 7. С. 60–66.
13. Эйро Ф. Основы установления минимальной оплаты труда / Ф. Эйро, К. Саже. Москва : МОТ, 2010. 145 с.

Новые подходы к взаимодействию сферы труда и сферы образования

Кудряшова Светлана Николаевна,
главный инспектор отдела экономического развития
и жилищно-коммунального хозяйства
администрации города Сельцо Брянской области
 cudryaschovaswetlana@yandex.ru

На примере взаимодействия профессиональных стандартов и образовательных стандартов в работе рассматриваются современные аспекты согласования сферы труда и сферы образования, анализируются подходы к понятию компетенция и их значение в содержании трудовой функции.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, образовательный стандарт, профессия, квалификация, компетенция, трудовая функция.

New Approaches to the Interaction Between the Labor Sphere and the Sphere of Education

Kudryashova Svetlana N.
Chief Inspector of the Department of Economic Development
and the Housing and Utilities Infrastructure of the Administration
of the Town of Seltso of the Bryansk Region

For example, the interaction between professional standards and educational standards in the work considers the modern aspects of coordination of employment and education, analyzes the approaches to the concept of competence and their importance in the maintenance work.

Keywords: professional standard, educational standard, profession, qualification, competence, labor function.

В настоящее время работнику для того, чтобы конкурировать на рынке труда, необходимо отвечать всем требованиям стандартов и основным международным тенденциям развития рынка труда, уметь быстро адаптироваться в новых условиях, владеть комплексом необходимых компетенций в разных областях профессиональной деятельности.

Правовой статус работника и работодателя формируется в условиях макроэкономической отрасли, в которой они осуществляют свою деятельность. Государство для целей адаптации субъектов трудовых отношений при любом формировании рынка труда должно осуществлять функции по созданию системы образования, сопоставимой с системой рынка труда и занятости¹.

¹ Драчук М.А. Роль профессиональных стандартов в построении современной нормативной модели рынка труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 50–53.

Согласно закону № 273 от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», профессиональное образование в результате освоения образовательных программ направлено на получение знаний, умений, навыков, опыта деятельности и формирования компетенций в целях профессионального развития человека, его способности и готовности выполнять определенного вида работу согласно приобретенной профессии и квалификации. При этом Федеральным законом № 273-ФЗ (ст. 11) обусловлена взаимосвязь системы образования и формирования структуры и инфраструктуры рынка труда. А именно формирование федеральных образовательных стандартов должно производиться с учетом профессиональных стандартов. В соответствии с ч. 1, ч. 9 ст. 12 названного закона № 273-ФЗ образовательные программы, определяющие содержание образования, разрабатываются на основании профессиональных стандартов, если иное не предусмотрено законом. Также профессиональ-

ные стандарты создают базис для разработки курсов обучения, учебных планов, для различных целевых групп учебно-методических материалов.

Профессиональное образование и обучение осуществляется по направленности (профилю) обучения в соответствии с образовательными и федеральными образовательными стандартами. Названные стандарты разрабатываются по уровням образования в соответствии с перечнями профессий, специальностей, направлениям подготовки, которые утверждаются органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Разграничение работников в рамках профессии и специальности осуществляется через квалификацию. Трудовой кодекс РФ статьей 195.1 определяет понятие квалификации и профессионального стандарта. Указанная норма формулирует квалификацию работника как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. При этом согласно ст. 2 закона «Об образовании в РФ», квалификация определяется как уровень знаний, умений, навыков и компетенций, обуславливающих подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Нормативное закрепление понятий «квалификация» и «профессиональный стандарт», как отмечает О.И. Митрофанова, привело к формированию нового правового института «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников», предметом которого являются «специфические общественные отношения, определяющие квалификацию работника, применение профессиональных стандартов, подготовка и дополнительное профессиональное обучение»². В этой связи профессиональная подготовка и переподготовка направлена на получение необходимых компетенций для выполнения нового вида профессиональной деятельности или приобретения квалификации и осуществляется с отрывом от работы или без отрыва от работы, а также с частичным отрывом от работы по программам, утвержденным Приказом Минобрнауки России № 499 от 1 июля 2013 г.³

В целях разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов Приказом Минтруда № 148н утверждены уровни квалификаций⁴, где установлены 9 уровней, которые содержат необходимые требования для описания трудовых функций, включающие требования к образованию, обучению с учетом видов профессиональной деятельности в зависимости от полномочий и ответственности работника.

Применительно к профессиональным стандартам Федеральный закон «Об образовании в Российской Фе-

дерации» в п. 7 ст. 11 указывает, что «формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования к результатам освоения основных образовательных программ в части профессиональной компетенции осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов». То есть в основе формирования компетенций лежат профессиональные стандарты.

Трудовое законодательство, а также Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» не регламентируют понятие «компетенция», однако применяется этот термин в двух смыслах:

- при описании достижения результатов образования;
- при описании полномочий органов государственной власти, органов местного самоуправления, образовательных организаций, а также органов управления образовательной организацией.

В словарно-справочном пособии, опубликованном на официальном сайте Минтруда России, компетенция характеризуется как «динамическая комбинация знаний, умений, опыта, а также способность применять их для успешной профессиональной деятельности»⁵. При этом под видом профессиональной деятельности согласно Приказу Минтруда России № 170н⁶ понимается «совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда». Опосредованное отражение компетенции находят в профессиональных стандартах при описании в разделе трудовых функций, знаний, умений.

В литературе применяется различная классификация компетенций как результатов профессионального образования и обучения: универсальные, специфические, общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные и др.

Относительно применения термина «компетенция» можно выделить два основных подхода, это:

- 1) действия работника в соответствии со стандартами;
- 2) субъективные особенности личности, позволяющие добиваться достижений в профессиональной деятельности на основе приобретенных знаний и опыта.

Наряду с компетенцией применительно к работнику, успешно осуществляющему трудовую деятельность, используется термин «компетентность». Как правило, этот термин употребляется как субъективная характеристика по отношению к работникам, которые способны и готовы реализовывать приобретенные знания, умения, навыки, обладают необходимыми деловыми качествами для осуществления успешной трудовой деятельности.

В Рекомендации Европейского Парламента и Совета Европейского Союза от 23 апреля 2008 г. «компетентность» употребляется с точки зрения «доказанной способности использовать знания, умения социальные и/или методические способности в ситуациях работы или изучения и в профессиональном, и в личном развитии»⁷. Опосре-

² Митрофанова О.И. Профессиональные стандарты : учебно-практическое пособие / отв. ред. Д.Л. Кузнецов. М. : КОНТРАКТ, 2017. 136 с.

³ Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 № 29444) // Российская газета. 2013. 28 августа.

⁴ Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (зарегистрировано в Минюсте России 27.05.2013 № 28534) // Российская газета. 2013. 13 июня.

⁵ Формирование системы профессиональных квалификаций : словарно-справочное пособие. М. : Перо, 2016. С. 9. URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru/nationalnews/76122/>

⁶ Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2013. № 8.

⁷ Рекомендация Европейского Парламента и Совета Европейского Союза от 23 апреля 2008 г. «Об учреждении европейской квалификационной рамки для обучения в течение всей жизни».

дованно компетентность отражена в профессиональных стандартах в разделе описания трудовых функций. Набор вышеперечисленных качеств формирует конкурентоспособность работника на рынке труда.

В Справочнике профессий⁸, помимо описания названных сведений, содержится и информация о компетенциях по версии Ворлдскиллс (WorldSkills) Россия. Однако применение данных компетенций нормативно не закреплено, но для повышения конкурентоспособности на рынке труда они широко используются.

Этот фактор объясняется тем, что техническим и технологическим прогрессом вызвано появление новых профессий и исчезновение ряда привычных, устоявшихся в практике. Особенно этот стремительный темп усилился в последнее время — одни профессии исчезают, другие появляются, на первый план выходят компетенции. Не как общее, а конкретизирующее частное. На сегодняшний день эксперты констатируют, что в ближайшем времени не будет твердой связи с профессией, будут превалировать навыки и компетенции⁹.

В настоящее время анализ профессионально-квалификационной деятельности на рынке труда в нашей стране ведется непрерывно. Для создания объективной возможности поиска и информированности современных потребностей и требований рынка труда по профессиям, требующим среднего профессионального образования, Минтрудом утверждены соответствующие справочники и списки¹⁰, а также Правила ведения и актуализации справочника профессий¹¹, которые общедоступны в средствах массовой информации. Наряду со Справочником профессий, востребованных на рынке труда, утвержденным Минтрудом России (2015 г.), эксперты Сколково в 2014 г. составили Атлас профессий, в котором представлен перечень наиболее перспективных профессий по отраслям производства, а также «профессий пенсионеров», кото-

рым составители предвещают скорейшее «вымирание». По их данным, к 2030 г. исчезнет 57 профессий, взамен которых придут 186 специальностей¹². Пресс-служба Минтруда России сообщила, что, по данным мониторинга профессионально-квалификационной аналитической системы, в 2018 г. самыми востребованными стали профессии в сфере образования и бухгалтерского учета. Названные данные были собраны из открытых источников по поиску работы совместно с Всероссийским научно-исследовательским институтом труда ведомства и РЭУ им. Г.В. Плеханова¹³.

Следует отметить, что прежние профессии, которые между собой ранее никак не соприкасались, в настоящее время получили новую общность, поэтому работнику необходимо приобретать компетенции, относящиеся к другим профессиям. Например, сегодняшний хирург, помимо профессиональных медицинских знаний, должен иметь технические навыки для того, чтобы применять новейшее оборудование. И таких примеров соприкосновения профессий в различных областях с каждым годом становится все больше. Из этого следует, что профессии в условиях технической революции не «вымирают», а трансформируются в новые с учетом передовых технологических инноваций, требующих приобретения работниками новых компетенций. То есть в последнее время компетенции приобрели одно из приоритетных значений в трудовой функции.

В итоге можно выразить мнение, что профессиональные стандарты имеют комплексный характер и позволяют раскрыть профессиональную деятельность с учетом различных квалификационных уровней, связанных общей технологической задачей. При этом в структуре описания деятельности сочетаются требования к знаниям, умениям, компетенциям, профессиональному опыту, тем самым обеспечивается преемственность профессиональных стандартов и образовательных стандартов. Таким образом, координируются требования к качеству труда и, как следствие, к производительности, повышается качество подготовки работников в сфере профессионального образования, развитию обучения на производстве, повышения уровня квалификации работников.

Литература

1. Волошина И.А. Формирование системы профессиональных квалификаций: словарно-справочное пособие / И.А. Волошина. Москва: Перо, 2016. 48 с.
2. Драчук М.А. Роль профессиональных стандартов в построении современной нормативной модели рынка труда / М.А. Драчук // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 50–53.
3. Митрофанова О.И. Профессиональные стандарты: учебно-практическое пособие / О.И. Митрофанова; ответственный редактор Д.Л. Кузнецов. Москва: Контракт, 2017. 136 с.

¹² Атлас профессий. URL: <http://atlas100.ru/>

¹³ Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://spravochnik.rosmintrud.ru/news/800>

Люксембург: Европейская комиссия. Офис официальных публикаций Европейского сообщества, 2008. 15 с. В русскоязычном варианте (2009) — 26 с.

⁸ Постановление Правительства РФ от 18 мая 2017 г. № 590 «О формировании, ведении и об актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессий» (вместе с «Правилами формирования, ведения и актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессий») // СЗ РФ. 2017. № 22. Ст. 3148.

⁹ URL: <https://rg.ru/2018/04/17/na-rynke-truda-budut-vostrebovany-te-kto-sposoben-uchitsia-postoianno.html>

¹⁰ Приказ Минтруда России от 2 ноября 2015 г. № 832 (ред. от 10.02.2016) «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2015. № 11.

¹¹ Постановление Правительства РФ от 18 мая 2017 г. № 590 «О формировании, ведении и об актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессий» (вместе с «Правилами формирования, ведения и актуализации государственного информационного ресурса «Справочник профессий») // СЗ РФ. 2017. № 22. Ст. 3148.

Уважаемые авторы!

Сообщаем о возможности присвоения DOI ранее опубликованным или планируемыми 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».

Соотношение понятий «профессиональная» и «дисциплинарная» ответственность и современные тенденции развития данных видов ответственности

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 предпринят анализ соотношения понятий «профессиональная» и «дисциплинарная» ответственность и выявлены некоторые тенденции развития законодательства, обусловленные взаимовлиянием и сближением указанных видов ответственности.

Ключевые слова: профессиональная ответственность, субъект профессиональной деятельности, дисциплинарная ответственность, профессиональная этика, саморегулирование.

The Correlation Between “Professional” and “Disciplinary” Liability Concepts and Modern Tendencies of the Development of These Liability Types

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

The article attempts at an analysis of the correlation between the “professional” and “disciplinary” liability concepts and identifies some modern law development tendencies caused by the mutual influence and approximation of the indicated liability types.

Keywords: professional liability, subject of professional activities, disciplinary liability, professional ethics, self-regulation.

В настоящее время в науке и законодательстве наблюдается сближение и взаимообогащение понятий «профессиональная» и «дисциплинарная» ответственность. На практике это приводит как к положительным, так и к негативным последствиям. К последним, в частности, следует отнести тенденцию расширительного толкования дисциплинарного проступка и, как следствие, необоснованного наложения на работников дисциплинарных санкций, что, собственно, и обусловило интерес автора к данной проблематике.

Предваряя анализ соотношения рассматриваемых понятий, следует указать на многоаспектный характер каждого из них. Многоаспектность понятия «дисциплинарная ответственность» обусловлена тем, что отношения, в рамках которых применяется данный вид юридической ответственности, входят в предметы разных отраслей права, а сама она в широком смысле может рассматриваться как ответственность за нарушение любой дисциплины (трудовой, воинской, учебной и др.)¹. В то же время данное понятие является сугубо правовым, в отличие от понятия «профессиональная ответственность», которое, в свою очередь, является предметом исследования не только правовой науки, но и иных гуманитарных наук, в частности психологии и философии. Так, в психологической литературе профессиональная ответственность молодого специалиста

трактруется как сложное интегративное образование в структуре личности данного лица, включающее ряд компонентов: когнитивный (оцениваемый по уровню профессиональной компетентности, степени уважения социальных норм и этических требований, когнитивной ориентации), мотивационно-ценностный (критериями оценки которого являются общая и творческая активность личности, ее социальная полезность, степень удовлетворенности процессом и результатом профессиональной деятельности, эмоциональная устойчивость) и конативный (учитываются такие критерии, как планирование профессионального развития, внутренняя готовность к осознанному и самостоятельному конструированию перспектив карьерного продвижения, самоконтроль и саморегуляция на пути к достижению профессиональных целей). При этом высказано мнение о том, что профессиональная ответственность личности, будучи связанной с оценкой мотивации и контролем профессиональной деятельности и карьерного роста молодого специалиста, является детерминирующим психологическим фактором его карьерного продвижения².

Как этико-философское понятие, профессиональная ответственность рассматривается в качестве разновидности социальной ответственности, наступающей за нарушение норм профессиональной этики, а сама профессиональная этика определяется в литературе по философии

¹ См. подробнее: Забрамная Е.Ю. Дисциплинарная ответственность: межотраслевой аспект и актуальные проблемы правового института // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 42–45.

² Желаяевская Н.Ф. Профессиональная ответственность личности как детерминанта карьерного продвижения : автореф. дис. ... канд. психолог. наук. Сочи, 2010. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01004739523>

как «наука о профессиональной морали как совокупности идеалов и ценностей, идей о должном, этических принципов и норм поведения, отражающих сущность профессии и обеспечивающих взаимоотношения между людьми, складывающиеся в процессе труда и вытекающие из содержания их профессиональной деятельности»³. Не углубляясь в рамках данной статьи в философский аспект рассматриваемого понятия, тем не менее отметим двойственный подход к профессиональной этике в философской науке. Согласно нему, с одной стороны, она трактуется как свод норм и правил профессиональной морали, т.е. фактически речь идет о профессиональных кодексах поведения. А с другой стороны, профессиональная этика понимается как наука о профессиональных особенностях той или иной трудовой деятельности, и в этом смысле, как отмечается в литературе, «предметное поле понятия «профессиональная этика» существенно расширяется за счет включения в него помимо профессиональных кодексов еще и проблем специфики того или иного вида профессиональной деятельности, а также всего комплекса проблем, связанных с определением места профессиональной этики как науки в системе современного социального и гуманитарного знания»⁴.

Следует отметить, что морально-этический аспект понятия «профессиональная ответственность» превалирует над собственно юридическим и вообще трудно отделим от последнего. Данный вывод позволяют сделать многочисленные примеры определений в литературе профессиональной ответственности представителей тех иных профессиональных групп. Так, в частности, профессиональная ответственность ученого понимается как его ответственность перед научным сообществом за качество проводимых им исследований и получаемых результатов, за добросовестное выполнение других профессиональных ролей, за сохранение ценностей сообщества⁵.

Правовая составляющая понятия «профессиональная ответственность» складывается из ряда аспектов (значений). Во-первых, данное понятие используется в юридической литературе в контексте страхования риска ответственности, предусмотренного гражданским законодательством, хотя сам рассматриваемый термин в Гражданском кодексе РФ (далее — ГК РФ) не используется⁶. В этом смысле профессиональная ответственность рассматривается как ответственность субъектов определенной профессиональной деятельности, недостаточная квалификация, ошибки или упущения которых могут повлечь за собой причинение вреда жизни, здоровью или имуществу иных лиц. Причем речь идет об ответственности как отдельных индивидуумов — субъектов определенной профессиональной деятельности, например медицинских работников, так и коллективных образований (организаций), например медицинских организаций.

Пункт 1 ст. 935 ГК РФ устанавливает, что законом на указанных в нем лиц может быть возложена обязанность страховать риск своей гражданской ответственности, которая может наступить вследствие причинения вреда жизни, здоровью или имуществу других лиц или нарушения договоров с другими лицами.

Также обязанность по страхованию риска ответственности может не вытекать напрямую из закона, а быть основана на договоре. Согласно п. 1 ст. 931 ГК РФ договор страхования риска ответственности по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда жизни, здоровью или имуществу других лиц, может предусматривать страхование риска ответственности самого страхователя или иного лица, на которое такая ответственность может быть возложена.

Поскольку объектом данного вида страхования являются имущественные интересы страхователя или иного лица — субъекта ответственности, то профессиональная ответственность в данном контексте представляет собой гражданско-правовую имущественную ответственность субъектов определенной профессиональной деятельности. В настоящее время круг субъектов профессиональной деятельности, риск ответственности которых страхуется на основании императивных либо диспозитивных норм закона, достаточно широк. К таким лицам, в частности, относятся: медицинские работники, аудиторы, оценщики, архитекторы, строители, риелторы, нотариусы, арбитражные управляющие, профессиональные участники рынка ценных бумаг и др.⁷

Во-вторых, «профессиональная ответственность» используется в отношении субъектов определенных видов профессиональной деятельности как обобщающее понятие, охватывающее весь комплекс видов юридической ответственности, которые могут быть применены к таким лицам в связи с ненадлежащим (непрофессиональным) осуществлением им своей деятельности. Примечательно, что такой широкий подход к пониманию профессиональной ответственности встречается не только в литературе, но и в нормативных правовых актах. В качестве примера можно привести Закон Тверской области от 24 июня 1999 г. № 56-ОЗ-2 «О здравоохранении в Тверской области», ст. 51 которого именуется «Профессиональная ответственность медицинских и фармацевтических работников» и устанавливает, что данные работники несут ответственность за нарушения прав граждан в области охраны здоровья, ставшие следствием невыполнения или ненадлежащего выполнения ими своих профессиональных обязанностей, в соответствии с законодательством Российской Федерации. Прежде всего, следует отметить, что речь здесь идет как об имущественной гражданско-правовой ответственности данных субъектов профессиональной деятельности перед третьими лицами — гражданами, чьи права были нарушены, так и о штрафной (карательной) ответственности, которая реализуется посредством применения к ним уголовно-правовых либо административно-правовых санкций. Кроме того, такое невыполнение либо ненадле-

³ Цвык В.А. Профессиональная этика: проблемы теории и методологии // Вестник РУДН. Серия: Философия. 2012. № 3. С. 154.

⁴ Цвык В.А. Указ. соч. С. 153.

⁵ См., напр.: Рошак Б.В. Этика науки и профессиональная ответственность ученого // Культура. Наука. Интеграция. 2015. № 3 (31).

⁶ См., напр.: Луговец В.Я. Страхование профессиональной ответственности: понятие, специфика и основания возникновения // Гражданское право. 2016. № 6. С. 20–24; Михайлова И.А., Романова И.Н. К вопросу о страховании профессиональной ответственности нотариуса // Нотариус. 2019. № 3. С. 6–8; Итыгилова Е.Ю. Профессиональная ответственность в институциональном устройстве аудиторской деятельности // Международный бухгалтерский учет. 2019. № 10. С. 1139–1153; и др.

⁷ См., напр.: Методические материалы по страхованию строительных рисков, разработанные Координационным центром по страхованию при Минстрое России (Решение коллегии Минстроя России от 10 апреля 1996 г., протокол № 5), согласованы Росстрахнадзором (Письмо от 29 августа 1996 г. № 08/4-230/кр-21) и рекомендованы Минстроем России (Письмо от 30 августа 1996 г. № ВБ-13-185/7).

жащее выполнение субъектами своих профессиональных обязанностей может стать основанием для их привлечения к дисциплинарной ответственности работодателем, а в тех случаях, когда оно повлекло возникновение у работодателя имущественного ущерба, обусловленного, например, обязанностью медицинской организации по договору о предоставлении медицинских услуг выплатить пострадавшему от непрофессионализма своего работника физическому лицу — контрагенту денежную компенсацию, может обусловить привлечение виновного работника к материальной ответственности по нормам трудового права.

В таком контексте дисциплинарную ответственность работников — представителей определенных профессий (профессиональных групп), предусмотренную нормами трудового права, следует рассматривать как составляющую профессиональной ответственности, которая, как видно, имеет более широкое содержание.

В то же время рассматриваемое широкое понимание правового аспекта профессиональной ответственности влияет на понятие дисциплинарной ответственности, обеспечивая его эволюцию и, образно выражаясь, «расплывание», что иллюстрируют многочисленные примеры привлечения к дисциплинарной ответственности как работников, так и иных субъектов профессиональной деятельности за нарушения кодексов профессиональной этики⁸.

Рассматриваемая тенденция ярко выражена в текущем законодательстве, регламентирующем ответственность субъектов профессиональной деятельности, обусловленную непрофессиональным осуществлением данной деятельности и изобилующем примерами приложения понятий «дисциплинарная санкция», «меры дисциплинарного воздействия», «меры дисциплинарного взыскания», «дисциплинарная ответственность» к лицам, не относящимся к категориям работников и служащих. Так, данная тенденция может быть проиллюстрирована законодательством о саморегулируемых организациях, состоящим из Федерального закона от 1 декабря 2007 г. № 315-ФЗ «О саморегулируемых организациях» (далее — Закон о саморегулируемых организациях) и иных нормативных правовых актов.

Согласно ст. 2 Закона о саморегулируемых организациях под саморегулированием понимается самостоятельная и инициативная деятельность, которая осуществляется субъектами предпринимательской или профессиональной деятельности и содержанием которой являются разработка и установление стандартов и правил указанной деятельности, а также контроль за соблюдением требований упомянутых стандартов и правил.

Саморегулирование осуществляется на условиях объединения соответствующих субъектов в саморегулируемые организации, т.е. строится на гражданско-правовых отношениях членства в данных организациях. При этом под субъектами предпринимательской деятельности понимаются индивидуальные предприниматели и юридические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность, а под субъектами профессиональной деятельности — физические лица, осуществляющие профессиональную деятельность, регулируемую в соответствии с федеральными законами.

В контексте рассматриваемого вопроса важно отметить, что Закон о саморегулируемых организациях предусматривает право этих организаций применять меры дисциплинарного воздействия в отношении своих членов. При этом п. 5 ст. 4 Закона о саморегулируемых организациях обязывает такую организацию установить меры дисциплинарного воздействия в отношении ее членов за нарушение требований стандартов и правил саморегулируемой организации, а подп. 2 п. 1 ст. 6 рассматривает в качестве одной из основных функций данной организации применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных законом и ее внутренними документами в отношении своих членов.

Причем на основании п. 4 ст. 3 Закона о саморегулируемых организациях, если иное не установлено федеральным законом, для осуществления деятельности в качестве саморегулируемой организации некоммерческой организацией должны быть созданы специализированные органы, контролирующие соблюдение ее членами требований стандартов и правил предпринимательской или профессиональной деятельности, а также рассматривающие дела о применении в отношении таких лиц мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных внутренними документами саморегулируемой организации.

Детально порядок применения мер дисциплинарного воздействия в отношении членов саморегулируемой организации установлен в ст. 10 Закона о саморегулируемых организациях. Согласно положениям данной статьи орган по рассмотрению дел о применении в отношении членов саморегулируемой организации мер дисциплинарного воздействия рассматривает жалобы на действия ее членов и дела о нарушении ими требований стандартов и правил предпринимательской или профессиональной деятельности, условий членства в саморегулируемой организации. Процедура рассмотрения таких жалоб и дел, а также содержание указанных нарушений определяются внутренними документами саморегулируемой организации.

При рассмотрении жалоб на действия членов саморегулируемой организации орган по рассмотрению дел о применении в отношении членов саморегулируемой организации мер дисциплинарного воздействия обязан приглашать на свои заседания лиц, направивших такие жалобы, а также членов саморегулируемой организации, в отношении которых рассматриваются данные дела. В случаях, установленных саморегулируемой организацией, указанный орган вправе принять решение о применении следующих мер дисциплинарного воздействия:

- 1) вынесение предписания, обязывающего члена саморегулируемой организации устранить выявленные нарушения и устанавливающего сроки устранения таких нарушений;
- 2) вынесение члену саморегулируемой организации предупреждения;
- 3) наложение на члена саморегулируемой организации штрафа;
- 4) рекомендацию об исключении лица из членов саморегулируемой организации, которая подлежит рассмотрению постоянно действующим коллегиальным органом управления саморегулируемой организации;
- 5) иные установленные внутренними документами саморегулируемой организации меры.

Все решения (за исключением рекомендации об исключении лица из членов саморегулируемой организации)

⁸ См.: Забрамная Е.Ю. К вопросу о природе норм корпоративной этики и возможности привлечения ее нарушителей к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 33–36.

принимается большинством голосов членов органа по рассмотрению дел о применении в отношении членов саморегулируемой организации мер дисциплинарного воздействия и вступают в силу с момента их принятия указанным органом. Решение об исключении из членов саморегулируемой организации может быть принято не менее чем 75% голосов членов упомянутого органа.

Данные решения (кроме решения об исключении из членов саморегулируемой организации) могут быть обжалованы членами саморегулируемой организации в постоянно действующий коллегиальный орган управления саморегулируемой организации в сроки, установленные саморегулируемой организацией, а решение об исключении обжалуется непосредственно в суд.

Интересно, что Закон о саморегулируемых организациях предусматривает зачисление денежных средств, полученных саморегулируемой организацией в результате наложения штрафа на своего члена, в компенсационный фонд саморегулируемой организации.

Как видно, Закон о саморегулируемых организациях оперирует именно понятием «дисциплинарная ответственность члена саморегулируемой организации» и связанным с ним понятием «меры дисциплинарной ответственности», а ограничивается применением более широкого термина «меры дисциплинарного воздействия». Однако примечательно, что в ст. 7.1 данного закона, посвященной реестру членов саморегулируемой организации, сказано, что этот реестр представляет собой информационный ресурс, который содержит систематизированную информацию о членах саморегулируемой организации, а также сведения о лицах, прекративших членство в саморегулируемой организации. К таким сведениям в числе прочего относятся сведения о результатах проведенных саморегулируемой организацией проверок члена саморегулируемой организации и фактах применения к нему **дисциплинарных и иных взысканий** (в случае, если такие проверки проводились и (или) такие взыскания налагались). Такой разницей в терминологии свидетельствует об отсутствии у законодателя ясности в вопросе о правовой природе санкций, предусмотренных законодательством о саморегулируемых организациях, и юридической ответственности, применяемой в отношении их членов.

Рассматриваемая тенденция взаимовлияния профессиональной и дисциплинарной ответственности нашла свое проявление и в иных нормативных правовых актах. Ярким примером являются Основы законодательства Российской Федерации о нотариате, утвержденные ВС РФ 11 февраля 1993 г. № 4462-1 (далее — Основы о нотариате), ст. 17 которых закрепляет дисциплинарную ответственность нотариуса за нарушения, предусмотренные Кодексом профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации, а именно за виновные действия, приведшие к нарушению требований, установленных данным кодексом.

В соответствии со ст. 6.1 Основ о нотариате Кодекс профессиональной этики нотариусов в РФ устанавливает требования к профессиональной этике нотариуса, а также основания возникновения дисциплинарной ответственности нотариуса, порядок привлечения его к дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарной ответственности нотариуса, занимающегося частной практикой. Данный кодекс принимается собранием представителей нотариальных палат и утверждается федеральным органом юстиции.

Решение о привлечении нотариуса, занимающегося частной практикой, к дисциплинарной ответственности принимается нотариальной палатой субъекта РФ и может быть обжаловано в суд.

Статья 12 Основ о нотариате предусматривает, что увольнение нотариуса, работающего в государственной нотариальной конторе, производится в соответствии с законодательством РФ о труде. В свою очередь, нотариус, занимающийся частной практикой, слагает полномочия по собственному желанию либо освобождается от полномочий на основании решения суда о лишении его права нотариальной деятельности, в том числе по ходатайству нотариальной палаты за неоднократное совершение дисциплинарных проступков, нарушение законодательства, а также в случае невозможности исполнять профессиональные обязанности по состоянию здоровья (при наличии медицинского заключения) и в других случаях, предусмотренных законодательными актами РФ.

Положения Основ о нотариате, закрепившие дисциплинарную ответственность нотариусов, занимающихся частной практикой, вызвали негативную оценку многих специалистов, полагающих, что данные лица в силу отсутствия у них трудового статуса не являются надлежащими субъектами дисциплинарной ответственности⁹.

Таким образом, проведенный анализ показал сближение и взаимопроникновение понятий «профессиональная» и «дисциплинарная» ответственность, о чем свидетельствуют тенденции обогащения правовой компоненты этико-правового понятия «профессиональная ответственность» и расширения круга субъектов дисциплинарной ответственности.

Литература

1. Желаяевская Н.Ф. Профессиональная ответственность личности как детерминанта карьерного продвижения: автореферат диссертации кандидата психологических наук / Н.Ф. Желаяевская. Сочи, 2009. 21 с.
2. Забрамная Е.Ю. Дисциплинарная ответственность: межотраслевой аспект и актуальные проблемы правового института / Е.Ю. Забрамная // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 42–45.
3. Забрамная Е.Ю. К вопросу о природе норм корпоративной этики и возможности привлечения ее нарушителей к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права / Е.Ю. Забрамная // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 33–36.
4. Итыгилова Е.Ю. Профессиональная ответственность в институциональном устройстве аудиторской деятельности / Е.Ю. Итыгилова // Международный бухгалтерский учет. 2019. № 10. С. 1139–1153.
5. Луговец В.Я. Страхование профессиональной ответственности: понятие, специфика и основания возникновения / В.Я. Луговец // Гражданское право. 2016. № 6. С. 16–24.
6. Михайлова И.А. К вопросу о страховании профессиональной ответственности нотариуса / И.А. Михайлова, И.Н. Романова // Нотариус. 2019. № 3. С. 6–8.
7. Рошак Б.В. Этика науки и профессиональная ответственность ученого / Б.В. Рошак // Культура. Наука. Интеграция. 2015. № 3 (31). С. 47–51.
8. Цвык В.А. Профессиональная этика: проблемы теории и методологии / В.А. Цвык // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Философия. 2012. № 3. С. 148–161.
9. Черемных Г.Г. Кодекс профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации, как и дисциплинарная ответственность нотариусов, нуждается в законодательном переосмыслении / Г.Г. Черемных // Нотариус. 2018. № 3. С. 17–25.

⁹ См., напр.: Черемных Г.Г. Кодекс профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации, как и дисциплинарная ответственность нотариусов, нуждается в законодательном переосмыслении // Нотариус. 2018. № 3. С. 17–25.

Успешная практика признания отношений трудовыми в ходе проверок ФСС РФ

Васильева Татьяна Николаевна,
юрист
TNVasileva07@mail.ru

Статья посвящена особенностям применения действующего законодательства о признании отношений, оформленных договором гражданско-правового характера (далее — ГПХ), трудовыми. Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) запрещено оформлять трудовые отношения договорами ГПХ, однако на практике работодатели, желая сэкономить на взносах во внебюджетные фонды, пренебрегают требованиями закона. Организации, вынужденные жить в строгих рамках бюджетирования фонда оплаты труда, выбирают этот способ, когда у них нет возможности ввести в штатное расписание новые должности. Суды редко восстанавливают права работников в первой и второй инстанции, как правило, чтобы отстоять свои права, работнику нужно дойти до Верховного Суда* Российской Федерации (далее — ВС РФ). Не получила широкого применения практика признания договоров ГПХ трудовыми при проверках, проводимых региональными Государственными инспекциями труда (далее — ГИТ), так как в подобных случаях часто имеются признаки трудовых споров. Но при этом складывается успешная практика** признания отношений трудовыми по результатам проверок региональными отделениями Фонда социального страхования Российской Федерации (далее — ФСС). При обжаловании действий ФСС суды часто встают на сторону ФСС. В статье рассмотрен пример судебных решений, принятых в пользу ФСС и, по сути, восстановивших трудовые права работников.

Ключевые слова: трудовые отношения, гражданско-правовой договор, трудовой договор, Фонд социального страхования, страховые взносы, трудовое право, заработная плата.

The Successful Practice of Acknowledging Relations as Labor Ones in the Course of Audits of the Social Insurance Fund of the Russian Federation

Vasilyeva Tatyana N.
Lawyer

The article is dedicated to the peculiarities of the use of applicable laws on acknowledging the relations documented by a civil agreement (the "CA") as labor ones. The Labor Code of the Russian Federation (the "LC RF") prohibits the documentation of labor relations with CAs, however, in practice, employers wishing to save from contributions to non-budgetary funds disregard the legal requirements. Organizations forced to exist in strict limits of budgeting of the salary fund select this method when there is no opportunity to add new positions to the schedule of positions and salaries. The first- and second instance courts rarely restore the employees' rights, an employee usually has to address the Supreme Court of the Russian Federation (the "SC RF") to assert their rights. The practice of acknowledging CAs as labor agreements in the course of audits carried out by regional State Labor Inspectorates (the "SLI") is not widely applied, as there often exist labor dispute attributes in such cases. However, a successful practice of acknowledging relations as labor ones is noted following audits carried out by regional branches of the Social Insurance Fund of the Russian Federation (the "SIF"). In cases of appeal of SIF actions, courts often support the SIF. The article reviews an example of court judgments which have been made in favor of the SIF and in fact restored the employees' labor rights.

Keywords: labor relations, civil agreement, labor agreement, Social Insurance Fund, insurance contributions, labor law, salary.

Изучая проблему признания отношений, регулируемых договорами ГПХ, трудовыми, я исследовала судебные решения, вынесенные по исковым заявлениям работников, в целом она неутешительная, нередко работнику нужно дойти по ВС РФ, чтобы отстоять свои права. Полномочия ГИТ по признанию отношений трудовыми нередко «разбиваются» о невозможность рассматривать трудовые споры. Но в ходе изучения темы я нашла положительную практику проверок ФСС. Вызывают восхищение результаты проверок, подкрепленные судебными

решениями. Эти решения так прекрасны, что я взяла на себя смелость процитировать аргументы судов.

В 2017 г. Государственным учреждением — Московским региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации в лице филиала № 6 (далее — «Филиал № 6» отделения ФСС) была проведена выездная проверка правильности исчисления, полноты и своевременности уплаты страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, а также на обязательное социальное

* Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 февраля 2018 г. № 34-КГ17-10 // URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-05022018-n-34-kg17-10/>

** Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 6 марта 2019 г. № Ф01-437/2019 по делу № А28-1147/2018; Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 30 мая 2019 г. № Ф04-1699/2019 по делу № А75-9476/2018; Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 12 сентября 2019 г. № Ф08-7803/2019 по делу № А32-53852/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством плательщиком страховых взносов, за 2014, 2015, 2016 годы юридическим лицом, назовем его ФГУП «МП», сохранив настоящую организационную форму, но изменив наименование.

По результатам проверки было вынесено решение от 23 октября 2017 г. № 63 н/с «О привлечении страхователя к ответственности за совершение нарушения законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и решение от 23 октября 2017 г. № 58м/д «О привлечении плательщика страховых взносов к ответственности за совершение нарушения законодательства Российской Федерации о страховых взносах». Данные решения были обжалованы ФГУП «МП» в Арбитражном суде г. Москвы. В ходе рассмотрения дела суд установил, что «в ходе выездной проверки Фондом обнаружено занижение базы для начисления страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве на 10 475 905 руб., а также на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством на 8 662 466,45 руб.»¹.

Фондом были проанализированы договоры оказания услуг, приведу здесь цитату из решения суда, так как имеют значения «работы и услуги» для «выполнения» которых заключались договоры ГПХ: «фондом были выявлены договоры гражданско-правового характера, имеющие признаки трудовых правоотношений с работниками: 1) Б.В.А. — оказание юридических услуг с июля 2015 г. по декабрь 2016 г. ежемесячно; 2) Б.А.И. — оказание услуг по контролю пропускного режима сотрудников предприятия с июля 2015 г. по декабрь 2016 г. ежемесячно; и еще три аналогичных договора... 6²) Л.А.А. — оказание услуг по контролю работы буфета с августа 2015 г. по март 2016 г. ежемесячно; 7) М.А.П. — оказание услуг по налоговому консультированию, по написанию технического задания по автоматизации регистратуры, по автоматизации учета салона ТСР с ноября 2015 по декабрь 2016 г. ежемесячно; 8) З.С.Г. — оказание услуг по организации труда и заработной платы с ноября по декабрь 2015 г. и с марта по декабрь 2016 г. ежемесячно; 9) П.С.В. — оказание услуг регионального менеджера с ноября по декабрь 2015 г. и с июля по ноябрь 2016 г. ежемесячно; ... 16) Л.А.С. — оказание услуг по обслуживанию тепловых узлов на предприятии с января по ноябрь 2016 г. ежемесячно; 17) С.Г.А. — оказание услуг по ремонту электрооборудования с апреля по октябрь 2016 г. ежемесячно; 18) Н.О.Л. — оказание услуг по автоматизации складского учета с марта 2016 по декабрь 2016 г. ежемесячно.

Отказывая ФГУП «МП», Арбитражный суд г. Москвы сослался в своем решении на следующее:

«Согласно статье 19.1 признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным

государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Статьей 11 Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ Фонд социального страхования (страховщик) наделен правом проверять документы по учету и перечислению страховых взносов, а также документы, связанные с выплатой страхового обеспечения, в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Согласно п. 7 ч. 1 ст. 18 Закона № 125-ФЗ страховщик проводит проверки правильности исчисления, своевременности и полноты уплаты (перечисления) страховых взносов страхователями, а также правильности выплаты обеспечения по страхованию застрахованным, имеет право требовать и получать от страхователей необходимые документы и объяснения по вопросам, возникающим в ходе проверок, в порядке, установленном настоящим Федеральным законом; требовать от страхователей и их уполномоченных представителей устранения выявленных нарушений законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и контролировать выполнение указанных требований.

В соответствии со ст. 20 Закона № 250-ФЗ контроль за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью уплаты (перечисления) страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в государственные внебюджетные фонды, подлежащих уплате за отчетные (расчетные) периоды, истекшие до 1 января 2017 г., осуществляется соответствующими органами Фонда социального страхования Российской Федерации в порядке, действовавшем до дня вступления в силу настоящего Федерального закона.

С учетом того, что Фонд социального страхования проверяет правильность исчисления и уплаты страховых взносов, а также документы, на основании которых производятся либо должны производиться выплаты, контролирующий орган правомочен осуществлять проверку гражданско-правовых договоров и давать им оценку, в том числе и в части квалификации трудовых отношений.

На основании ст. 11 ТК РФ все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно Рекомендациям МОТ № 198, принятым на Генеральной конференции Международной организации труда 31 мая 2006 г. в Женеве (далее — Рекомендации МОТ № 198), национальная политика государств — чле-

¹ Решение Арбитражного суда г. Москвы от 25 июня 2018 г. по делу № А40-11584/18-108-491 // URL: <https://kad.arbitr.ru/Card/81042de4-1f16-40c3-a947-bbc24a2dc334>

² Здесь и далее сохранена нумерация, указанная в рассматриваемом решении.

нов МОТ должна быть направлена на ведение борьбы со скрытыми формами трудовых отношений в контексте, к примеру, существования других форм взаимоотношений, которые могут включать применение иных форм контрактных договоренностей, позволяющих скрыть реальный характер правового статуса, принимая во внимание, что скрытое трудовое правоотношение возникает тогда, когда работодатель обращается с конкретным лицом не как с наемным работником, причем таким образом, чтобы скрыть его или ее подлинный правовой статус как наемного работника, и что могут возникать ситуации, когда контрактные договоренности ведут к лишению работников защиты, на которую они имеют право.

Отсутствие необходимости заключения трудовых договоров на продолжительный (неопределенный) период с определенными специалистами не является оправданием заключения с ними договоров оказания услуг, в то время как выполнялась не разовая, а регулярная работа с ежемесячной оплатой.

Согласно ст. 59 ТК РФ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона), для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг, ...с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой, заключается срочный трудовой договор.

Вместе с тем, учитывая разъяснения п. 14 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Кроме того, выполнение работы в течение длительного времени — от четырех месяцев до года и более — с выплатой ежемесячного вознаграждения (фактически заработной платы) свидетельствует о необходимости постоянного присутствия различных специалистов и участия их в рабочем процессе.

Как установлено судом, оспоренными решениями фонда предприятия доначислены страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве, на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, начислены соответствующие пени и штрафы. При этом фонд исходил из того, что предприятием занижена база для начисления страховых взносов в результате исключения из нее выплат, произведенных в 2014–2016 гг. по заключенным с физическими лицами договорам возмездного оказания услуг, являющимся по содержанию и форме расчетов трудовыми договорами.

Рекомендации МОТ № 198 указывают на конкретные признаки существования трудового правоотношения. К таким признакам могли бы относиться следующие элемен-

ты: 1) тот факт, что работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу; 2) периодическая выплата вознаграждения работнику; тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы; или то, что работник не несет финансового риска. Данные положения также были применены судом.

Очень интересные выводы сделаны судом в отношении юристов:

«...Трудовым кодексом РФ предусмотрено возникновение трудовых отношений при надомной работе и заключение трудового договора с надомником, поэтому при определении трудовых отношений постоянное присутствие на работе не является определяющим фактором, а большее значение имеет характер и систематичность выполняемой работы.

Таким образом, работа по оказанию налоговых и юридических консультаций систематически и в течение долгого времени также может быть признана выполняемой в рамках трудовых отношений.

В подавляющем большинстве цена договора выше, чем цена выполненных работ. Например, в Договоре № 6 от 1 января 2016 г. (бессрочный), заключенном с Б.А.И., стоимость оказанных услуг составляет 60 000 руб. В Актах выполненных работ от 25 января 2016 г. цена выполненных работ составляет 32 185 руб., от 25 июля 2016 г. — 34 485 руб. и т.д.

При этом в соответствии со ст. 783 ГК РФ общие положения о подряде (ст. 702–729) и положения о бытовом подряде (ст. 730–739) применяются к договору возмездного оказания услуг, если это не противоречит ст. 779–782 настоящего Кодекса, а также особенностям предмета договора возмездного оказания услуг.

Согласно п. 4, 6 ст. 709 ГК РФ цена работы (смета) может быть приблизительной или твердой. При отсутствии других указаний в договоре подряда цена работы считается твердой.

Подрядчик не вправе требовать увеличения твердой цены, а заказчик — ее уменьшения, в том числе в случае, когда в момент заключения договора подряда исключалась возможность предусмотреть полный объем подлежащих выполнению работ или необходимых для этого расходов.

На основании ст. 710 ГК РФ в случаях, когда фактические расходы подрядчика оказались меньше тех, которые учитывались при определении цены работы, подрядчик сохраняет право на оплату работ по цене, предусмотренной договором подряда, если заказчик не докажет, что полученная подрядчиком экономия повлияла на качество выполненных работ.

Учитывая, что цена в проверенных договорах является твердой, другой способ определения цены не оговаривается, стоимость оказанных услуг, выполненных работ не может отличаться от указанной в договоре.

Следовательно, полученное вознаграждение зависело от времени работы или отработанных смен, а заключенные договоры гражданско-правового характера имели фиктивный характер с целью скрыть трудовые отношения».

Решение Арбитражного суда г. Москвы от 25 июня 2018 г. по делу № А40-11584/18-108-491 было обжаловано ФГУП «МП» и Постановлением Девятого арбитражного апелляционного суда от 8 октября 2018 г. № 09АП-43410/2018 по делу № А40-11584/18 оставлено в силе. Позволю себе процитировать указанное выше Постановление:

«От договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица — работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда. Указанная позиция изложена в определении Верховного Суда РФ от 05.02.2018 № 34-КГ17-10. В рассматриваемом случае из указанных договоров следует, что они имеют признаки трудовых правоотношений с работниками: они не содержат согласованного сторонами конкретного предмета договора, содержащего подробное описание характера и видов необходимых

заказчику услуг, их объемов и периодичности, а также других признаков, индивидуализирующих конкретные услуги. Кроме того, из спорных договоров следует, что значение для сторон имел сам процесс труда, а не достигнутый в результате этого овеществленный или неовеществленный результат.

Доказательств того, что указанные физические лица сами, на свой страх и риск организовывали процесс оказания услуг, обеспечивали получение их результата и условий оказания этих услуг, в том числе самостоятельно несли расходы, связанные с оказанием этих услуг, как это характерно для сторон гражданско-правовых отношений, заявителем не представлено.

С учетом изложенного доводы апелляционной жалобы о том, что задание заказчика содержится в предмете договора, факт оказания услуг подтверждается актами выполненных работ, признаются коллегией судей несостоятельными».

Постановлением Арбитражного суда Московского округа от 11 февраля 2019 г. № Ф05-24286/2018 по делу № А40-11584/2018 приведенное выше Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 8 октября 2018 г. № 09АП-43410/2018 по делу № А40-11584/18 было оставлено в силе.

Определением Верховного Суда РФ от 3 июня 2019 г. № 305-ЭС19-7788 по делу № А40-11584/2018 ФГУП «МП» отказано в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации.

На наш взгляд, подобная практика внушает оптимизм относительно перспективы рассмотрения подобных трудовых споров в пользу работников в судах в случае, если приведенные выше аргументы будут приводятся для подтверждения позиции работников, с которыми заключены договоры ГПХ.

ОБЩИЕ 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, в конце каждой страницы, обозначения арабскими цифрами). Объем материала не должен превышать 10 страниц, что соответствует 20 000 знаков (с учетом сносок и пробелов), (далее — Статья). К рассмотрению не принимаются Статьи, направленные в несколько изданий, при выявлении данного факта редакция прекращает сотрудничество с автором в дальнейшем.

2. По запросу автор получает информацию о статусе его Статьи.

3. Договор о предоставлении автором интеллектуальных прав на Статью заключается в порядке, приведенном в разделе «Редакционная политика ИГ «Юрист» по адресу: <http://lawinfo.ru/for-authors/policy/>. Перед направлением в редакцию Статьи просим обязательно ознакомиться с требованиями, приведенными в разделе «Редакционная политика ИГ «Юрист». Статьи, направленные в редакцию с нарушением указанных требований, к рассмотрению не принимаются.

Роль науки трудового права в совершенствовании законодательства о разрешении трудовых споров

Бережнов Андрей Александрович,
 доцент кафедры трудового права,
 заместитель декана Юридического факультета
 Московского государственного университета (МГУ) имени М.В. Ломоносова,
 кандидат юридических наук
 labor-msu@mail.ru

В статье анализируется текущее состояние науки трудового права, приводятся примеры восприятия отечественным законодателем предложений ученых-трудовиков в области совершенствования порядка разрешения индивидуальных трудовых споров, делаются предложения по совершенствованию законодательства в области разрешения индивидуальных трудовых споров.

Ключевые слова: трудовое право, наука трудового права, индивидуальные трудовые споры, комиссия по трудовым спорам.

The Role of the Labor Law Science in the Improvement of Laws on Labor Dispute Resolution

Berezhnov Andrey A.
 Associate Professor of the Department of Labor Law
 Deputy Dean of the Law Faculty of the Lomonosov Moscow State University (MSU)
 PhD (Law)

The article analyzes the current state of the labor law science, gives examples of the perception by the national legislator of proposals for the improvement of the procedure for individual labor dispute resolution brought forward by labor law scientists, makes proposals for the improvement of laws in individual labor dispute resolution.

Keywords: labor law, labor law science, individual labor disputes, labor dispute commission.

В настоящее время отдельными учеными-трудовиками высказывается мнение о том, что в современных условиях наука трудового права переживает тяжелый кризис¹. Возможно, применительно к отдельным институтам трудового права данный тезис справедлив. Однако, по нашему мнению, не вполне корректно лишь по нескольким институтам отрасли формулировать обобщенный вывод о кризисе науки трудового права в целом. В данной статье предпринята попытка дать оценку состоянию и роли науки трудового права применительно к институту индивидуальных трудовых споров.

Вопросами разрешения индивидуальных трудовых споров по-прежнему занимается немалое количество ученых — специалистов в области трудового права, данная тема не утратила своей актуальности, по многим ее аспектам в науке до сих пор не выработано единых подходов.

Принято считать, что к задачам науки относятся, в частности, разработка понятийного аппарата, критический анализ законодательства и практики его применения, изучение зарубежного опыта с целью совершенствования правовых механизмов, повышения их эффективности. Зачастую наличие той или иной проблемы в правовых институтах выявляется именно учеными-юристами. Сказанное в полной мере относится и к проблемам, связанным с разрешением индивидуальных

трудовых споров. Более того, известно немало примеров непосредственного влияния науки трудового права на совершенствование законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров (как трудового, так и гражданского процессуального).

Так, Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ в статью 29 Гражданского процессуального кодекса РФ были внесены изменения, в соответствии с которыми иски о восстановлении трудовых прав теперь могут предъявляться в суд по месту жительства истца, т.е. работникам предоставлено право обращаться с иском к работодателю по месту своего жительства. Предложения о необходимости законодательного закрепления подобной гарантии высказывались в научной литературе достаточно давно².

Кроме того, учеными в области трудового права высказывались предложения о необходимости увеличения срока, в течение которого работник вправе обратиться в суд с иском к работодателю, поскольку действовавшее до 2016 г. законодательство ставило в неравное положение работника и работодателя, т.е. являлось по своей сути дискриминационным по отношению к работнику³. Данные предложения также были восприняты законодателем и упомянутым Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ, вступившим в силу 3 октября 2016 г., был

¹ Морозов П.Е. Выход из научного застоя: о необходимости использования технологии Data Mining в науке трудового права: монография. М.: Проспект, 2019. С. 5.

² См., напр.: Сошникова Т.А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. 2004. № 8; СПС «КонсультантПлюс».

³ Буянова М.О. Трудовые споры. М.: РГ-Пресс, 2014. С. 545–546.

увеличен до одного года срок на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (часть вторая ст. 392 ТК РФ).

Указанные нововведения, безусловно, следует отнести к достижениям научного сообщества, что свидетельствует о позитивном влиянии науки на законодательство.

Известны и иные примеры «непосредственного влияния доктрины трудового права на формирование отечественного трудового законодательства», когда те или иные предложения и концепции воспринимались законодателем (например, термин «трудовой договор», разграничение терминов «прекращение» и «расторжение» трудового договора, термин «необоснованный отказ в приеме на работу» и др.)⁴.

В этой связи заслуживает всяческой поддержки мнение К.С. Балицкого о необходимости учета доктрины трудового права при разработке и принятии нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права⁵.

Помимо указанных предложений, в науке трудового права можно встретить мнения, в частности, о целесообразности законодательного закрепления в качестве уважительной причины пропуска работником срока на обращение в суд предшествующее обращение в Государственную инспекцию труда⁶. Примечательно, что позднее данная позиция справедливо нашла свое отражение не в законодательстве, а в практике Верховного Суда РФ⁷, поскольку ранее суды практически повсеместно отказывали в восстановлении пропущенного работниками скромного срока на обращение в суд по причине предшествующего обращения в орган государственного надзора независимо от действий такого органа.

На наш взгляд, в современной научной литературе, посвященной проблемам разрешения индивидуальных трудовых споров, недостаточно внимания уделяется вопросам примирения спорящих сторон, что особенно важно в ситуациях, когда трудовые отношения продолжаются во время и после разрешения трудового спора соответствующим юрисдикционным органом. Ввиду того, что действующее законодательство, как представляется, недостаточно мотивирует работника и работодателя к попыткам достичь примирения, многие работники вынуждены либо терпеть нарушение своих трудовых прав, либо менять место работы. Известно, что нередко обращение в суд происходит уже после прохождения «точки невозврата», когда работник принимает для себя решение о прекращении работы у данного работодателя, и только при таких условиях решается на судебную защиту своих прав.

Примечательно, что на такой «психологический барьер» обращает внимание законодатель. Так, в по-

яснительной записке к законопроекту № 755304-7 (впоследствии Федеральный закон от 2 декабря 2019 г. № 393-ФЗ), которым было предложено наделить федеральную инспекцию труда правом принимать решение о принудительном исполнении обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, указывалось, что работники далеко не всегда готовы обращаться в суд с иском к работодателю о взыскании заработной платы⁸.

Разумеется, стороны трудовых отношений не лишены возможности проводить переговоры как самостоятельно, так и с участием своих представителей. В науке трудового права справедливо отмечается, что непосредственные переговоры работника с работодателем являются более предпочтительным способом разрешения возникших разногласий, так как в данном случае, помимо экономии сил и средств, участники трудовых отношений имеют больше возможностей сохранить деловые отношения друг с другом⁹.

Однако следует согласиться и с тем, что «зачастую даже само обращение работника к работодателю с целью урегулировать разногласие при непосредственных переговорах оказывается проблематичным ввиду возникшей напряженности в отношениях между спорящими сторонами либо попросту лишенным смысла»¹⁰.

Кроме того, к спорам, возникающим из трудовых правоотношений, в качестве альтернативной процедуры урегулирования разногласий может применяться процедура медиации. Однако по понятным причинам это не всегда возможно, а факты привлечения посредников (медиаторов) к урегулированию разногласий сторон трудовых отношений встречаются редко, в связи с чем сложно называть процедуру медиации эффективной применительно к индивидуальным трудовым спорам. Очевидно, что при таких условиях необходимо предусмотреть непосредственно на законодательном уровне иные способы разрешения индивидуальных трудовых споров, которые могли бы привести к примирению сторон. Причем более предпочтительным представляется, если бы такая попытка примирения осуществлялась при участии третьих лиц, заинтересованных в таком примирении, — других работников данной организации.

Как отмечено в литературе, условием возникновения трудового спора является, как правило, предшествующая ему конфликтная ситуация. В этой связи разрешение трудовых споров требует не только хорошего знания сути дела, из-за которого произошел конфликт, но и определения причин и условий возникновения разногласий, их предмета и обстоятельств¹¹.

Целью воздействия права на возникший спор (конфликт) является его прекращение. Трудовой спор может быть прекращен как посредством завершения конфликтной ситуации между его сторонами, так и временным снятием активных форм противоборства сторон при сохранении между ними напряженности, не складывающейся-

⁴ Балицкий К.С. Влияние доктрины трудового права на формирование института трудового договора : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018. С. 10–11.

⁵ Там же.

⁶ Сафирова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. № 1 ; СПС «КонсультантПлюс».

⁷ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // СПС «КонсультантПлюс».

⁸ URL: <https://eg-online.ru/article/403290/> (дата обращения: 25.03.2020).

⁹ См., напр.: Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 533.

¹⁰ Трудовые споры : учебное пособие / под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М. : Проспект, 2015. С. 96.

¹¹ Буянова М.О. Трудовые споры. М. : РФ-Пресс, 2014. С. 15.

ся в правовое противостояние. Достижение полного разрешения конфликта является факультативным¹². Одним из вариантов организации примирительной процедуры является создание примирительного органа¹³.

Полагаем, что с задачей не только разрешения индивидуального трудового спора, но и выявления сути конфликта, попытки его разрешения, примирения сторон может более эффективно справиться комиссия по трудовым спорам (КТС). В связи с тем, что введение в судебную систему Российской Федерации специализированных судов по трудовым спорам на современном этапе не представляется возможным, целесообразно реформирование досудебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Если в некоторых зарубежных странах рассмотрение трудового спора в специализированном суде начинается с процедуры примирения сторон при активном участии такого суда и зарекомендовало себя как эффективный способ разрешения спора, представляется небезынтесным и весьма перспективным предоставить соответствующее полномочие КТС, т.е. направить ее деятельность в примирительное русло. С одной стороны, такая примирительная процедура будет деформализована, что, вне всяких сомнений, создаст условия работнику и работодателю «найти общий язык», с другой стороны, этот процесс будет под руководством органа, который заинтересован в мирном разрешении спора.

Как известно, ТК РФ лишь в весьма общих чертах регулирует деятельность КТС, что подразумевает более детальную регламентацию ее работы в локальном нормативном акте. Подведомственность индивидуальных трудовых споров КТС, сроки рассмотрения споров, порядок принятия решения установлены законом, и в этой связи наделение КТС на локальном уровне возможностью на

первой стадии рассмотрения спора проводить активные действия с целью примирения сторон невозможно, требуется внесение соответствующих изменений в законодательство.

Краткий анализ, проведенный в первой части настоящей статьи, свидетельствует о том, что наука трудового права играет заметную роль в совершенствовании законодательства о разрешении трудовых споров и вряд ли переживает кризис в данном направлении научного исследования (в том числе и потому, что непосредственно связана с анализом правоприменения). В этой связи остается выразить надежду на продолжение дальнейшего тесного сотрудничества представителей науки трудового права с представителями законодательной власти и судейского сообщества, которое должно служить как цели эффективного разрешения индивидуальных трудовых споров в разумные сроки, так и цели примирения сторон.

Литература

1. Андреев А.А. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / А.А. Андреев ; ответственный редактор Н.Л. Лютов. Москва : Проспект, 2017. 688 с.
2. Балицкий К.С. Влияние доктрины трудового права на формирование института трудового договора : автореферат диссертации кандидата юридических наук / К.С. Балицкий. Екатеринбург, 2018. 35 с.
3. Буянова М.О. Трудовые споры / М.О. Буянова. Москва : РФ-Пресс, 2014. 555 с.
4. Морозов П.Е. Выход из научного застоя: о необходимости использования технологии Data Mining в науке трудового права : монография / П.Е. Морозов. Москва : Проспект, 2019. 120 с.
5. Саффинова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. № 1. С. 63–67.
6. Сошникова Т.А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры / Т.А. Сошникова // Законодательство и экономика. 2004. № 8. С. 58.
7. Трудовые споры : учебное пособие / под редакцией В.А. Саффинова, Е.Б. Хохлова. Москва : Проспект, 2015. 183 с.

¹² Трудовые споры : учебное пособие / под ред. В.А. Саффинова, Е.Б. Хохлова. С. 27–28, 30.

¹³ Там же. С. 39.

Особенности аттестации научных работников

Соколова Татьяна Владимировна,
младший научный сотрудник сектора трудового права
и права социального обеспечения
Института государства и права Российской академии наук (ИГП РАН)
statav@mail.ru

Данная статья посвящена особенностям аттестации работников, занимающих должности научных работников в научных организациях, организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность. В статье исследуются понятие и значение аттестации работников, проводится анализ нормативных правовых актов, посвященных аттестации научных работников, а также анализируются актуальные вопросы порядка проведения аттестации научных работников и др.

Ключевые слова: аттестация, аттестационная комиссия, критерии оценки результативности труда, перевод, руководитель, научный работник.

Peculiarities of the Attestation of Scientific Workers

Sokolova Tatyana V.
Junior Research Scientist of the Department of Labor and Social Security Law
of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences (ISL RAS)

This article is devoted to the features of certification of employees holding the positions of scientific workers in scientific organizations, in scientific organizations involved in scientific and technical activities, as well as organizations, educational programs and programs in the field of education. The article explores the concepts and significance of certification of workers, analyzes the regulatory legal acts on certification of scientists, and analyzes the actual issues of certification of scientists, etc.

Keywords: attestation, attestation commission, criteria for evaluating labor productivity, translation, director, scientist.

Несмотря на то что в Российской Федерации аттестации работников посвящено большое количество нормативных актов, законодательно до сих пор не определены ни ее легальное понятие, ни ее функциональная роль.

В Трудовом кодексе РФ (далее — ТК РФ) термин «аттестация» употребляется в разных статьях и аспектах. Так, п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ позволяет работодателю расторгнуть трудовой договор по основанию несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, что подтверждено результатами аттестации. В свою очередь, ч. 10 ст. 332 и ст. 336.1 ТК РФ предусматривают проведение аттестации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также научных работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям. В то же время в статьях 173 и 174 ТК РФ упоминается промежуточная аттестация, выступающая в качестве элемента образовательного процесса работников, совмещающих работу с обучением, и дающая им право на дополнительные оплачиваемые отпуска.

В юридических словарях аттестация рассматривается как свидетельство, определение квалификации работника, уровня знаний учащегося, отзыв или характеристика¹, либо как проверка деловой квалификации работника в целях определения уровня его профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности или выполняемой работе². Исходя из этих определений, аттеста-

цию можно рассматривать в узком и широком смыслах. В узком смысле она обозначает проверку квалификации работника на соответствие его занимаемой должности. В широком смысле аттестация — это и определение квалификации работников, и присуждение ученых степеней и ученых званий, присуждение специальности и квалификации лицу, сдавшему экзамен государственной аттестационной комиссии, отзыв о способностях, деловых и иных качествах. Поэтому следует согласиться с Г.Г. Чочуа в том, что любое определение квалификации или иных качеств гражданина или работника применительно к конкретной деятельности может быть названо аттестацией³.

В науке трудового права сформулированы различные определения понятия аттестации. Так, Н.В. Закалюжная определяет аттестацию как организационно-правовую форму определения квалификации работников, выражающуюся в обязательной и периодической проверке уровня деловых, личностных, а иногда и моральных качеств работника при определении соответствия занимаемой должности (выполняемой работе), проводимую работодателем с участием члена комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа в соответствии с установленными правилами и положениями в целях рационального использования персонала, повышения квалификации, эффективности и качества труда, ответственности, содействия сохранению, изменению и прекращению трудовых правоотношений⁴. В.А. Пашиев понимает под

¹ Большой юридический словарь / под ред. А.Я. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Крутских. М.: Инфра-М, 1997. С. 6.

² Словарь по трудовому праву / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова [и др.]. М.: БЕК, 1998. С. 8.

³ Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 16.

⁴ Закалюжная Н.В. Аттестация как одна из форм определения квалификации работников // Законодательство и экономика. 2004. № 4. С. 78.

аттестацией обязательные периодические процедурные отношения, обусловленные целями контроля и оценки соответствия профессионального уровня определенных категорий работников предъявляемым к ним требованиям, а также целью стимулирования к повышению этого уровня, имеющие в своем эпицентре деятельность аттестационной комиссии и протекающие в особой организационно-правовой форме на основании централизованных и (или) региональных нормативно-правовых или (и) локальных нормативных актов, по итогам которых выносится решение, направленное на сохранение, изменение или прекращение трудового правоотношения аттестуемых⁵. А. Татаринов под аттестацией понимает производимое в установленном порядке юридическое оформление оценки профессиональных и деловых качеств работника с целью определения его соответствия занимаемой должности, выполняемой работе (трудовой функции) и дальнейших перспектив развития и использования трудового потенциала работника⁶. Л.А. Чиканова рассматривает аттестацию как одно из наиболее действенных средств, позволяющих работодателю определять деловую квалификацию работников, создавать дополнительные стимулы к ее повышению, усилению ответственности исполнительской дисциплины работников, выявлять перспективы использования их потенциальных возможностей; определять степень необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки, обосновывать необходимость расторжения трудового договора с работниками, не соответствующими предъявляемым квалификационным требованиям⁷. Л.А. Егошина предлагает рассматривать аттестацию как процедуру, направленную на обоснованную объективную оценку профессионально-квалификационных, деловых, личных качеств работника и установление соответствия его занимаемой должности, а также стимулирование к повышению своего профессионального уровня⁸. Все приведенные определения достаточно объемны и включают ряд признаков аттестации, общим из которых является выявление соответствия занимаемой работником должности.

Наиболее лаконичное определение аттестации дано Ю.П. Орловским, который под аттестацией подразумевает правовую форму проверки деловых качеств работника⁹. Однако в данном определении используется термин «деловые качества», не раскрытый в законе, который в общем виде поясняется лишь в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2¹⁰.

В настоящее время аттестация научных работников имеет более узкое значение, чем впервые введенная

Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров ССР и ВЦСПС от 22 мая 1985 г.¹¹ аттестация руководящих, научных, инженерно-технических работников и специалистов научно-исследовательских учреждений, конструкторских, технологических, проектных, изыскательских и других организаций науки, производственных и научно-производственных объединений и предприятий, которая была направлена на усиление материальной и моральной заинтересованности работников в ускорении научно-технического прогресса и обеспечении более тесной связи заработной платы с результатами их труда и в свое время заменила периодическое избрание (переизбрание) научных работников¹² и аттестацию специалистов¹³. Более широкое значение придавалось аттестации и в Положении «О порядке аттестации научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук»¹⁴. Так, помимо определения соответствия научных работников занимаемым должностям, аттестация была призвана способствовать рациональному использованию их образовательного и творческого потенциала, повышению их профессионального уровня, оптимизации подготовки, подбора и расстановки кадров, решению вопросов, связанных с определением преимущественного права на занятие должностей при сокращении численности или штата научных работников, либо при изменении условий оплаты их труда, усилению роли моральной и материальной заинтересованности данных работников в результатах своего труда. Это отражалось и на вынесении решения аттестационной комиссией, в котором при необходимости, кроме соответствия и несоответствия занимаемым должностям, отмечались положительные и отрицательные стороны деятельности аттестуемого и выносились рекомендации о его дальнейшей профессиональной деятельности.

Должности научных работников, подлежащих аттестации, установлены Приказом Минобрнауки России от 2 сентября 2015 г. № 937¹⁵, за исключением должностей, которые по закону замещаются только по срочному трудовому договору, а также за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок по соглашению сторон при соблюдении условий, установленных статьей 59 ТК РФ. Кроме того, аттестации не подлежат беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам,

⁵ Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь. 2004. С. 16.

⁶ Татаринов А. Аттестация: правовые основы и практика реализации выводов аттестационной комиссии // Вопросы трудового права. 2011. № 2. С. 27.

⁷ Чиканова Л.А. Организация и порядок проведения аттестации работников // Хозяйство и право. 2008. № 9. С. 62.

⁸ Егошина Л.А. Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. С. 56.

⁹ Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров. М. : Юридическая литература, 1983. С. 71.

¹⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г. № 63) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 2 ; 2007. № 3.

¹¹ Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 22 мая 1985 г. № 462 «О совершенствовании оплаты труда научных работников, конструкторов и технологов промышленности» // СПС «КонсультантПлюс».

¹² Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 мая 1962 г. № 441 «О мерах по дальнейшему улучшению подбора и подготовки научных кадров» // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24 сентября 1968 г. № 760 «О мероприятиях по повышению эффективности работы научных организаций и ускорению использования в народном хозяйстве достижений науки и техники» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁴ Приказ Минобрнауки РФ № 144, Минздравсоцразвития РФ № 352, РАН № 33 от 23 мая 2007 г. «Об утверждении Положения о порядке аттестации научных работников организаций, подведомственных Российской академии наук» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵ Приказ Минобрнауки России от 2 сентября 2015 г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 19.10.2015.

работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от срока трудового договора.

Согласно ст. 336.1 ТК РФ, Приказом Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. № 538 был утвержден по согласованию с Министерством труда и социальной защиты РФ Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников¹⁶ (далее — Порядок). Этот Порядок определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников в научных организациях, организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также в иных организациях, осуществляющих научную и (или) научно-техническую деятельность.

Периодическая аттестация проводится в сроки, определяемые локальным нормативным актом организации, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет (ст. 336.1 ТК РФ). Кроме того, в организации утверждается Положение об аттестационной комиссии, где закрепляются состав и порядок работы данной комиссии. Данный локальный акт, как и положение об аттестации научных работников, размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В состав аттестационной комиссии включаются: руководитель организации, представители выборного органа первичной профсоюзной организации, некоммерческих организаций, являющихся получателями и (или) заинтересованными в результатах (продукции) организации, а также ведущие ученые, приглашенные из других организаций, осуществляющих научную, научно-техническую, инновационную деятельность сходного профиля. При формировании состава комиссии учитывается необходимость исключения возможности конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые ею решения. Председателем аттестационной комиссии утверждается руководитель организации.

Решение о проведении аттестации работников, дате, месте и времени ее проведения принимается руководителем организации или уполномоченным им лицом и доводится до сведения аттестуемых работников не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации под роспись, с помощью отправки электронного сообщения работнику, а также иным способом, принятым в организации.

При проведении аттестации объективно оцениваются: результаты научной деятельности работников и (или) результаты деятельности возглавляемых ими подразделений (научных групп) за период, предшествующий аттестации, в том числе достигнутые работниками количественные показатели результативности труда; их личный вклад в развитие науки, решение научных проблем в соответствующей области знаний и влияние такого вклада на результативность и развитие организации; повышение профессионального уровня работников возглавляемых работниками подразделений (научных групп).

Не позднее чем за два года до проведения очередной аттестации для научного работника определяются основные задачи и устанавливаются индивидуальные

количественные показатели результативности труда, с учетом значений, достигнутых референтной группой самой организации¹⁷. Научная организация вправе определить критерии качества результатов результативности труда для каждого из видов показателей. В частности, количественные показатели результативности труда научных работников включают число публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования, общее количество опубликованных научных произведений, подготовленных под редакцией, при авторстве или соавторстве работника, организацию и число выпусков научных журналов и т.д.

Количественные показатели результативности труда могут быть достигнуты лично научным работником либо возглавляемым им подразделением (научной группой). Однако в Порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, не установлены сроки их ознакомления с индивидуальными показателями. Этот вопрос решается в соответствии с условиями трудового договора. Поэтому отсутствует какая-либо координация с указанными в Положении двумя годами, устанавливаемыми индивидуальными показателями для научных работников. Следует учитывать важность истечения сроков в таком виде деятельности, как научная работа, исходя из специфики характера труда научных работников и особенностей направленности деятельности научной организации. Поэтому если на локальном уровне установлены необходимые сроки, то целесообразно указать их в Порядке как примерные — от минимума до максимума, в зависимости от особенностей деятельности научной организации и трудовой функции работника.

Это подтверждается и на практике. Так, учреждением было принято решение о проведении внеплановой аттестации работников научных организаций в соответствии с письмом в адрес подведомственных научных организаций Российской академии наук от 19 октября 2016 г. № 2-10104-6403/794 и ФАНО России от 18 октября 2016 г. № 007-18.2-11/НК-1212. По результатам аттестации было установлено недостижение количественных показателей результативности труда работников, а также возник вопрос, имеет ли значение при установлении количественных показателей размер занимаемой ставки.

Итак, аттестация проводится путем количественной и качественной оценки результативности труда работников. При проведении такой оценки учитываются личные результаты и (или) личный вклад работника и (или) вклад возглавляемого им подразделения (научной группы) по следующим направлениям:

а) формирование новых целей, направлений и тематик научной, научно-технической, инновационной деятельности организации;

б) соответствие количественных и качественных показателей результативности труда работника целям и задачам организации, ожидаемому вкладу работника в результативность организации с учетом эквивалентных показателей научных организаций референтной группы, в которую входит организация;

в) количественные и качественные показатели результативности труда работника, полученные им, в том числе

¹⁶ Приказ Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁷ Постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2009 г. № 312 // СЗ РФ. 2009. № 15. Ст. 1841; 2013. № 45. Ст. 5815.

возникающие в ходе выполнения основных научных, научно-технических проектов организации.

Представляется, что оценка работы аттестуемого должна также производиться с учетом исполнения им обязанностей согласно должностной инструкции, уровню его квалификации, размеру занимаемой ставки, своевременности, полноты и качества исполнения трудовых обязанностей.

В целях контроля полноты и достоверности сведений о результатах, содержащихся в информационной базе, указанные сведения должны быть открыты и доступны работнику. Работник лично осуществляет проверку этих сведений и при обнаружения неактуальных сведений о себе вправе обратиться в организацию с просьбой об устранении неточностей и (или) внести изменения самостоятельно. Указанную проверку, а при необходимости корректировку сведений, содержащихся в информационной базе, научный работник обеспечивает в течение 20 календарных дней со дня его оповещения о проведении аттестации.

Заседание аттестационной комиссии, исходя из положений Порядка, проводится в отсутствие аттестуемого работника, как и при аттестации работника — члена аттестационной комиссии.

Работник считается аттестованным, если при сопоставлении достигнутых им количественных показателей результативности труда установленным ему показателям выявлено достижение либо превышение запланированных показателей. Однако при недостижении работником установленных показателей на заседании комиссии рассматриваются количественные и качественные показатели в соответствии с направлениями деятельности организации при необходимости при личном участии работника.

Решение о соответствии либо несоответствии занимаемой должности научного работника принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии и оформляется протоколом. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

При равенстве голосов окончательное решение принимает председательствующий на аттестационной комиссии. Следует отметить, что в Положении о порядке аттестации научных работников организаций, подведомственных РАН, установлена более демократичная норма, когда при равенстве голосов решение принималось в пользу аттестуемого работника. Также в Порядке никак не определена процедура голосования и не установлено, принимается ли решение открытым или закрытым голосованием. Представляется, что во всех случаях, когда решение принимается общественным коллегиальным органом, голосование должно носить закрытый характер.

Выписка из протокола заседания аттестационной комиссии, а также принятое ею решение в течение 10 календарных дней с момента его принятия направляются работнику и размещаются организацией в единой информационной системе по адресу «ученые-исследователи.рф».

Материалы аттестации работников передаются аттестационной комиссией работодателю на хранение не позднее 5 рабочих дней со дня проведения заседания.

Аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении работников за достигнутые успехи, переводе их на вышестоящую должность, либо, напротив, по

улучшению деятельности аттестуемого работника, о переводе его на нижестоящую должность. Однако специфика конкурсного замещения должностей научных работников исключает возможность их перевода на другую конкурсную должность. Подобный перевод невозможен, поскольку приведет к нарушению конкурсного порядка подбора научных работников, установленного Приказом Министерства образования и науки РФ от 2 сентября 2015 г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса», который закрепляет, что при переводе на должности научных работников проводится конкурс, равно как и на замещение соответствующих должностей научных работников.

По результатам аттестации руководитель научной организации принимает решение о поощрении отдельных работников за достигнутые успехи, а в других случаях — о переводе на нижестоящую должность, соответствующую квалификации работника, путем конкурсного избрания. При отказе работника от перевода на нижестоящую должность трудовые отношения с ним прекращаются по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством РФ.

Проведенный анализ Положения о проведении аттестации научных работников позволил сделать вывод о нецелесообразности замены конкурсного подбора кадров, проводимого в соответствии с устанавливаемыми сроками таким авторитетным органом научной организации или вуза, как ученый совет, на аттестацию, осуществляемую аттестационной комиссией, создаваемой руководителем организации. Как представляется, конкурс носит более демократичный, открытый и гласный характер. Кроме того, при вынесении аттестационной комиссией решения о возможности перевода научного работника на вышестоящую должность по результатам аттестации необходимо вновь проходить близкую аттестации процедуру конкурсного избрания.

Литература

1. Большой юридический словарь / под редакцией А.Я. Сухарева, В.Д. Зорькина, В.Е. Крутских. Москва : Инфра-М, 1997. 790 с.
2. Егошина Л.А. Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения : диссертация кандидата юридических наук / Л.А. Егошина. Москва, 2017. 145 с.
3. Закалюжная Н.В. Аттестация как одна из форм определения квалификации работников / Н.В. Закалюжная // Законодательство и экономика. 2004. № 4. С. 75–79.
4. Орловский Ю.П. Правовое регулирование подготовки и расстановки кадров / Ю.П. Орловский. Москва : Юридическая литература, 1983. 109 с.
5. Пашиев В.А. Аттестация в трудовом праве России (опыт широкого подхода) : автореферат диссертации кандидата юридических наук / В.А. Пашиев. Пермь, 2004. 18 с.
6. Словарь по трудовому праву / ответственный редактор Ю.П. Орловский. Москва : БЕК, 1998. 600 с.
7. Татаринов А. Аттестация: правовые основы и практика реализации выводов аттестационной комиссии / А. Татаринов // Вопросы трудового права. 2011. № 2. С. 25–34.
8. Чиканова Л.А. Организация и порядок проведения аттестации работников / Л.А. Чиканова // Хозяйство и право. 2008. № 9. С. 62–74.
9. Чочуа Г.Г. Правовые проблемы аттестации работников в условиях рынка труда : диссертация кандидата юридических наук / Г.Г. Чочуа. Москва, 2010. 180 с.

Отдельные вопросы правового регулирования индивидуальных трудовых споров с участием профессиональных спортсменов

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

В статье дана общая характеристика предусмотренного Законом о спорте особого механизма разрешения индивидуальных трудовых споров с участием профессиональных спортсменов, названы факторы, послужившие причиной его внедрения, рассмотрены виды индивидуальных трудовых споров, наиболее часто возникающие с участием профессиональных спортсменов. Проанализирован вопрос правомерности применения особого порядка разрешения и урегулирования трудовых споров в отсутствие в ТК РФ соответствующих норм. Предпринята попытка рассмотреть разногласия по вопросам применения регламентных норм с позиции предмета индивидуального трудового спора.

Ключевые слова: трудовые споры, спортсмены, спортивный арбитраж, юрисдикционные органы спортивных федераций.

Some Issues of the Legal Regulation of Individual Labor Disputes Involving Professional Sportsmen

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

The article provides a general description of the special mechanism for resolving individual labor disputes with athletes provided for by the Sport Law. It also gives the key factors that were the reasons for law's implementation and considers the types of individual labor disputes with athletes. The author analyzes if it's legal to apply special provisions for solving disputes with athletes whilst there are not any relevant provisions in the Labor code. The author also undertakes an attempt to scrutinize the different opinions on correlation of sport regulations and the subject of the individual labor dispute.

Keywords: labor disputes, athletes, arbitration for sport, jurisdictional bodies of sports federations.

Особенности правового регулирования трудовых отношений со спортсменами обусловлены различными факторами, среди которых в научной литературе называют повышенную физическую и психологическую нагрузку, травматизм, короткий период трудовой деятельности, специфику сектора рынка труда, конкурентную среду, необходимость поддержания соревновательного равновесия, целостности соревнований, стабильности состава команд, влияние регламентных норм международных, национальных спортивных федераций и др.¹

Необходимость закрепления особого механизма разрешения трудовых споров со спортсменами также обусловлена различными условиями, среди которых можно прежде всего выделить:

— влияние регламентных норм международных и общероссийских спортивных федераций на регулирование отношений, возникающих с профессиональными спортсменами;

— специфику сектора рынка труда, в том числе обусловленную возможностью для спортсмена перехода в другой спортивный клуб только в «трансферные окна»;

— необходимость поддержания конкуренции, целостности соревнований, стабильности состава команд;

— необходимость оперативности рассмотрения споров;

— нежелание субъектов спорта «выносить спор из избы».

Названные факторы послужили одной из причин внесения в Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»² (далее — Закон о спорте) самостоятельной главы 5.1, именуемой «Рассмотрение споров в профессиональном спорте и спорте высших достижений». Данная глава предусматривает возможность рассмотрения индивидуальных трудовых споров с участием спортсменов в арбитраже, администрируемом постоянно действующим арбитражным учреждением, созданным по установленным правилам. Такое учреждение в соответствии с ч. 2 ст. 36.2 Закона о спорте образуется при некоммерческой организации, органы управления которой формируются Олимпийским комитетом России, Паралимпийским комитетом России, общероссийскими спортивными федерациями по видам спорта, включенным в программу Олимпийских игр,

¹ См. подробнее: Алексеев С.В., Алиев А.Н. К вопросу о дифференциации в регулировании труда спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. 2017. № 3. С. 14; Говоров П.С. Дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов: сравнительно-правовой анализ международных, российских и зарубежных норм: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2015. С. 12; Леонов А.С. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов и тренеров // Спортивное право: перспективы развития: материалы Третьей международной научно-практической конференции. М., 2010. С. 57; Шевченко О.А. Детерминанты спорта, определяющие обособленность и специфику трудовых отношений профессиональных спортсменов // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 3. С. 389–395.

² Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ» (с изм. и доп. от 2 августа 2019 г. № 303-ФЗ) // СЗ РФ. 2007. № 50. Ст. 6242; 2019. № 31. Ст. 4462.

Паралимпийских игр, и профессиональными спортивными лигами. Не менее половины арбитров должны обладать опытом работы в области профессионального спорта и спорта высших достижений в течение не менее пяти лет.

Исходя из указанных требований, в 2019 г. в России был создан Национальный центр спортивного арбитража при АНО «Спортивная арбитражная палата». Этот орган рассматривает споры, в том числе индивидуальные трудовые, при наличии письменного арбитражного соглашения. Применение данного правила имеет определенные особенности. Так, в силу ст. 36.2 Закона о спорте письменное арбитражное соглашение считается заключенным также в случае, если оно включено в регламенты спортивных соревнований, устав общероссийской спортивной федерации или профессиональной спортивной лиги и имеется письменное согласие указанных субъектов, выраженное в заявках, заявлениях, иных документах, свидетельствующих об их волеизъявлении руководствоваться арбитражным соглашением.

При этом иностранные арбитражные учреждения могут рассматривать спор, если соответствующая общероссийская спортивная федерация или профессиональная спортивная лига в учредительных документах признала такое арбитражное учреждение (ст. 36.4 Закона о спорте).

Положения статьи 36.5 Закона о спорте предоставляют общероссийским спортивным федерациями и соответствующим профессиональным спортивным лигам право устанавливать обязательный досудебный порядок урегулирования индивидуальных трудовых споров в органах федераций и лиг. Обжаловать решения таких органов можно в спортивный арбитраж.

Например, в футболе споры о нарушении порядка заключения трудового договора, а также о нарушении условий трудовых договоров, коллективных договоров, соглашений, локальных правовых актов рассматривает Палата по разрешению споров Российского футбольного союза (далее — РФС). Обжаловать ее решение можно в Спортивный арбитражный суд в г. Лозанна³. Футболист в заявке обязуется разрешать любые возникающие споры только в юрисдикционных органах РФС, с учетом возможного последующего обжалования вынесенных решений в третейский суд. Футболист также обязуется признавать юрисдикцию Спортивного арбитражного суда в Лозанне или третейского суда в Российской Федерации, признанного Исполкомом РФС в соответствии с Уставом РФС⁴.

К достоинствам урегулирования трудовых споров с участием спортсменов в юрисдикционных органах федераций и спортивных арбитражных судах можно отнести быстроту разрешения спора, знание специфики спорта лицами, принимающими решения, сохранение конфиденциальности, отсутствие бюрократических процедур, эффективность исполнения решений, которая гарантируется спортивными санкциями. Кроме того, в некоторых видах спорта сроки на обращение в юрисдикционные органы за разрешением споров гораздо больше, чем срок на обращение в комиссию по трудовым спорам или суд, что выгодно прежде всего работникам. Например, подать

заявление в Палату по разрешению споров РФС можно в течение двух лет с момента события, вызвавшего спор⁵. Таким образом, сторона спора, пропустившая срок на обращение в КТС или в суд, может обратиться в Палату по разрешению споров РФС. Однако если по делу уже есть решение государственного или третейского суда, Палата не станет рассматривать спор и прекратит по нему производство.

К недостаткам рассмотрения споров во внесудебных органах можно отнести прежде всего невозможность исполнения решения, если проигравшая сторона перестала быть субъектом спора, а также недостаточные в некоторых видах спорта требования к арбитрам.

Несмотря на дополнения, внесенные в Закон о спорте еще в 2016 г., в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ) до настоящего времени никаких изменений не внесено. ТК РФ по-прежнему не предусматривает особенностей разрешения и рассмотрения трудовых споров со спортсменами. В связи с этим возникают вопросы:

1) не противоречит ли указанный в Законе о спорте порядок нормам, предусмотренным главой 60 ТК РФ?

2) правомерно ли его применение?

Отвечая на эти вопросы, необходимо иметь в виду следующее.

Во-первых, необходимо отметить, что в силу ст. 6 ТК РФ к исключительной компетенции органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих особенности правового регулирования труда спортсменов.

При этом согласно ст. 383 ТК РФ порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами. Таким образом, особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются ТК РФ и иными федеральными законами. Учитывая изложенное, можно предположить, что особенности разрешения трудовых споров со спортсменами могли предусмотреть в Законе о спорте.

Между тем ст. 391 ТК РФ предусматривает виды индивидуальных трудовых споров, которые рассматриваются непосредственно в судах. К ним в том числе относятся споры о восстановлении на работе, переводе на другую работу и т.д.

Во-вторых, согласно ст. 5 ТК РФ в случае противоречий между нормами ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК РФ. При этом если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

Таким образом, выявленное в результате исследования правовых норм противоречие состоит в том, что, с одной стороны, трудовые споры с участием спортсменов могут быть разрешены в особом порядке, с другой стороны, споры о восстановлении на работе подлежат рассмотрению исключительно в суде общей юрисдикции. Данное

³ Регламент по разрешению споров РФС : утв. Постановлением Исполкома РФС от 15 ноября 2019 г. № 191/6 // URL: <https://rfs.ru/subject/1/documents/>

⁴ Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов : утв. Постановлением Исполкома РФС от 5 марта 2011 г. № 141/4 (с изм. и доп. от 31 января 2019 г.) // URL: <http://www.rfs.ru/rfs/documents/>

⁵ Регламент по разрешению споров РФС. Ст. 2 // URL: <https://rfs.ru/subject/1/documents/>

противоречие может быть устранено путем внесения соответствующих изменений в ТК РФ.

Сравнительный анализ положений, предусмотренных Законом о спорте и Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее — ГПК РФ), позволяет утверждать, что между этими актами есть противоречия. Так, в силу ст. 22.1 ГПК РФ споры, возникающие из трудовых отношений, не могут быть переданы на рассмотрение третейского суда. Для того чтобы разрешить указанное противоречие, необходимо дополнить п. 3 ч. 2 ст. 22.1 ГПК РФ, указав, что споры, возникающие из трудовых отношений, не могут быть переданы на рассмотрение третейского суда, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Изучение предмета трудовых споров с участием профессиональных спортсменов позволяет утверждать, что основная их часть представляет собой споры по искам о взыскании задолженности по выплате заработной платы и других выплат. Реже спортсмены предъявляют в суды общей юрисдикции требования о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, признании незаконными и отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности⁶.

Статистика споров, рассмотренных Национальным центром спортивного арбитража при АНО «Спортивная арбитражная палата», на сегодняшний день отсутствует.

Что же касается споров, урегулированных в органах спортивных федераций, то, например, в футболе в 2019 г. Палата РФС по разрешению споров по заявлениям футболистов разрешила около 70 споров, касающихся выплаты заработной платы, компенсации расходов на медицинское обслуживание, компенсации за расторжение трудового договора. Кроме того, в 17 случаях производство по таким делам было прекращено в связи с отказом заявителя от заявления. Более 10 споров Палата рассмотрела по вопросу наличия или отсутствия уважительной причины прекращения трудового договора. Лишь один спор возник по поводу признания трудового договора заключенным⁷.

Споры по инициативе работодателей чаще всего касаются выплаты, полагающейся им в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям.

В этой связи вызывает закономерный интерес вопрос, связанный с подведомственностью споров, в частности вопрос о том, есть ли основания признавать трудовыми споры, возникающие по вопросам применения регламентных норм, когда в них закреплены права и обязанности спортсменов и клубов как работников и работодателей.

Рассуждая на эту тему, следует руководствоваться ст. 381 и ст. 398 ТК РФ, согласно которым трудовые споры могут возникать по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта,

трудового договора. Регламентные акты к данным источникам трудовых прав и обязанностей не относятся. В этом смысле можно предположить, что разногласия по поводу их применения не являются трудовыми спорами.

В то же время регламенты являются опосредованным источником трудового права. Так, согласно ст. 348.1 ТК РФ работодатели должны принимать локальные нормативные акты с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями. Таким образом, в рассматриваемой ситуации трудовой спор возникнет в связи с разногласиями о применении локального акта, в котором учтены нормы регламента.

На взгляд автора, в той части, в которой уставы и регламенты спортивных федераций устанавливают права и обязанности спортсменов, физкультурно-спортивных организаций в сфере труда, их следует признавать источниками трудового права. Подобное мнение было высказано М.А. Лебедевой, которая предлагает включить нормы уставов и регламентов общероссийских спортивных федераций, регулирующих трудовые права и обязанности, в ТК РФ в качестве источников трудового права⁸. Данная позиция является обоснованной и достаточно аргументированной. При этом представляется, что принцип неухудшения положения работника, характерный для российского трудового права, должен полностью соблюдаться, поэтому требуется, чтобы нормы уставов и регламентов общероссийских спортивных федераций не противоречили трудовому законодательству, иным нормативно-правовым актам, содержащим нормы трудового права, а также соглашениям, заключенным на федеральном уровне. В то же время в иерархии источников трудового права акты федераций должны стоять выше, чем коллективные договоры и локальные нормативные акты.

Литература

1. Алексеев С.В. К вопросу о дифференциации в регулировании труда спортсменов / С.В. Алексеев, А.Н. Алиев // Спорт: экономика, право, управление. 2017. № 3. С. 14–16.
2. Говоров П.С. Дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов: сравнительно-правовой анализ международных, российских и зарубежных норм : автореферат диссертации кандидата юридических наук / П.С. Говоров. Москва, 2015. 27 с.
3. Зайцев Ю.В. Трудовые будни в мире спорта: особенности регулирования труда спортсменов и тренеров / Ю.В. Зайцев, Д.И. Рогачев. Москва : Статут, 2012. 180 с.
4. Лебедева М.А. Сравнительный анализ правового регулирования труда спортсменов в Российской Федерации и Федеративной Республике Германия : диссертация кандидата юридических наук / М.А. Лебедева. Москва, 2016. 294 с.
5. Леонов А.С. Единство и дифференциация в правовом регулировании труда спортсменов и тренеров / А.С. Леонов // Спортивное право: перспективы развития : материалы Третьей международной научно-практической конференции (г. Москва, 1 июня 2009 г.). Москва [б. и.], 2010. 123 с.
6. Шевченко О.А. Детерминанты спорта, определяющие обособленность и специфику трудовых отношений профессиональных спортсменов / О.А. Шевченко // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 3. С. 389–395.
7. Юрлов С.А. Спортивные споры и их разрешение: теория и практика (на примере индивидуальных видов спорта) / С.А. Юрлов. Москва : Инфотропик, 2015. 284 с.

⁶ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 8 июля 2015 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 1.

⁷ Данные приведены на основании информации об итогах заседаний Палаты РФС по разрешению споров, размещенной на официальном сайте РФС.

⁸ Лебедева М.А. Сравнительный анализ правового регулирования труда спортсменов в Российской Федерации и Федеративной Республике Германия : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016. С. 60–61.

К вопросу об участии работников в управлении производством в Республике Казахстан

Нургалиева Енлик Нургалиевна,
профессор Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева,
доктор юридических наук
enliknurgalieva@gmail.com

Ахметжан Лауэра Закиқызы,
докторант PhD
lauera.zakey@gmail.com

В статье освещаются проблемы, связанные с привлечением работников к управлению производством. Обосновывается необходимость возрождения роли трудовых коллективов, как особого субъекта трудового права, в целях расширения производственной демократии. На основе анализа действующего трудового законодательства ряда стран выявлены основные формы участия работников в управлении производством, практические трудности, связанные с их реализацией. Также предложены пути их решения.

Ключевые слова: управление производством, производственные советы, трудовые коллективы.

On the Involvement of Employees in Production Management in the Republic of Kazakhstan

Nurgalieva Enlik N.
Professor of the L.N. Gumilyov Eurasian National University
LL.D.

Akhmetzhan Lauera Z.
PhD Candidate

The article highlights the problems associated with the involvement of workers in production management. The necessity of reviving the role of labour collectives as a special subject of labour law in order to expand industrial democracy is substantiated. Based on the analysis of the current labour legislation of a number of countries, the main forms of participation of workers in production management, practical difficulties associated with their implementation are identified. Ways to solve them are also proposed.

Keywords: production management, production councils, labour collectives.

В центре управляющего воздействия на производстве находится работник, поэтому успех управления производством во многом зависит от широкого вовлечения в управление всего коллектива. В настоящее время руководители организаций осуществляют свою управленческую деятельность на принципах единоначалия. Так, они вправе распоряжаться финансами, поступающими от хозяйственной деятельности организации, принимать окончательное решение по всем производственным вопросам, входящим в их компетенцию, а в трудовом праве они выступают в качестве должностных лиц работодателей, имеющих право заключать трудовые договоры, поощрять работников за добросовестный труд, привлекать нарушителей трудовой дисциплины к дисциплинарной ответственности. Они обладают и другими полномочиями, указанными в ст. 23 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее — ТК РК).

Проанализировав деятельность руководителей организаций в Республике Беларусь, Г.Б. Шишко делает правильный вывод о том, что при всей полноте властных полномочий руководитель организации не сможет эффективно управлять коллективом без широкого вовлечения в управление производством, других категорий работ-

ников. Несмотря на то что в ТК РК не закреплено право работников на участие в управлении организацией, это право на практике реализуется через органы трудового коллектива, в частности, через общее собрание трудового коллектива, посредством участия работников в заключении коллективного договора, а также участия в деятельности профессиональных союзов.

В казахстанском законодательстве не употребляется термин «трудовой коллектив», не определяется в нем и правовой статус коллектива работников организации, порядок создания и действия его органов. Тем не менее в ТК РК присутствуют положения, связанные с трудовым коллективом. Так, статья 164 ТК РК содержит вопросы, связанные с общим собранием (конференцией) работников; ст. 171 ТК РК право на забастовку связывает с решением общего собрания (конференции) работников. Следовательно, в различных статьях ТК РК присутствуют положения, так или иначе связанные с деятельностью коллектива работников, т.е. демократические основы участия работников в управлении производством.

Юридическую природу общественных отношений, связанных с участием работников в управлении производством, еще в прошлом веке выявил В.Т. Прохоров. По его

мнению, в процессе практической деятельности выявляются все стороны правовой регламентации участия работников и общественных организаций, т.е. профессиональных союзов, определяющих их отношения с работодателем и др. Общими чертами, присущими этим отношениям применительно к настоящему периоду, являются:

а) взаимоотношения работодателей и профессиональных союзов (других общественных формирований), участвующих в управлении производством, становятся правовыми тогда, когда их действия регулируются нормами права и они наделяются юридическими полномочиями;

б) субъекты этих правоотношений выступают как носители субъектных прав и юридических обязанностей. Работодатели, профсоюзные организации, работники обладают обеспечиваемой государством возможностью совершать определенные действия, они могут требовать соответствующего поведения от других субъектов правоотношения, а также прибегать, в необходимых случаях, к помощи государственного аппарата для осуществления и защиты своих субъектных прав¹.

Нельзя сказать, что в рыночных условиях все взаимоотношения руководителей и работников являются правовыми, поэтому совершенно правильно в юридической литературе поднимается вопрос о необходимости принятия нового закона «О трудовых коллективах» с закреплением полномочий высшего органа коллектива работников организации — общего собрания (конференции)². В западных странах с развитой рыночной экономикой органы коллективов работников имеют право накладывать вето на ряд управленческих решений работодателя, если они могут нанести ущерб интересам работников, и это не считается ограничением предпринимательской свободы. Наиболее известна в этом отношении немецкая система трудовых советов³.

Трудовой коллектив как особый субъект трудового права в советское время обладал особым правовым статусом по сравнению с каждым работником по отдельности. Права этого субъекта регулировались отдельным законом⁴. Кодекс законов о труде Казахской ССР (1972 г.) также предусматривал осуществление ряда управленческих действий работодателя только по согласованию с трудовым коллективом.

«Место субъекта экономической деятельности на соответствующем рынке, а иногда и его выживание зависит от новых стратегий как в технологии производства и организации труда, так и в способах продвижения на рынке продукта производственной деятельности. И это требует инициативной деятельности не только от организатора процесса труда, но практически от каждого работника. Поэтому работнику следует рассматривать работу не

только как источник дохода, а как способ реализации своих способностей», — отмечает В.А. Сафонов⁵.

В новых условиях нельзя рассматривать «трудовой коллектив» как рудимент социализма, когда он имел свой правовой статус, свои полномочия в вопросе принятия управленческих решений в сфере труда. В настоящее время трудовые отношения как никогда характеризуются противоположностью интересов их сторон, являясь причиной возникновения трудовых споров, в связи с чем считается правильным допустить работников к процедуре принятия управленческих решений.

В ТК РК, к сожалению, этому вопросу уделяется очень мало внимания. Более того, ряд вопросов управленческого характера решается единолично работодателем без согласования с представителями работников. Так, п. 6 ст. 12 ТК РК гласит: «При недостижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых необходим учет мнения представителей работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем работодателя и работников, после чего работодатель вправе принять акт». Следовательно, работодатель в любом случае принимает акт, даже если учет мнения представителей работников и не состоялся.

Данное обстоятельство подтверждает факт недостаточного учета разработчиками ТК РК существенных изменений в характере наемного труда в рамках индустриального и постиндустриального общества, когда работник из механического исполнителя своего труда превращается в творческую личность, которому не безразличен конечный результат производства, производительный и качественный труд.

Одной из форм участия работников в управлении производством является участие работников в заключении коллективных договоров. Согласно подп. 79 п. 1 ст. 1 ТК РК коллективный договор — это правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующим социально-трудовые отношения в организации. В ряде стран в определении коллективного договора не указывается на представителей работников. Так, в ст. 361 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК РБ) коллективный договор определен как локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работником. На наш взгляд, в определении коллективного договора обязательно следует указывать на представителей работников, поскольку именно они являются стороной коллективного договора от имени работников, а не сами работники.

Законодательство стран ЕАЭС также признает представителями работников в социальном партнерстве профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами республиканских, территориальных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками, если профессиональные организации отсутствуют, в случаях, предусмотренных ТК или иным законом. Тем самым отдается приоритет профсоюзам и допускается возможность представлять от имени работника другим лицам толь-

¹ Прохоров В. Т. Участие трудящихся в управлении производством. М., 1977. С. 15–16.

² Шишко Г. Б. Развитие организационно-правовых форм и методов управления производством в целях повышения эффективности труда работников и качества выпускаемой продукции // Трудовое и социальное право. 2016. № 2 (18). С. 28.

³ Головина С. Ю., Лютов Н. Л. Трудовые споры в государствах ЕАЭС: понятийный аппарат и классификация // URL: <http://www.eurasiancommission.org>; Лютов Н. Л. Производственные Советы в России: баланс экономических и социальных прав // Журнал российского права. 2014. № 4.

⁴ О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями и организациями: Закон СССР от 17 июля 1983 г. // Ведомости ВС СССР 1983. № 25. Ст. 382.

⁵ Сафонов В. А. Участие работников в управлении трудом в эпоху перехода к постиндустриальному обществу. В кн.: Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества. Минск, 2015. С. 129.

ко в случаях отсутствия профсоюза. Представительство работников в трудовом праве могут осуществлять и трудовые коллективы, как носители коллективных прав⁶.

Социальная миссия коллективного договора заключается в том, что он направлен на то, чтобы отразить различия в характере и условиях труда, полнее учесть интересы коллективов, поднять трудовую активность работников и тем самым содействовать повышению эффективности производства. Коллективный договор, по своей сути, служит формой участия работников в управлении производством и основным источником труда, а также инструментом, гарантирующим выполнение мероприятий, которые не были включены в другие локальные акты⁷.

Коллективный договор предоставляет широкие возможности работникам для участия в управлении производством. В результате заключения коллективного договора деятельность профсоюзной организации направляется на разрешение конкретных задач и осуществляется главным образом в правовых отношениях. Роль коллективного договора в организациях, как средство вовлечения работников в управление производством, проявляется при выполнении совместных обязательств работодателей и работников (их представителей); при выполнении профсоюзами своих обязанностей и реализации своих прав; при выполнении работодателем своих обязательств, порождающих обязанности руководителя организации в вопросах привлечения работников к управлению производством; при принятии сторонами коллективного договора локальных норм права и др. Установленные в коллективном договоре локальные нормы обязательны не только для работников и их представителей, но и для работодателя.

Коллективный договор следует рассматривать в качестве правового акта, поскольку признаки правового акта, а также требования, которым должны отвечать правовые акты, в соответствии со ст. 3 Закона РК «О правовых актах», полностью соответствуют правовой природе коллективного договора⁸.

Основными формами участия работников и их представителей в управлении организацией по казахстанскому законодательству являются:

1) получение работником полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда (подп. 4 п. 1 ст. 22 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее — ТК РК));

2) участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором (подп. 9 п. 1 ст. 22 ТК РК);

3) обращение в уполномоченный государственный орган по труду и (или) в местный орган инспекции труда о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительское участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда (подп. 20 п. 1 ст. 22 ТК РК);

⁶ Евразийское трудовое право : учебник. М., 2017. С. 229.

⁷ Вайпан В.А. Функции коллективного договора сквозь призму перестройки // Советское государство и право. 1988. № 5. С. 65–73.

⁸ Хасенов М.Х. Порядок заключения и изменения коллективного договора, соглашения в странах ЕАЭС. В кн.: Евразийское трудовое право. М., 2017. С. 257.

4) учет мнения представителей работников при издании актов работодателя (ст. 12 ТК РК). Этим вопросам посвящены Рекомендации МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия» (1952 г.), № 129 «О связях между администрацией и работниками на предприятии (1967 г.) и др.

Опыт соседних стран показывает, что в ряде предприятий, например, Кыргызстана могут создаваться коллегиальные органы — советы, представляющие интересы не членов профсоюза (ст. 33 Трудового кодекса Кыргызской Республики (далее — ТК КР)). Могут также создаваться советы, объединяющие не членов профсоюза и членов профсоюза (ст. 35 ТК КР). В целях обеспечения взаимодействия работодателя с трудовым коллективом по вопросам производственного характера в России могут создаваться Производственные Советы в качестве факультативного совещательного органа. Производственный совет в организации может обсудить вопросы совершенствования производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрение новой техники и технологий, повышение производительности труда и квалификации работников. В то же время к полномочиям Производственного Совета, согласно п. 1 ст. 22 ТК РФ, не могут относиться вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников. И это правильно, поскольку они не должны «вторгаться» в полномочия профессиональных союзов и других представительных органов работников.

Практика профсоюзной деятельности Казахстана показывает, что они не всегда готовы защищать интересы не членов профсоюза, и это несмотря на то что подп. 81 ст. 17 Закона РК «О профессиональных союзах» от 27 июля 2014 г. обязывает данную общественную организацию защищать интересы не только членов профсоюза, но и не членов профсоюза. В связи с этим и в целях привлечения работников к участию в управлении производством, можно было бы присмотреться к законодательству стран — участниц ЕАЭС, в котором как-то отражается данный вопрос. Успех управления производством во многом достигается путем сочетания принципов единоначалия с принципом широкого вовлечения в управление всего коллектива. Нарушение данного сочетания в пользу только единоначалия порождает у работников безразличное отношение к производству, отсутствие у них материальной и моральной заинтересованности в результатах деятельности организации.

В настоящее время в Казахстане определенную роль в развитии демократических основ участия работников в управлении производством играют профессиональные союзы, современное состояние развития которых связано со становлением социального государства, формированием гражданского общества и эффективной системы социальной защиты работников.

Мы полностью поддерживаем позицию о том, что профессиональные союзы не должны ограничиваться защитой только трудовых прав работников в организациях. Они, как институциональная организация, должны формировать единое социально-экономическое и культурно-историческое пространство национального рынка труда, а также способствовать повышению эффективности взаимодействия его институтов, что в целом благотворно отразится на повышении производительности труда, уровня

доходов населения и улучшении качества человеческого капитала⁹.

В казахстанском трудовом законодательстве присутствуют нормы, содержащие решение работодателем вопросов производственной жизни с учетом мнения профессиональных союзов. Так, в соответствии с подп. 3 п. 1 ст. 52 ТК РК одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является «снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшее ухудшение экономического состояния работодателя». При этом расторжение трудового договора по данному основанию возможно при одновременном соблюдении следующих условий:

- 1) закрытие структурного подразделения (цеха, участка);
- 2) отсутствие возможности перевода работника на другую работу;
- 3) письменное уведомление не менее чем за один месяц представителей работников с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора (наличие непосредственной связи между экономическими изменениями у работодателя и необходимостью расторжения трудового договора).

И такой порядок дает право профсоюзам предупреждать факты незаконных увольнений работников, дает им возможность знакомиться с производственной деятельностью организации в целях проверки фактов снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшее ухудшение экономического состояния работодателя. К сожалению, законодатель не полностью раскрывает причины расторжения трудового договора по данному основанию. На наш взгляд, помимо названных в подп. 3 п. 1 ст. 52 ТК РК причин, следует указать на такие, как длительная приостановка работ, связанная с нарушением договорных обязательств поставщиками и смежниками, проведение технических и организационных мероприятий в связи с уменьшением объема работы, техническое перевооружение материальной базы, совершенствование методов и приемов труда и др. Необходимость «массового высвобождения» должна быть глубоко аргументирована и отражена в организационном приказе, являющимся юридическим основанием для всех заявленных действий работодателя. Отсутствие объективных оснований расторжения по данному подп. 3, увольнение лишь на основе волюнтаристских действий должностных лиц влекут восстановление работников на работе. В Нормативном постановлении Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» (п. 13) отмечается, что при рассмотрении судами трудовых споров, связанных с увольнением по данному основанию, работодатель должен доказать свою финансовую несостоятельность, предоставить доказательства ухудшения экономического состояния путем снижения объема производства. Такими доказательствами могут быть заключения аудиторов, досрочное завершение объема работ согласно гражданско-правовым договорам, что подтверждают снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшее ухудшение экономического состояния работодателя.

Гарантии работников, защищающие их от увольнения по данному основанию (подп. 3 п. 1 ст. 52 ТК РК),

должны быть дополнительно разработаны и отражены как в трудовом, так и в коллективном договоре. В ТК РК право профсоюзов в решении вопросов увольнения по инициативе работодателя ограничивается только лишь получением профсоюзами уведомления не менее чем за один месяц, с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора по подп. 3 п. 1 ст. 52 ТК РК. Это не совсем правильно, поскольку речь идет о «массовом высвобождении», и работодатель должен заранее получить согласие представителей работников или, по крайней мере, проводить процедуру увольнения с согласия профессиональных союзов.

Указанное выше Нормативное постановление Верховного Суда также напрямую касается и Согласительных Комиссий (далее — СК) по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, поскольку в соответствии со ст. 159 ТК РК обращение работников или лиц, ранее состоявших в трудовых отношениях, либо работодателя в Согласительную Комиссию является обязательной стадией досудебного порядка урегулирования возникшего спора. Нередки случаи, когда судами восстанавливаются на работе работники, уволенные по инициативе работодателя, что свидетельствует о недостаточно внимательном рассмотрении СК (с участием представителей работников) данных вопросов, а также о неудовлетворительном знании некоторыми членами СК, как правило, от профессиональных союзов трудового законодательства. Участвуя в рассмотрении трудовых споров, профессиональные союзы должны содействовать охране законных интересов работников как участников процесса производства.

В настоящее время трудовые коллективы, представители работников в сфере труда выполняют только совещательные функции, осуществляют общественный контроль, что показывает низкую роль этих общественных образований в решении вопросов использования работодателями трудовых, материальных и финансовых ресурсов. На наш взгляд, назрела необходимость в поднятии их правового статуса, как организационно-правовой формы участия работников в управлении производством, посредством усиления правовой регламентации важнейших вопросов, связанных, например, с периодичностью созыва общих собраний трудовых коллективов, их компетенцией, взаимоотношениями собрания с работодателем. Всегда считалось, что повышение роли общих собраний — важное средство усиления информированности работников о положении дел на различных участках производства. В этом вопросе следует также изучить опыт России по возрождению Производственных Советов (далее — ПС), действующих в организациях постоянно, с целью внедрения их в Казахстане.

Производственные Советы всегда были одной из важнейших общественных форм в сфере руководства хозяйством, которые были призваны содействовать дальнейшему подъему производства, вовлекать работников в управление, осуществлять обязательный контроль за деятельностью организации. Участие в этих совещаниях представителей и работодателя, и работника позволяло решать единые задачи, дополнять друг друга и осуществлять скоординированные действия. Значительное место в работе этих Производственных Советов занимали рассмотрение вопросов совершенствования организации производства, труда, заработной платы и технического нормиро-

⁹ Профсоюзы: теория и практика. Астана, 2018. С. 412.

вания, а также предложений по обеспечению выполнения норм выработки каждым работником, улучшению качества и снижению себестоимости продукции. Обсуждение этих вопросов в настоящее время на ПС имело бы цель оказывать содействие работодателю в осуществлении ими организационно-технических мероприятий и соблюдению законодательства о труде. Предложения членов ПС, оформленные приказами работодателя, имели бы правовую силу. Их внедрение также позволило бы лучше использовать резервы и возможности организации, повысить производительность труда.

В любом случае создание ПС в организациях никак не ограничит «хозяйскую власть» работодателя, а, наоборот, поможет ему принять правильное решение по вопросам управления производством. Тем более, ПС не «вторгается» в полномочия Технико-экономических Советов (ТЭС) при руководителе организации.

Таким образом, частно-предпринимательская деятельность в современных условиях не должна препятствовать выражению общих требований членов коллектива. Тем более, надо всегда помнить о том, что они имеют конституционное право на забастовку при защите своих экономических и социальных интересов¹⁰.

¹⁰ Головкин А.А. Теоретические основы демократии (конституционно-правовой аспект). Минск, 2004. С. 83.

Литература

1. Вайпан В.А. Функции коллективного договора сквозь призму перестройки / В.А. Вайпан // Советское государство и право. 1988. № 5. С. 65–73.
2. Головина С.Ю. Трудовые споры в государствах ЕАЭС: понятийный аппарат и классификация / С.Ю. Головина, Н.Л. Лютов // Российский юридический журнал. 2016. № 6 (111). С. 115–123.
3. Головкин А.А. Теоретические основы демократии (конституционно-правовой аспект) / А.А. Головкин. Минск: Право и экономика, 2004. 162 с.
4. Евразийское трудовое право: учебник / ответственный редактор М.В. Лушникова. Москва: Проспект, 2017. 458 с.
5. Лютов Н.Л. Производственные Советы в России: баланс экономических и социальных прав / Н.Л. Лютов // Журнал российского права. 2014. № 5. С. 95–104.
6. Прохоров В.Т. Участие трудящихся в управлении производством / В.Т. Прохоров. Москва: Юридическая литература, 1977. 112 с.
7. Сафонов В.А. Участие работников в управлении трудом в эпоху перехода к постиндустриальному обществу / В.А. Сафонов // Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества: материалы III Международной научно-практической конференции (г. Минск, 23–24 октября 2015 г.): сборник научных статей. Минск: МИТСО, 2015. 270 с.
8. Хасенов М.Х. Порядок заключения и изменения коллективного договора, соглашения в странах ЕАЭС / М.Х. Хасенов // Волк Е.А. Евразийское трудовое право: учебник / Е.А. Волк. Москва: Проспект, 2017. 494 с.
9. Шишко Г.Б. Развитие организационно-правовых форм и методов управления производством в целях повышения эффективности труда работников и качества выпускаемой продукции / Г.Б. Шишко // Трудовое и социальное право. 2016. № 2 (18). С. 24–28.

Издательская группа «Юрист» продолжает подписку на комплект «Библиотека юридического вуза» на первое полугодие 2020 года

Уважаемые читатели!

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

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

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

Наш адрес:

115035, г. Москва, Космодамианская набережная, д. 26/55, стр. 7.
Телефон: 8(495) 617-18-88.
E-mail: podpiska@lawinfo.ru

20 февраля 2019 года в г. Москве, в Академии труда и социальных отношений, прошла II Международная научно-практическая конференция «Современное трудовое право: от теории к практике» (Смирновские чтения), в память о выдающемся ученом, посвятившем свою жизнь науке трудового права.

В конференции приняли участие его ученики и последователи, представители профсоюзных организаций, ученые, преподаватели, высших учебных заведений, инспектор труда в Республике Карелия.

С приветствием выступила Н.Н. Кузьмина, ректор ОУП ВО «АТиСО», к.э.н. Она акцентировала внимание на перспективах развития трудового права, трехсторонних отношениях в области социального партнерства.

С докладами выступили профессора К.Д. Крылов и А.Я. Петров.

К.Д. Крылов поделился интересной информацией относительно политики в сфере труда, обратив пристальное внимание на основные направления развития в этой области, о роли профсоюзного движения и социального партнерства в развитии трудового законодательства.

А.Я. Петров выступил с докладом на тему «Профессиональное образование и обучение работников: фундаментальные правовые аспекты», посвященном проблемам реформирования образования и трудового законодательства, регулирующего отношения, возникающие в связи с подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников.

Вопросы международно-правового регулирования проблем в области миграции в целом и трудовой миграции в частности затронул в своем выступлении Аль Али Насер Абдель Рахим (Иордания).

Все участники конференции приняли непосредственное участие в обсуждении вопросов регулирования трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношений.

Теплым и сердечным воспоминаниям были посвящены сообщения учеников Олега Владимировича Смирнова и его последователей.

С напутственной речью выступила дочь Олега Владимировича — М.О. Буянова.

**И.А. Костян,
д.ю.н., профессор МГУ имени М.В. Ломоносова**

16 марта 2020 года в г. Москве, в Институте государства и права Российской академии наук (ИГП РАН), была проведена научно-практическая конференция с международным участием «Трансформация сферы труда в условиях цифровой экономики».

В конференции приняли участие ученые, преподаватели высших учебных и заведений, учреждений науки.

С основными докладами выступили сотрудники ИГП РАН: Г.С. Скачкова — «Социально-трудовые отношения в условиях цифровой экономики»; С.Ю. Чуча — «Социальное и государственно-частное партнерство в России»; И.И. Андриановская — «Влияние изменений, происходящих в сфере труда, на состояние и развитие трудового права».

Большой интерес у участников вызвали сообщения: Л.В. Зайцевой (Тюменский государственный университет) — «Регулирование дистанционных трудовых отношений с иностранным элементом: коллизии трудового, миграционного и налогового законодательства»; Н.Л. Лютова (МГЮУ имени О.Е. Кутафина) — «Трансформация трудового правоотношения в условиях цифровой экономики: вызовы и перспективы»; А.Ю. Гусева (НИУ «Высшая школа экономики») — «Защита права на социальное обеспечение: исторический аспект»; И.А. Костян (МГУ имени М.В. Ломоносова) — «Трудовые отношения в условиях цифровизации»; В.И. Миронова (РГУ нефти и газа (НИУ) имени И.М. Губкина) — «Нарушение трудовых прав при

составлении электронных документов»; Т.Ю. Коршуновой (Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ) — «Работа в условиях платформ: надо ли изменять трудовое законодательство»; Н.В. Лукашева (Академия управления МВД России) — «Трансформация труда юриста-организатора правоохранительной деятельности в условиях цифровой экономики»; К.Д. Крылова (МГЮУ имени О.Е. Кутафина) — «Конституционные ориентиры и новые возможности в сфере труда»; Т.А. Избиеновой (Марийский государственный университет) — «Профессиональные союзы в цифровой экономике: проблемы создания и правового регулирования»; А.Я. Петрова (НИУ «Высшая школа экономики») — «Проблемы совершенствования Трудового кодекса РФ в условиях цифровой экономики»; С.М. Новрадовой-Василиади (Центральный банк РФ) — «Влияние цифровых технологий на правовое регулирование рабочего времени» и др.

Научная дискуссия показала, что обозначенная в повестке дня проблема имеет много аспектов в сфере правового регулирования трудовых отношений и, безусловно, вызовет немало вопросов при ее реализации, к решению которых наука и практика должны быть готовы.

**А.М. Куренной
(МГУ имени М.В. Ломоносова)**

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/>**

Памятка авторам

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. Договор о предоставлении права использования произведения заключается в устной форме и является безвозмездным, т.е. плата с авторов, в том числе аспирантов, за публикацию статей не взимается, авторский гонорар не выплачивается. Предоставляя статью для публикации, автор тем самым выражает согласие на ее сокращение и редактирование, размещение в тех справочно-правовых системах, в базах данных, на электронных ресурсах (в том числе в сети Интернет), с которыми у редакции есть соответствующее соглашение. При направлении в редакцию статьи обязательно прилагается заполненное заявление, которое можно скачать на сайте www.lawinfo.ru.

4. Статья должна содержать:

а) фамилию, имя и отчество полностью, должность, место работы (без сокращений), ученую степень, ученое звание на русском и английском языках;

б) название статьи с переводом на английский язык;

в) аннотацию на русском и английском языках;

г) ключевые слова из текста статьи (4–6 слов или словосочетаний);

д) служебный адрес либо адрес электронной почты (эта информация будет опубликована в журнале);

е) контактный телефон (для редакции);

ж) точный почтовый адрес с индексом (для направления авторских экземпляров).

Автору предоставляется один бесплатный экземпляр журнала с опубликованной статьей.

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). Обращаем ваше внимание на то, что нормативные акты располагаются по дате вступления их в юридическую силу в отдельном списке. Данные, предоставляемые в редакцию в соответствии с пунктом 4, 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. Просим авторов тщательно проверять перед отправкой в журнал общую орфографию материалов, а также правильность написания соответствующих юридических терминов, соблюдение правил научного цитирования и наличие необходимой информации.

7. При направлении статьи в редакцию для аспирантов и соискателей необходимо приложить рецензию научно-руководителя или рекомендацию кафедры, заверенную печатью учреждения.

Материалы, не соответствующие указанным в настоящем объявлении 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.**