**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ**

**ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Юридический факультет

**«20 лет Трудовому кодексу**

**Российской Федерации:**

**Основные принципы и тенденции развития»**

**(Смирновские чтения)**

**Сборник научных докладов и статей**

**IV Международной научно-практической конференции**

**(Москва, 10 февраля 2022 г.)**

Москва

2022

УДК 349.2(082)

ББК 67.405.1я43

С56

Рецензенты:

кандидат юридических наук, декан юридического

факультета Академии труда и социальных отношений

Новикова Р.Г.

доктор юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин юридического факультета Брянского государственного университета им. ак. И.Г. Петровского

Закалюжная Н.В.

Сбор и техническая обработка материалов:

кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права

юридического факультета Академии труда и социальных отношений

Веред Е.Б.

«20 лет Трудовому кодексу Российской Федерации: Основные принципы и тенденции развития» (Смирновские чтения): сборник научных докладов

IV Международной научно-практической конференции

(Москва, 10 февраля 2022 г.) / Акад. труда и соц. отношений,

Юрид. фак. – Москва: АТиСО, 2022 – 266 с.

ISBN 978-5-93441-799-5.

В сборнике содержатся научные исследования разработчиков Трудового кодекса РФ, представителей государственных органов, профсоюзов, работодателей, органов социального партнерства, образовательных и научных организаций, а также молодых исследователей.

В научных докладах и статьях конференции отражены вопросы, связанные с анализом истории создания и принятия Трудового кодекса РФ, его реализации и совершенствования, перспективами дальнейшего развития и модернизации трудового законодательства. социального партнерства. Рассмотрены новые законодательные инициативы, касающиеся трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, гарантий и компенсаций, стимулирования производительности труда, внедрения профессиональных стандартов, реформирования охраны труда.

Рекомендовано в качестве дополнительной литературы для использования студентами всех форм обучения, магистрами, аспирантами, преподавателями юридического факультета, а

также практическими работниками в области трудового права.

В сборнике сохранена авторская позиция и стилистика изложения материала.

УДК 349.2(082)

ББК 67.405.1я43

ISBN 978-5-93441-799-5

© ОУП ВО «АТиСО»,

**СОДЕРЖАНИЕ**

**Кузьмина Н.Н.**

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО …..………..….……………………...............…...10

**Алескерова Л. Г.**

Понятие форм и способов защиты субъективных прав, свобод и законных интересов работников……………………………………………………….….11

**Андреева В. И.**

Правовая природа соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения……………………………………………………………………….17

**Батусова Е. С.**

Проблемы соотношения тенденции углубления дифференциации в трудовом праве и тенденции трансформации специальных норм о труде в общие нормы трудового законодательства…………………………………………………..23

**Бережнов А. А.**

Цифровизация и ее влияние на трудовые отношения на современном этапе.28

**Буянова А. В.**

Совершенствование нормативно-правового регулирования института занятости населения в современной России…………………………………34

**Буянова М. О.**

МРОТ как государственная гарантия оплаты труда…………………..……..41

**Веред Е. Б.**

Запрет принудительного труда как реализация права на свободу труда….49

**Винников А. В.**

Особенности правового регулирования труда иностранных работников в условиях противоэпидемических ограничений, связанных с новой коронавирусной инфекцией……………………………………………………54

**Воронов И. Ю.**

Баланс прав и правовых интересов работника и работодателя – основная задача трудового права………………………………..……………………….59

**Ганчурина Н. С.**

Вопросы регулирования труда сквозь призму новых реалий……...……….65

**Демко А. А.**

Пенсионный возраст как фактор определяющий право на пенсию по старости в российской федерации……………………………………………………….70

**Джафаров З. И.**

Об основных критериях дифференциации взаимной материальной ответственности…………………………………………………...…………….77

**Ерёмина С. Н.**

К вопросу совершенствования задач и принципов трудового права…...…...80

**Забрамная Е. Ю.**

Формирование правомерного поведения участников трудового правоотношения с учетом общеправового принципа запрета злоупотребления правом……………………………………………………………………………87

**Закалюжная Н. В.**

Этапы становления и перспективы развития привлеченного труда в России и за рубежом …………………………………………………………...…………93

**Зрейк Л.**

К вопросу о признании заражения кароновирусом производственной травмой: опыт Израиля…………………………………………………………………..100

**Касумов А. М.**

Материальная ответственность работодателя при ущербе в результате порчи, кражи личных предметов или другого имущества работника из-за неправильной организации работодателем охраны, хранения их, а также ущерба в связи с физическим износом этих предметов…………….……….105

**Кахруманова Ш. А.**

Электронный документооборот в трудовых отношениях: проблемы и перспективы…………………………………………………………………….110

**Ковалёва Е. А.**

Дисциплина труда по законодательству республики Беларусь и Российской Федерации…………………………………………………………...…………117

**Корсаненкова Ю. Б.**

Некоторые проблемы правового регулирования гарантий и компенсаций: теория и практика……………………………………………………….……..124

**Кудряшова С. Н.**

Электронный документооборот: новеллы и перспективы правового регулирования трудовых отношений………………………………………..129

**Кучина Ю. А.**

Информирование работников о трудовых правах: новые возможности....135

**Левин С. Д.**

Некоторые проблемы фактического допущения работника к работе…......141

**Малышев М. А.**

Участие работников (их представителей) в управлении организациями....146

**Мальцев В. А.**

Проблемы установления минимальной заработной платы в Российской Федерации…………………………………………………………………...…153

**Махмудов Р. А.**

Временные переводы спортсменов (футболистов): проблемы правового регулирования……………………………………………………….…………158

**Мачульская Е. Е.**

20-летие Трудового кодекса: размышления о совершенствовании системы принципов трудового права…………………………………………………..165

**Никулочкина Д. П.**

Некоторые аспекты правового регулирования отпусков…………………..177

**Парамонова С. В.**

К вопросу о дифференциации в правовом регулировании труда работников обособленных структурных подразделений организаций…………..……...182

**Пелешенко Ю. И.**

«Что такое хорошо и что такое плохо» в законодательном регулировании сферы труда»……………………………………………………………….…190

**Рубина И. Е.**

Юридико-лингвистические дефекты нормативных правовых актов в сфере обязательных медицинских осмотров работников…………………………202

**Сапфирова А. А.**

Профилактический визит государственного инспектора труда как мера по предупреждению нарушений трудовых прав…………………..…………..210

**Семенцова И. А.**

К вопросу об уголовной ответственности за нарушение специальных правил и техники безопасности (на примере ст. 216 УК РФ)……………...…………216

**Серова А. В.**

К вопросу о перспективах развития государственной политики в сфере труда……………………………………………………………………………222

**Снигирева И. О.**

Общее и особое в российском трудовом праве. Основные термины, понятия и некоторые другие вопросы…………………………………………………..228

**Соболев С. А.**

Системность и дискретность истории трудового законодательства России: от уставов фабричных, заводских и до трудовых кодексов………….………237

**Солянкина Н. А.**

Основания и условия наступления материальной ответственности нанимателя – юридического лица………………………………………………………..241

**Скачкова Г. С.**

Сочетание законодательного и договорного регулирования в развитии социального партнерства …………………………………………………….247

**Таранова Ю. С.**

Особенности содержания трудового договора с водителем………….…..253

**Татарникова С. Н.**

Реализация принципа социальной справедливости при возмещении работнику расходов, связанных со служебной командировкой………………………260

**Томашевский К. Л.**

О планируемых изменениях в трудовой кодекс Беларуси в части дистанционной работы и электронного кадрового документооборота…..266

**Удалов Д. Э.**

К вопросу о методе трудового права (теоретический аспект)……………274

**Чесалов И. А.**

Международный аспект трудовых отношений в России………………….279

**Чуйков Д. А.**

Правовое положение и потенциал объединения в профсоюзы самозанятых в Российской Федерации………………………………………………………..286

**Чуча С.Ю.**

Направления совершенствования правового механизма социального партнерства ……………………………………………………….…………..290

**Шишкина К. В.**

К вопросу о гарантированности выплаты премий и иных стимулирующих выплат работникам………………………………...…………………………..297

**Шпалов А. В.**

Аспект гарантий и компенсаций во вредных и тяжелые условия труда от устава промышленного труда 1913 г. о КЗОТ 1971 г………………………………..301

**Ясинская-Казаченко А. В.**

Понятие трудового спора в контексте метода системного анализа…...…..313

**ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО**

Уважаемые участники конференции! Приветствую Вас на нашем мероприятии, которое посвящено памяти доктора юридических наук, профессора Смирнова Олега Владимировича, который долгие годы работал сначала в Высшей Школе Профсоюзного Движения, а впоследствии – в Академии Труда и Социальных отношений.

Так случилось, что сейчас мы отмечаем череду круглых дат тех событий, предмет и содержание которых тесно связаны друг с другом, а именно: 30 лет социальному партнерству в сфере труда, 30 лет Российской Трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, 20-летие Трудового кодекса Российской Федерации. Мы можем отмечать и 50 лет с того момента, как Олег Владимирович Смирнов пришел на работу в ВШПД.

Вступивший в силу 1 февраля 2002 года Трудовой кодекс РФ законодательно признал социальное партнерство в сфере труда в качестве основного механизма регулирования социально-трудовых отношений в нашей стране.

Собственно, само принятие кодекса стало как результатом длительного и сложного обсуждения предложений профсоюзов с органами исполнительной и законодательной власти и с работодателями, так и примером выработки и реализации конструктивных форм регулирования социально-трудовых отношений.

Жизнь не стоит на месте – изменяются экономические модели, изменяются формы и механизмы включения человека в общественное производство. Соответственно, должен меняться и Трудовой кодекс, но неизменным должно быть соблюдение трехстороннего консенсуса при совершенствовании трудового законодательства и соблюдение баланса интересов сторон трудовых отношений.

Канву современного свода российских законов о труде практически составила концепция принципов трудового права, разработанная Смирновым Олегом Владимировичем. Поэтому, определяя тематику текущих 4-ых Чтений, Программный комитет увязал ее с 20-летием Трудового кодекса и направлениями его развития.

Результаты, полученные в ходе предыдущих Смирновских чтений, учитываются и при разработке нормативно-правовых актах, и в практике регулирования социально-трудовых отношений.

Завершая вступительное слово, я хочу пожелать всем участникам конференции плодотворных дискуссий и дальнейших творческих успехов, приращения знаний, профессионального роста, а, главное сегодня, крепкого-крепкого здоровья для того, чтобы были реализованы все задумки.

Уважаемые участники конференции! У нас сегодня принимают участие представители всех ведущих школ трудового права и других отраслей права Российской Федерации, а также представители юридических школ 7 стран, представители власти, бизнеса, представители профсоюзов.

**Н.Н. Кузьмина**

**Ректор Академии труда**

**и социальных отношений,**

**заместитель Председателя Федерации**

**Независимых Профсоюзов России,**

**кандидат экономических наук**

*Алескерова Лала Гаджибала кызы*

*доктор философии по праву*

*доцент кафедры Трудового и экологического права*

*Бакинского Государственного Университета,*

*Алиева Фарида Магомедали кызы*

*доктор философии по праву*

*преподаватель кафедры Трудового и экологического права*

*Бакинского Государственного Университет*

*г. Баку*

**ПОНЯТИЕ ФОРМ И СПОСОБОВ ЗАЩИТЫ СУБЪЕКТИВНЫХ ПРАВ, СВОБОД И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

Конституция Азербайджанской Республики установила право на защиту человека и гражданина нашей страны, в ст.26 которой сказано: «Каждый обладает правом защищать не запрещенными законом способами и средствами свои права и свободы. Государство гарантирует защиту прав и свобод»[[1]](#footnote-1).

Процитированная норма конституции по своей сути является общим (всеобщим) принципом всей правовой системы нашего государства. Эта основополагающая идея государственной защиты пронизывает собой все отрасли правовой системы и по существу является межотраслевым принципом. Аналогичную позицию занимает автор научно-практического Комментария к Конституции Азербайджанской Республики Ш. А. Алиев. Им сформулировано межотраслевое понятие защиты прав, свобод граждан нашей страны: «Под государственной защитой прав и свобод человека понимается направленная на это деятельность всех ветвей власти – законодательной, исполнительной и судебной».[[2]](#footnote-2)

«Парламент путем принятия законов обеспечивает конкретизацию и развитие норм Конституции, касающихся прав и свобод человека и гражданина…».[[3]](#footnote-3) Естественно, данная идея или выше названный правовой принцип проявляет или функционирует, в системе трудового права.

Поскольку данный принцип имеет прямое отношение к трудовому праву, то было бы весьма целесообразно, с нашей точки зрения, его конкретизировать, закрепить непосредственно в ныне действующем Трудовом Кодексе Азербайджанской Республики (далее - ТК АР). Не менее важное значение в плане защиты прав граждан нашего государств, в том числе и такой категории, как лица наемного труда (работники) имеет и другая норма Конституции Азербайджанской Республики. Речь идет о конституционном праве граждан на обращение (ст. 57 Конституции АР).[[4]](#footnote-4) Как отмечает Ш.М. Алиев, «Обращения граждан носят различный характер, содержат неодинаковую информацию, не совпадают по общественной направленности, могут содержать как индивидуальные жалобы на нарушения прав и свобод, так и коллективные, поднимающие вопросы, представляющие общественно значимый интерес. Термин «обращение» носит обобщающий характер и включает предложения, заявления, жалобы и ходатайства. Каждый их этих видов имеет свою специфику, особый порядок рассмотрения и различные правовые последствия».[[5]](#footnote-5)

Итак, конституционная основа для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников в нашем государстве уже давно создана, однако трудовое законодательство, в том числе ТК АР, в отличии от ряда ТК государств СНГ и в первую очередь ТК Российской Федерации (далее – ТК РФ), имеется специальный раздел, включающий значительное число правовых норм. И, хотя в ныне действующем ТК АР подобного раздела нет, это не означает, что принципиальные положения нашей конституции не нашли в ней отражения. Тщательный исследовательский анализ всего массива норм, образующих содержание Трудового ТК АР убедительно подтверждает значительное число правовых норм, непосредственно направленных на защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников.

Используя структуру ТК РФ в качестве образца, попытаемся выделить такие нормы ТК АР, которые по своей направленности имеют сходство с теми способами защиты, например, закрепленные в ст.352 ТК РФ.

В юридической науке, в том числе и науке трудового права принято наряду с понятием «способы защиты субъективных прав» выделять другое, весьма важное понятие: формы защиты, меры защиты, меры ответственности и др. Наиболее четко эти два понятия разграничивают ученые-процессуалисты и специалисты в области гражданско-правовой науки. Так, в учебнике по гражданскому процессуальному праву указывается: «Способ защиты права - категория материального (регулятивного) права. Защита гражданских прав осуществляется посредством признания права; восстановления положения, существовавшего до нарушенного права и пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения; признания оспариваемой сделки недействительной и применения последствий недействительности ничтожной сделки, признания недействительным акта государственного органа или органа самоуправления и т.д.».[[6]](#footnote-6)

«Форма защиты права - категория процессуального характера. Под формой защиты права понимается определяемая законом деятельность компетентных органов по защите права, т.е. по установлению фактических обстоятельств, применению к ним норм права, определению способа защиты, вынесению решения и осуществления контроля за его исполнением».[[7]](#footnote-7)

Другие ученые считают, что «форма защиты должна указывать - кто осуществляет право на защиту, в то время как способ –указывает на то, как тот или иной субъект защиты это делает и посредством каких мер».[[8]](#footnote-8) В. В. Бутнев под формой защиты понимает комплекс внутренне согласованных организационных мероприятий по защите субъективных прав и охраняемых законом интересов.[[9]](#footnote-9)

Нередко в общей теории права форму защиты определяют, как процессуальную форму, как форму правоприменительной деятельности, выраженную в порядке разрешения юридических дел при осуществлении правосудия. «Формы защиты гражданских прав, -пишет Ю. Н. Андреев,-выступает необходимым процессуально-процедурным элементом механизма защиты, отвечает на вопрос о том, в каком порядке и какими средствами защищается право».[[10]](#footnote-10) Таким образом, можно сказать, что форма защиты по своему назначению ближе всего соответствует понятию «порядок защиты». Формы защиты трудовых прав, точно также как и способы защиты, юридическая наука классифицирует по различным основаниям (или критериям). Так, Г.А. Свердлых и Э.Л. Страунинг предложили классифицировать формы защиты на судебную, административную и общественную.[[11]](#footnote-11) Весьма интересно, что указанные ученые в общественную форму защиты включают и самозащиту.

С.В. Передерин, обосновывая необходимость формирования трудового процессуального права в качестве самостоятельной отрасли, выделяет две формы защиты трудовых прав работников: процедурную и процессуальную.

Таким образом, можно сказать, что каждый способ защиты прав работников, может применятся в определенном процессуальном и процедурном порядке, отметим еще раз, что как раз порядок и принято называть формой защиты[[12]](#footnote-12).

Защита нарушенного права предполагает возможность применения средств принуждения и убеждения к правонарушителю, т.е. работодателю.

В.А. Абалдуев пишет, что специфика защиты трудовых прав и интересов работников проявляется в сочетании мер государственного принуждения с мерами общественного (коллективного) и частного правового принуждения (санкционированными законом), а также с непринудительным воздействием (убеждением) в рамках консультаций, переговоров и примирительных процедур.[[13]](#footnote-13)

Большинство ученых-трудовиков, используя опыт цивилистической науки, к формам защиты трудовых прав наемных работников применяют двухчленную классификацию: юрисдикционную и неюрисдикционную. В рамках каждой из названных основных форм защиты, как правило, производится дальнейшая их дифференциация.

По мнению В.А. Сафонова и В.В. Коробченко к неюрисдикционным формам защиты трудовых прав работников относятся самозащита и согласительные процедуры (т.е. переговоры с работодателем с целью достижения соглашения по существу возникших разногласий).[[14]](#footnote-14)

При выборе той или иной юрисдикционной формы защиты следует учитывать рамки компетенции конкретного органа, его подведомственность, а в некоторых случаях и условия обращения в соответствующий орган. При наличии возможности обращения за защитой нарушенного права в несколько органов (например, в суд и в органы федеральной инспекции труда) право выбора принадлежит заинтересованному субъекту, т.е. работнику.[[15]](#footnote-15)

Интересно, что в учебной литературе по гражданскому праву сходным образом формулируется понятие юрисдикционной формы защиты. Например, В.С. Ем считает, что «юрисдикционная форма — защиты-это защита гражданских прав государственными органами или уполномоченными государством органами, обладающими правоприменительными полномочиями. Юрисдикционная форма защиты в соответствии с действующим законодательством допускает возможность защиты гражданских прав в судебном или административном порядке».[[16]](#footnote-16)

Думается, что принцип справедливости можно толковать в более узком значении,[[17]](#footnote-17) т.е. применительно к защите трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Например, как справедливое, т.е. основанное на законодательстве решение суда, рассматривающего трудовой спор по иску работника к работодателю, а также в ряде других случаев и ситуациях, породивших конфликтные отношения между сторонами трудового договора (контракта).

С нашей точки зрения к основным формам защиты трудовых прав работников следует отнести:

1. Административный порядок защиты трудовых прав работников: государственные органы надзора за соблюдением законодательства о труде.
2. Судебный порядок защиты судами, так называемой общей юрисдикции (компетенции) всех уровней.
3. Защита субъективных прав работников специальными органами, создаваемыми профсоюзными организациями, если создание такого органа предусмотрено коллективными договорами предприятий (организаций).
4. Защита трудовых прав в Конституционном Суде Азербайджанской Республики.
5. Защита трудовых прав в Европейском Суде по правам человека.
6. Ответственность работодателя по нормам трудового законодательства как средство защиты нарушенных субъективных прав работников.

*Андреева* *Валентина Ивановна,*

*кандидат исторических наук, доцент*

*профессор кафедры трудового права*

*и права социального обеспечения*

*ФГБОУ ВО Российский государственный университет правосудия*

*г. Москва*

**ПРАВОВАЯ ПРИРОДА СОГЛАШЕНИЙ,**

**РЕГУЛИРУЮЩИХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Соглашение, заключаемое в сфере социального партнерства в целях регулирования социально-трудовых отношений, в ч. 1 ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определено как «правовой акт». В специальной литературе, рассматривающей вопросы социального партнерства, авторы, нередко, повторяют это определение без каких-либо комментариев, то есть, фактически, полностью его принимая.[[18]](#footnote-18) При этом не учитываются источники возникновения соглашений (добровольное волеизъявление его сторон) и правовых актов (волеизъявление правотворческих органов). В других работах либо отмечается «договорной характер» этих актов[[19]](#footnote-19), либо прямо указывается на договорную природу соглашений, которым даются такие определения, как: коллективное соглашение, нормативный договор, нормативный правовой договор.[[20]](#footnote-20)

Ю.П. Орловский отмечал, что ст. 5 ТК РФ «относит нормативные договоры в сфере социального партнерства к источникам трудового права»[[21]](#footnote-21). М.В. Лушникова предлагает различные подходы к определению юридической природы коллективных соглашений в зависимости от их вида: «к генеральному, межрегиональным, региональным коллективным соглашениям применима юридическая конструкция рамочного (организационного) договора; отраслевые и межотраслевые коллективные соглашения по своей правовой природе близки к коллективному договору».[[22]](#footnote-22)

Наиболее последовательно и обоснованно подходит к определению правовой природы соглашений Е.А. Ершова, полагая необходимым «дифференцировать нормативные правовые акты и соглашения как различные формы права».[[23]](#footnote-23) Убедительным представляется вывод Е.А. Ершовой о том, что «нормативные правовые договоры, содержащие нормы права, являются самостоятельной формой российского трудового права, а не разновидностью нормативных правовых актов».[[24]](#footnote-24)

Результаты новейших исследований по рассматриваемому вопросу нашли отражение в монографии В.В. Ершова, справедливо считающего, что «в XXI в. наступил период существенного изменения парадигм правопонимания, правотворчества и правореализации, в том числе и судебного правоприменения».[[25]](#footnote-25) Представляется бесспорным и определенное В.В. Ершовым «магистральное направление» в развитии современного правопонимания, правотворчества и правореализации – движение от юридического позитивизма, а также научно дискуссионных концепций интегративного правопонимания к научно обоснованной концепции интегративного правопонимания.[[26]](#footnote-26)

Концепция интегративного правопонимания не ограничивает право только его нормами, основываясь на том, что право прежде всего выражается в принципах и нормах права, содержащихся в формах национального и (или) международного права, реализуемых в государстве. В этой связи в монографии В.В. Ершова обоснованно ставится вопрос о корректности названия формы российского права – «нормативные правовые договоры». Автором убедительно показывается, что определения понятий «нормативный правовой акт» и «нормативный правовой договор», выработанные с позиции юридического позитивизма, являются теоретически дискуссионными и недостаточными. Более точной является дифференциация понятий «правовой акт» и «правовой договор».[[27]](#footnote-27)

Поддерживая приведенные правовые позиции, полагаем, что при дальнейшем исследовании правовых договоров, регулирующих социально-трудовые отношения (соглашений и коллективных договоров), следует исходить из того, что это самостоятельная форма российского трудового права, обладающая как универсальными (общими) признаками, присущими другим формам российского трудового права, так и специальными, характерными только для этой формы, признаками.

При заключении и применении правовых договоров, регулирующих социально-трудовые отношения, возникает ряд теоретических и практических вопросов. Обозначим наиболее актуальные из них с указанием возможных путей решения.

Прежде всего предложим определение соглашения с позиций научно обоснованной концепции интегративного правопонимания: соглашение – правовой договор, содержащий принципы и нормы права, регулирующий социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном и иных уровнях социального партнерства.

Далее отметим, что необходимо определить соотношение (иерархию) видов правовых договоров. Действие соглашений распространяется на широкий круг лиц в отличии от коллективных договоров, действующих в одном трудовом коллективе. В предусмотренных ТК РФ случаях в коллективный договор не могут быть включены нормы права, регулирующие определенную сферу трудовых правоотношений, если аналогичные нормы не предусмотрены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями. Например, на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, может быть увеличена продолжительность рабочего времени при вредных условиях труда (ч. 3 ст. 92 ТК РФ). В этой связи в гл. 7 ТК РФ коллективные договоры неоправданно «поставлены впереди» соглашений, что представляется необоснованным и приводит к нарушению логики изложения правовых норм от общего к частному.

Считаем необходимым показать в гл. 7 ТК РФ и приоритет правовых договоров перед правовыми актами работодателя («локальными нормативными актами» по терминологии ТК РФ) несмотря на то, что в некоторых статьях ТК РФ этот приоритет уже нашел отражение. Так, в ч. 2 ст. 92 ТК РФ закреплено, что продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора (не правового акта работодателя!) с учетом [результатов](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=355882&date=22.01.2022&dst=100172&field=134) специальной оценки условий труда. Отметим, что Ю.П. Орловский, например, предлагал разработать исчерпывающий перечень вопросов, относящихся к нормативной власти работодателя. В ТК РФ широко представлены вопросы, решаемые посредством правотворчества работодателя, что, на наш взгляд не вполне оправдано. В правовых актах работодателей встречается немало ошибок и нарушений норм закона, не всегда очевидных для работников. Решение многих важных для работников вопросов можно было бы перенести из сферы нормотворчества работодателя в сферу социального партнерства, что позволило бы полнее обеспечить соблюдение законных интересов работников.

Часть 2 ст. 45 ТК РФ выделяет два вида соглашений (двусторонние и трехсторонние) «по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах». Такая формулировка представляется недостаточной, требующей соответствующего уточнения. Системное толкование статей 23, 25 и 45 ТК РФ показывает: стороны двусторонних соглашений – работники (представители работников) и работодатели (представители работодателей), в трехсторонних соглашениях помимо названных сторон участвуют органы государственной власти, органы местного самоуправления.

В ч. 4 ст. 45 ТК РФ соглашения подразделяются на генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения «в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений», в других частях ст. 45 ТК РФ названным видам соглашений даются определения, связанные с уровнем (а не сферой) их действия. Понятия «сфера» и «уровень» вряд ли можно назвать полностью тождественными.

В целом, говоря о видах соглашений, следует подчеркнуть, что их можно классифицировать не только по количеству участников коллективных переговоров и уровням правового регулирования. Возможна классификация и по другим основаниям, например, по составу участников коллективных переговоров и их полномочиям, по видам регулируемых отношений и др.

Ряд вопросов вызывает и ст. 24 ТК РФ, посвященная принципам социального партнерства. Во-первых, в статье приводятся только «основные» принципы, что представляется недостаточным. Возникает вопрос, есть ли принципы помимо «основных» («дополнительные»)? Во-вторых, нельзя признать «удачной» формулировку принципа «соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». На наш взгляд, эта формулировка требует уточнения. В-третьих, принцип «полномочности представителей сторон» сложно применять на практике из-за нерешенных вопросов как о самих представителях сторон, так и об их полномочиях. Полагаем, что это один из самых дискуссионных вопросов, на которые справедливо указывает Е.А. Ершова.[[28]](#footnote-28) В-четвертых, принцип «добровольности принятия сторонами на себя обязательств», нельзя признать реально действующим на практике, проанализировав нормы ст. 48 ТК РФ. Описанный в этой статье порядок присоединения к заключенному на федеральном уровне отраслевому соглашению не вполне соответствует понятию «добровольно» и требует приведения его в соответствие с названным принципом.

Полагаем, что дальнейшие исследования правовых договоров как самостоятельной формы российского трудового права, базирующиеся на положениях научно обоснованной концепции интегративного правопонимания, позволят разрешить названные выше проблемы и будут способствовать развитию института социального партнерства в Российской Федерации.

*Батусова Екатерина Сергеевна*

*кандидат юридических наук*

*доцент департамента публичного права*

*факультета права*

*Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики,*

*г. Москва*

**ПРОБЛЕМЫ СООТНОШЕНИЯ ТЕНДЕНЦИИ УГЛУБЛЕНИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ И ТЕНДЕНЦИИ ТРАНСФОРМАЦИИ СПЕЦИАЛЬНЫХ НОРМ О ТРУДЕ В ОБЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

В последние 20 лет после принятия Трудового кодекса Российской Федерации[[29]](#footnote-29) в российском трудовом праве возникли две тенденции, которые находятся в противоречии между собой.

Первой тенденцией является углубление дифференциации в правовом регулировании труда.

Ее формами выступают:

- появление новых положений в Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), обусловленных объективной дифференциацией;

- разработка и принятие новой редакции глав в ТК РФ, детерминированных развитием субъектной дифференциацией;

- принятие законов о поправках в ТК РФ, которые ввели новые главы, обусловленные отраслевой дифференциацией.

Мы согласны с позицией ряда ученых о том, что главная цель дифференциации состоит в том, чтобы «индивидуализировать общую правовую норму в отношении категорий работников, обладающих неодинаковыми возможностями или занятых в разных условиях труда, т. е. обеспечить равенство возможностей в трудовых отношениях различных категорий работников»[[30]](#footnote-30).

Вторая тенденция характеризуется трансформацией специальных норм о труде в общие нормы трудового законодательства.

Эта тенденция находит свое выражение в следующих формах:

1. Упразднение норм о специальной дисциплинарной ответственности моряков и практически всех норм о специальной дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта.
2. Распространение норм электронного документооборота на всех работников и работодателей, в то время как ранее этот вид документооборота был связан только с дистанционными работниками.

По нашему мнению, сущность проблемы состоит в отсутствии точного видения перспектив развития трудового законодательства в современных условиях в виду того, что не совсем ясно по какому пути оно пойдет: либо оно будет развиваться в сторону дальнейшего углубления дифференциации либо в сторону отказа от углубления дифференциации.

Проанализируем каждую тенденцию более подробно, а также предложим рекомендации по решению существующих проблем.

1.Углубление дифференциации в правовом регулировании труда

Анализ трудового законодательства позволяет сделать вывод о том, что что за последнее время в большей степени развивалась отраслевая дифференциация.

Мы считаем, что подобная дифференциация существует и разделяем в этом отношении позицию ряда ученых-трудовиков, которые выделяют отдельно этот вид дифференциации[[31]](#footnote-31).

Обратим внимание на то, что, например, были в ТК РФ включены главы о труде спортсменов и тренеров, религиозных, педагогических, научных работников.

В связи с этим более подробно рассмотрим правовой статус спортсменов и тренеров. Значительную роль в регулировании их труда, помимо ТК РФ, имеют акты общероссийских спортивных федераций. Так, в частности, норма о приостановлении трудового договора при временном переводе свойственна только для спортсменов. В свою очередь, направление тренера с его согласия в спортивные сборные команды на основании вызова- это обязанность работодателя. У других категорий работников такая норма отсутствует. Только женщины-спортсмены могут тренироваться с превышением норм подъема тяжестей. Также установлены дополнительные основания увольнения, например, нарушение антидопинговых правил, в то время как нормы о последствиях приема допинга другими категориями работников отсутствуют, хотя, наверняка, не все такие препараты безвредны.

Правовое регулирование труда религиозных работников также имеет специфику. Это возрастной критерий (достижение 18 лет) и обязанность подчиняться внутренним установлениям религиозной организации. В части определения рабочего времени важен режим осуществления обрядов. Заключение срочного трудового договора без учета количественного критерия работников в некоммерческой организации, который составляет не более 35 человек, представляется совсем не в интересах религиозных работников, как и установление в трудовом договоре оснований прекращения.

В отношении педагогических работников спецификой является возможность получения отпуска годичной продолжительности каждые 10 лет непрерывной работы. К особенностям так же относится: введение ограничений на период занятия отдельных руководящих должностей в этой сфере, дополнительные основания прекращения трудового договора, связанные, например, с психическим насилием над обучающимся.

Углубление субъектной дифференциации связано, прежде всего, с новой редакцией глав ТК РФ о труде женщин и лиц с семейными обязанностями, лиц в возрасте до 18 лет.

В отношении женщин и лиц с семейными обязанностями в ноябре 2021 года в ТК РФ появилась статья, закрепляющая право на новый вид дополнительного отпуска для лиц, осуществляющих уход за детьми, инвалидами. Данный отпуск не является оплачиваемым, устанавливается в таком акте социального партнерства как коллективный договор.

Примером углубления объективной дифференциации является появление в 2011 году в ТК РФ главы о труде работников на подземных работах, связанных с добычей ископаемых и аварийно-спасательных работ в этой сфере. Специфика правового регулирования труда данной категории работников состоит в особенностях принятия на работу, в частности, в проведении медицинского осмотра, а также и в расширенном перечне причин отстранения от работ, например, наличие электронных устройств, применение которых может спровоцировать аварии.

2.Трансформация специальных норм о труде в общие нормы трудового законодательства.

Проанализируем правовое регулирование труда моряков и железнодорожных работников.

Ранее до 2018 года действовал Устав о дисциплине работников морского транспорта, принятый Постановлением Правительства от 23 мая 2000 года N 395. В нем были положения о мерах специальной дисциплинарной ответственности, например, строгий выговор и предупреждение о неполном служебном соответствии.

В 2018 году же был принят Устав службы на морских судах, в нем уже отсутствуют положения о специальной дисциплинарной ответственности, кроме обязанности следить за дисциплиной практикантов.

В отношении дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта также произошли изменения.

Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 N 621 "Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации", закрепившее специальную дисциплинарную ответственность постепенно было изменено при принятии решений Верховным Судом. Например, в 2002 году решением Верховного Суда РФ от 28.10.2002 N ГКПИ 2002-1100[[32]](#footnote-32) пункт 16 был признан незаконным, таким образом, лишение машиниста свидетельства на право управления специальным самоходным подвижным составом было упразднено как мера дисциплинарного взыскания за, в частности, угрозу аварии.

Нормы специальной дисциплинарной ответственности по сути перестают применяться к работникам железнодорожного транспорта, и они становятся субъектами общей дисциплинарной ответственности.

Мы разделяем ту точку зрения, что «появление систем электронного документооборота (СЭД) на рынке вызвало цифровую трансформацию процессов управления документами и задачами»[[33]](#footnote-33). Нормы об электронных документах первоначально применялись в отношении только дистанционных работников[[34]](#footnote-34). Затем в Трудовой кодекс РФ была внесена норма об электронной трудовой книжке. В декабре 2019 года Пенсионным фондом была установлена форма ведения электронной трудовой книжки для всех категорий работников[[35]](#footnote-35).

С 22 ноября 2021 года для всех работников был введен электронный документооборот с использованием специальной информационной системы, электронной подписи без дублирования в бумажной форме[[36]](#footnote-36).

Таким образом, анализ изменений как ТК РФ, так и иных актов, содержащих нормы трудового права, позволяет констатировать наличие противоречия между двумя тенденциями.

Нам видится решение этой проблемы в использовании позитивных аспектов как первой, так и второй тенденции. С одной стороны, необходимо рассмотреть закрепление в будущем в ТК РФ норм, учитывающих специфику труда таких работников как, например, авиационного персонала, работников отрасли лесного хозяйства, судебных экспертов. Это позволит усилить защиту трудовых прав данных специальных субъектов трудового права. С другой стороны, отказ от специальной дисциплинарной ответственности или применение электронного документооборота так же будет оптимизировать правовое положение субъектов трудового права.

*Бережнов Андрей Александрович,*

*кандидат юридических наук,*

*заместитель декана по учебно-методической работе,*

*доцент кафедры трудового права*

*юридического факультета*

*МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва*

**ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

В настоящее время во всем мире и в нашей стране наблюдается тенденция цифровизации экономики и различных сфер общественной жизни. Под цифровизацией (цифровым развитием) понимается процесс организации выполнения в цифровой среде функций и деятельности (бизнес-процессов), ранее выполнявшихся людьми и организациями без использования цифровых продуктов. Цифровизация предполагает внедрение в каждый отдельный аспект деятельности информационных технологий[[37]](#footnote-37).

Современные информационные технологии призваны сделать легче, быстрее и удобнее привычные нам процессы, расширить возможности по предоставлению многих услуг. Повседневную жизнь в настоящее время сложно представить без современных цифровых средств коммуникации, «сервисов», предоставляющих услуги в цифровом формате или с использованием информационных технологий. Цифровизация неизбежно затрагивает и трудовые отношения, ее влияние работодатели и работники объективно не могут не учитывать в своей деятельности[[38]](#footnote-38). Причем такое влияние отражается как на «типичных» трудовых отношениях, так и приводит к развитию так называемых «нетипичных» форм занятости.

Следствием цифровизации экономики является, помимо прочего, внесение необходимых и отвечающих современным реалиям изменений в трудовое законодательство в целом и в ТК РФ в частности. Так, мы постепенно привыкаем к таким понятиям, как «электронная трудовая книжка»[[39]](#footnote-39), электронные листки нетрудоспособности, электронный кадровый документооборот. Выгоду от цифровизации, и в частности от внедрения электронного кадрового документооборота, должны получить как работодатели, так и работники, и соответствующие государственные органы, в этой связи такие нововведения рассматриваются как плодотворные[[40]](#footnote-40).

Сегодня практически во всех сферах экономики невозможно представить выполнение своих привычных трудовых обязанностей без использования информационных технологий и цифровых платформ. Они применяются при осуществлении коммуникации с коллегами и руководством, при взаимодействии с клиентами работодателя – в сферах обслуживания, и даже с обучающимися – в сфере образования. Многие организации переводят свои бизнес-процессы полностью или частично в «онлайн», начинают оказывать услуги в удаленном режиме и круглосуточно.

Возможности работников выполнять свои трудовые обязанности с использованием информационных технологий расширяются, следствием этого является уменьшение необходимости постоянного их присутствия на рабочих местах. Возможность доступа и обмена информацией с применением программного обеспечения и информационно-телекоммуникационной сети Интернет позволяет выполнять работу практически с любого устройства («гаджета») и из любого места, где есть доступ к сети Интернет. Для многих работников возможность работать удаленно и самостоятельно планировать свое время становится одним из главных мотивирующих факторов при выборе работы. Это понимают и работодатели, которые, в свою очередь, снижают свои издержки на организацию труда работников в помещениях работодателя, и имеют возможность осуществлять работодательский контроль при помощи специального программного обеспечения, отходя от традиционных способов такого контроля.

При этом применение современных информационных технологий в «типичных» трудовых отношениях оказывает влияние на такие институты трудового права, как охрана труда, защита персональных данных работника, гарантии и компенсации, рабочее время, нормирование труда оплата труда, и др. В этой связи отдельные ученые высказывают даже предложение о целесообразности законодательного закрепления возможности выплаты заработной платы работникам в криптовалютной форме и интеграции блокчейн-технологий в трудовых отношениях, которые могут упростить контроль работодателя за работником[[41]](#footnote-41).

Одним из последствий цифровизации рынка труда является и изменение структуры спроса и предложения на рабочую силу. Наличие у работников «цифровых компетенций» является одним из главных критериев при приеме на работу. Такое требование к работникам, как умение пользоваться компьютером, определенным набором программ, предназначенных для ввода и считывания информации, стало самим собой разумеющимся. Если еще 10-15 лет в объявлениях о вакансиях работодатели указывали в качестве обязательного требования к кандидату «уверенный пользователь ПК», то сейчас это уже подразумевается.

Также цифровизация приводит к тому, что снижается спрос на отдельные профессии, а некоторые из них и вовсе «отмирают», поскольку применяемый живой труд полностью или в значительной степени может быть заменен роботами, ботами, автоматами, искусственным интеллектом, что является следствием повышения автоматизации производства[[42]](#footnote-42). Применение таких достижений цифровизации удобно и выгодно работодателям по понятным причинам: роботы не болеют и не ходят в отпуск, могут работать без перерывов и круглосуточно и т.д. Известны случаи, когда искусственный интеллект применяется даже при переговорах о трудоустройстве – на этапе оценки деловых качеств кандидата потребностям работодателя. Да и после приема на работу специальные компьютерные программы в силах осуществлять оценку эффективности труда такого работника и формировать его «цифровой профиль»[[43]](#footnote-43).

Другим следствием цифровизации является появление новых, ранее не известных и (или) не востребованных профессий, например, сетевых модераторов, сетевых юристов, цифровых лингвистов и т.д., труд которых выполняется исключительно с применением информационных технологий и по большей части дистанционно. Примечательно, что в таких профессиях больше занято представителей молодого поколения 1995-2010 гг. рождения, которое в теории поколений принято называть Поколением Z. Большинство представителей данного поколения с раннего детства уверенно используют цифровые технологии и «познакомились с тачпадом раньше, чем научились ходить и говорить», умеют зарабатывать в интернете[[44]](#footnote-44).

Использование предпринимателями (работодателями) цифровых платформ приводит как к развитию «нетипичных» форм занятости, прежде всего дистанционной (удаленной) работы, так и к появлению новых таких форм, например, работы на основе цифровых платформ[[45]](#footnote-45). И если вопросы дистанционной (удаленной) работы были учтены законодателем и в 2013 г. в ТК РФ появилась соответствующая глава, претерпевшая существенные изменения в 2020 г. на фоне пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19, то вопросам, возникающим в результате применения «платформенной занятости» еще предстоит найти свое решение в законодательстве. В этой связи в 2022 г. началась разработка новой редакции закона «О занятости населения в Российской Федерации», которым, в частности, предлагается уточнить правовой статус граждан, работающих на цифровых платформах[[46]](#footnote-46). Есть основания полагать, что в трудовом праве образуется новый специальный субъект, т.е. появится очередное «исключение» из общего правила. Очевидно, что такие формы в будущем будут только развиваться, при этом вполне возможно и появление новых форм занятости, в основе которых будет лежать применение цифровых технологий. Поскольку одним из основных назначений права является «обслуживание» экономики, представляется, что такие отношения будут не запрещаться, а регулироваться (по примеру заемного труда, который запрещен де-юре, а де-факто «загнан в жесткие рамки»).

Развитие и появление «нетипичных» форм занятости, обусловленное цифровизацией экономики, помимо появления новых специальных норм повлечет необходимость пересмотра и общей части ТК РФ, в частности, ст. 15, содержащей понятие и признаки трудового отношения (изменения в данную статью уже вносились в 2014 г. в связи с запретом заемного труда). В настоящее время меняются подходы к понятию и содержанию трудового отношения, к его признакам. Уже сегодня становится очевидно, что указанных в ст. 15 ТК РФ признаков трудовых отношений (личное выполнение трудовой функции за плату; подчинение правилам внутреннего трудового распорядка; работа в интересах, под управлением и контролем работодателя; обеспечение работодателем условий труда) явно недостаточно для их идентификации в различных ситуациях, когда на практике может быть затруднительно доказать формальное наличие трудовых отношений при их наличии фактическом, например, в «нетипичных» трудовых отношениях[[47]](#footnote-47). На это обращают внимание в первую очередь суды (см., например, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»).

На практике все чаще стали возникать ситуации, при которых стороны сами воспринимают свои отношения в качестве трудовых, однако, фактически в них присутствуют не все признаки трудового отношения, закрепленные нормативно. И при этом обе стороны довольны таким положением дел, оно их устраивает и удобно им. Таким образом, в «нетипичных» трудовых отношениях, в которых более всего проявляется влияние цифровизации, на первый план выступают такие признаки трудового отношения, как несамостоятельность труда, длящийся характер таких отношений, экономическая зависимость (при этом формально такие признаки в ТК не закреплены).

За более чем 20 лет, прошедших с момента вступления в силу ТК РФ, в него были внесены уже более 100 изменений, в т.ч. и в общую часть, появилось множество новых положений, посвященных особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. А.М. Куренной считает, что такое количество изменений и дополнений не украшает отечественного законодателя[[48]](#footnote-48). С ним согласен Г.В. Хныкин, полагающий, что такое положение дел приводит к обесцениванию трудового законодательства, превращению его в «рыхлое и нестабильное» и, следовательно, малопригодное для применения[[49]](#footnote-49).

Однако считаем необходимым признать, что далеко не все изменения, внесенные в ТК РФ после его принятия в первоначальной редакции, связаны с недостатками законотворческой работы при разработке. Многие из этих изменений продиктованы жизнью и реальными экономическими условиями, в т.ч. и цифровизацией, и являются необходимыми для эффективного правового регулирования рынка труда. Таким образом, процесс совершенствования ТК РФ, как основополагающего нормативного акта в сфере наемного труда, проходит хоть и не без шероховатостей, но при этом является нормальным и закономерным следствием развития общественных отношений и экономики. Полагаем, что этот процесс, вызванный цифровизацией, еще далек от завершения, а законодатель, видимо, в ближайшем будущем будет вынужден еще раз пересмотреть подход к понятию трудового отношения и формулировке его признаков.

*Буянова Анастасия Владимировна,*

*кандидат юридических наук,*

*доцент Департамента психологии*

*и развития человеческого капитала*

*Финансового Университета при Правительстве РФ*

*г. Москва*

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Правовое регулирование занятости, учитывая особую важность объекта, чрезвычайно важно. Принимая во внимание тот факт, что заработная плата является основным источником дохода большинства домашних хозяйств, трудоустройство населения и сам характер трудовых отношений играют важную роль в социальной жизни общества, напрямую коррелируя с уровнем социальной напряжённости и другими важными показателями.

Органом, уполномоченным за выработку и реализацию государственной политики и нормативно-правовое регулирование в сфере труда, уровня жизни и доходов, демографии населения, условий и охраны труда, занятости населения и безработицы, а также иным смежным вопросам, в соответствии с п. 1 Постановления Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 N 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации».[[50]](#footnote-50)

Основные направления совершенствования законодательства представлены в различного рода государственных программах.

Так, действующей государственной программой в сфере занятости, одной из ключевых в этом направлении является государственная программа «Содействие занятости населения», доступную на официальном сайте Министерства труда Российской Федерации.[[51]](#footnote-51)

Так, например, одним из ключевых документов в этой сфере является Перечень инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года, утверждённый распоряжением Правительства Российской Федерации от 06 октября 2021 года № 2816-р.[[52]](#footnote-52) Этот документ не содержит описания отдельных инициатив и не раскрывает подробно их содержание, однако в соответствии с ним утверждаются другие, например, «Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года», разработанный Министерством Экономического развития Российской Федерации[[53]](#footnote-53), государственная программа Российской Федерации «содействие занятости населения» (в редакции постановления правительства российской федерации от 22.09.2021 № 1603, вступившей в силу с 1 января 2022 г.)

В государственной программе Российской Федерации «содействие занятости населения» от 22.09.2021 № 1603 описываются актуальные проблемы, с которыми столкнулось государство в период пандемии на территории Российской Федерации, прекращением деятельности ряда организаций и сокращением количества рабочих мест.

В связи с введением необходимых ограничений, связанных с борьбой и приостановлением инфекции COVID-19, наступили негативные последствия для рынка труда, что в свою очередь привело к увеличению численности безработных граждан практически в 1,5 раза[[54]](#footnote-54).

Создание необходимых правовых условий с целью достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства является основной задачей трудового законодательства Российской Федерации. Данное положение закреплено в статье 1 ТК РФ и имеет прямое отношение как к законодательству трудоустройстве, так и к занятости.

Для продуктивного развития экономической системы РФ является возможное обеспечение высокой мобильности трудовых и иных видов ресурсов.

При настоящих реалиях недостаточно понижать «уровень регистрируемой безработицы» только лишь предоставлением гражданам возможности повысить квалификацию или приобрести дополнительные знания или навыки, также актуальным аспектом остается решение проблем совершенствования законодательства о занятости населения, разработки соответствующих программ.

Государственная программа Российской Федерации «содействие занятости населения» от 22.09.2021 № 1603 рассматривает также задачи по развитию инфраструктуры занятости и внедрению организационных и технологических инноваций с использованием цифровых и платформенных решений в целях поддержки уровня занятости населения, по цифровизации процессов предоставления государственных услуг, по созданию условий для привлечения работодателями необходимых трудовых ресурсов из других субъектов Российской Федерации, по развитию механизма независимой оценки квалификации, а также по созданию и поддержке функционирования базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров. органы службы занятости, включая безработных граждан, а также граждан в возрасте 50 лет и старше, граждан предпенсионного возраста, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, женщин, не состоящих в трудовых отношениях и имеющих детей дошкольного возраста (далее - мероприятие по обучению);

• мероприятие по повышению эффективности службы занятости населения;

• мероприятие по содействию работодателям в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов;

• мероприятие по развитию системы профессиональных квалификаций, механизма независимой оценки квалификации, а также по осуществлению функций базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров.[[55]](#footnote-55)

Мероприятие направленные на помощь работодателям в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов реализуется в целях содействия гражданам в трудоустройстве за пределами региона постоянного проживания, а также в целях обеспечения работодателей работниками требуемой квалификации из числа граждан Российской Федерации, проживающих за пределами субъекта Российской Федерации, на территории которого осуществляет деятельность работодатель.

В соответствии с законодательством Российской Федерации право на разработку и реализацию региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов предоставляется всем субъектам Российской Федерации.

Претворение в жизнь программы «Содействия занятости» оказывает косвенное влияние на достижение такого показателя как снижение уровня бедности по сравнению с показателем 2017 года в 2 раза, национальной цели развития России «Сохранение населения, здоровье и благополучие людей», также важного показателя «Увеличение доли массовых социально значимых услуг, доступных в электронном виде, до 95 процентов» национальной цели развития Российской Федерации «Цифровая трансформация», утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года".

Достижение главного показателя «Снижение уровня бедности в 2 раза по сравнению с показателем 2017 года» будет осуществляться при реализации мероприятия по выполнению социальных выплат безработным гражданам в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и мероприятия по установлению минимального размера оплаты труда.

Стоит обратить внимание на внесенные изменения в Закон «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 ФЗ «О Социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Вышеуказанными поправками внесено следующее:

• преобразование информационно-аналитической системы «Общероссийская база вакансий «Работа в России» в Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», с конкретизацией задач данной платформы и ее функций;

• уточнение такого понятия как «занятые граждане»: исключены обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, по направлению органов службы занятости;

• конкретизирование понятие «граждане, испытывающие трудности в поиске работы»: теперь к их числу отнесены граждане в возрасте от 18 до 25 лет, со средним профессиональным либо высшим образованием, пытающихся трудоустроиться в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации;

• внесение нормы об ответственности за нарушение требований закона о занятости населения, где также указано, что излишне выплаченное сумма пособия по безработице подлежит возврату;

• определение перечня работодателей, которые обязаны с 1 января 2022 года размещать на единой цифровой платформе или на иных информационных ресурсах, соответствующих определенным требованиям, информацию о нужде в работниках и об условиях их привлечения, о вакантных рабочих местах и должностях, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов.

В перечень указанных работодателей включены: органы госвласти РФ; органы госвласти субъектов РФ; органы местного самоуправления; государственные и муниципальные учреждения; государственные и муниципальные унитарные предприятия; юридические лица, в уставном капитале которых имеется доля участия РФ, субъекта РФ или муниципального образования; работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек; вновь созданные (в том числе в результате реорганизации) организации, у которых среднесписочная численность работников превышает указанный предел.[[56]](#footnote-56)

Исходя из вышеизложенного, для достижения продуктивной трудовой мобильности граждан Российской Федерации необходимо реализовать комплекс мер, как государству, так и предпринимателям, юридическим лицам. Межрегиональная мобильность трудовых ресурсов решает важные экономические и социальные задачи, среди которых: формирование общероссийского рынка труда, снижение уровня безработицы, преодоление ограничений в выборе гражданами сферы занятости, замещение иностранной рабочей силы отечественными трудовыми ресурсами. Возможно предположить, что поправки, внесенные в законодательство о трудоустройстве и занятости населения России, направленны на повышение мобильности рабочей силы и понижению такого показателя как безработица в период пандемии и дальнейших трудовых коллапсов.

*Буянова Марина Олеговна*

*доктор юридических наук, профессор,*

*профессор кафедры трудового права*

*юридического факультета ОУП ВО «АТиСО»,*

*профессор Финансового университета при Правительстве РФ*

*г. Москва*

**МРОТ КАК ГОСУДАРСТВЕННАЯ ГАРАНТИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Заработная плата (оплата труда), определяемая трудовым законодательством как вознаграждение за труд (ст. 129 ТКРФ), призвана обеспечивать расширенное воспроизводство рабочей силы, способствовать удовлетворению потребностей работника и росту уровня его жизни, а также стимулировать работника к высокой производительности труда, отчего напрямую зависит эффективность производства, экономическое и финансовое благополучие организаций и учреждений, осуществляющих хозяйственную и финансовую деятельность.

Отношения в сфере начисления и выплаты заработной платы являются весьма значимыми для работника, поскольку оказывают непосредственное влияние на качество его жизни, Разногласия между работниками и работодателем по поводу оплаты труда работника являются одной из самых частых причин трудовых споров, и такие конфликты носят наиболее острый характер, вызывая и усиливая напряженность в обществе, отрицательно сказываясь на состоянии социального партнерства в сфере труда. Как отмечает А.В. Солдунов, «основным общечеловеческим трудовым конфликтом современной России является конфликт, связанный с невыплатой заработной платы и ее низким уровнем. Невыплата заработной платы является чисто российским «изобретением», «борьба» с которым с переменным успехом идет на протяжении более чем 10 лет»[[57]](#footnote-57).

Наблюдаемый постоянный рост цен на товары первой необходимости снижают реальную заработную плату, т.е. ту сумму конкретных потребительских стоимостей – товаров, услуг и т.п., которые обеспечивают существование работника и его семьи и которые работник может приобрести на свою номинальную заработную плату (сумму денежных средств, полученная работником за выполнение работы в течение определенного периода времени) после вычета из последней налогов и других отчислений . С целью обеспечить осуществление работникам предоставленных им прав в области отношений по поводу оплаты труда, создать в этой сфере необходимые условия для достижения оптимального согласования интересов работников и работодателей как сторон трудовых отношений, российский законодатель установил ряд государственных гарантий по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ).

Одной из важнейших государственных гарантий по оплате труда работников является величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) в Российской Федерации.

Первоначальная редакция ТК РФ определяла минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату) как гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Такая формулировка оставляла лазейку для включения в МРОТ компенсационных и иных доплат, что нивелировало заработную плату работников, осуществляющих труд в различающихся условиях, и ставило в более невыгодное положение работников, работающих в сложных природно-климатических условиях, в тяжелых, вредных или опасных условиях труда.Поэтому Федеральным законом от 22.08.2004 № 122-ФЗ данное определение было дополнено указанием на то, что в величину минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты*.* Одновременно законодатель отказался от закрепления гарантированности МРОТ федеральным законом, указав, что МРОТ устанавливается законом. Последнее, на наш взгляд, несколько снизило гарантии прав работников на достойную заработную плату. В последующем перечень не включаемых в МРОТ доплат и выплат был заменен обобщенным указание на то, что в величину МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты .

Но в 2007 г. российский законодатель неожиданно и по неясным мотивам исключил определение МРОТ из ст. 129 ТК РФ . Это решение привело к тому, что при определении величины МРОТ в нее вновь стали включать дополнительные выплаты, что привело к судебным спорам и вынудило Конституционный Суд РФ рассмотреть вопрос о конституционности положений ТК РФ о МРОТ. Рассмотрев во взаимосвязи положения ст. 129, ч.ч.1 и 3 ст. 133, ч.ч. 1-4 и 1 ст. 133.1 ТК РФ, Конституционный Суд РФ указал, что вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда гарантируется каждому, а следовательно, определение его величины должно основываться на характеристиках труда, свойственных любой трудовой деятельности, без учета особых условий ее осуществления. При этом Конституционный Суд РФ специально подчеркнул, что правовая природа МРОТ и его основное назначение в механизме правового регулирования трудовых отношений после исключения его определения из ст. 129 ТК РФ остались прежними; изменение правового регулирования, осуществленное законодателем в сфере оплаты труда, не предполагало умаления права лиц, работающих по трудовому договору, на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. На основании этого Конституционный Суд РФ признал, что рассмотренные нормы ТК РФ о МРОТ не предполагают включения в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) районных коэффициентов (коэффициентов) и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [[58]](#footnote-58).

Однако решение Конституционного Суда РФ запрещает только включение в МРОТ районных коэффициентов и процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, оставляя возможность включения в него иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, что сохраняет опасность занижения МРОТ в отношении отдельных категорий работников. Поэтому полагаем целесообразным восстановить ч. 2 ст. 129 ТК РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ, дополнительно указав, что МРОТ гарантируется государством.

Экономическая сущность МРОТ, вытекающая из международных актов трудового права, должна:

* обеспечивать прожиточный минимум работника, с учетом иждивенческой нагрузки (т. е. самого работника и как минимум одного ребенка);
* компенсировать затраты сил и времени работника при нормальной интенсивности труда, выполняемого в нормальных условиях;
* обеспечивать работодателю минимально допустимую отдачу (прибыльность) от выполнения работником простой работы за минимальную оплату.

Конституция РФ и ТК РФ закрепляют принцип справедливости заработной платы, которая обеспечивает достойное человека существование для него самого и его семьи не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 133 ТК РФ [Минимальный размер оплаты труда](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15189/d3c83d33744eaf7b1b0b7d9e6520227c2cb3a5b5/#dst100002) устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины [прожиточного минимума](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_33936/) трудоспособного населения.

Правовая основа для определения прожиточного минимума в Российской Федерации была ранее закреплена в Федеральном законе от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»[[59]](#footnote-59). Согласно данному закону, величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации определялась ежеквартально.

При этом, прожиточный минимум определялся исходя из стоимости потребительской корзины на продукты питания, а также стоимости товаров, услуг и обязательных платежей.

Таким образом, с самого начала, величина МРОТ определялась из прожиточного минимума только самого работника , а члены его семьи ( т.е. хотя бы один ребенок) не учитываются.

С 2021 года (в ред. Федерального закон [от 06.12.2021 N 406-ФЗ](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=408424#l0))[[60]](#footnote-60) МРОТ считается по-новому. Раньше он был привязан к прожиточному минимуму, а теперь — к медианной заработной плате. И опять, члены семьи в расчет не берутся.

Этот показатель разделяет все зарплаты на две части: одна половина граждан получает зарплату выше определенного значения, другая половина — ниже.

С 2021 года соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы устанавливается в размере 42 процентов.

Соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы пересматривается не реже одного раза в пять летисходя из условий социально-экономического развития Российской Федерации.

Величина МРОТ с 1 января 2022 года определена в размере 13 890 рублей в месяц.  Минимальный размер оплаты труда на очередной год устанавливается федеральным законом в текущем году и исчисляется исходя из величины медианной заработной платы, рассчитанной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации, за предыдущий год.

Такой способ оценки МРОТ ( по мнению законодателя) должен лучше отражать реальную картину. Однако, во-первых, при таком расчете учитываются только белые зарплаты, во-вторых, в период пандемии ( например), работодатели в большинстве случаев, платили работникам голые оклады ( размер которых крайне низкий).

В-третьих, при таком подсчете не учитывается величина инфляции.

Таким образом, полагаю, что новый порядок определения величины МРОТ не решит проблему борьбы с бедностью, которую наша страна сегодня ведет.

Соответственно, по такой же методике теперь определяется и величина МРОТ по регионам

Сравним медианную зарплату в Москве и медианную зарплату в Санкт-Петербурге:

* Так, в 2021г медианная зарплата в Москве — 66 103 руб.;
* медианная зарплата в СПб — 51 248 руб.

Наибольшую медианную зарплат в России в 2021г была в Ямало-Ненецком автономном округе =77 542 руб.

Наименьшее значение медианной зарплаты в России в Кабардино-Балкарской республике — 17 976 руб.

 Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ может устанавливаться для лиц, работающих на территории соответствующего субъекта РФ, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (Письмо Минтруда России от 11.10.2016 № 14-1/ООГ-9076).[[61]](#footnote-61)

Таким образом, если величина МРОТ в субъекте значительно выше федерального, то все работники бюджетной сферы, проживающие в данном субъекте, получают заработную плату в значительно меньшем размере, чем работники других организаций, что существенно сказывается на их материальном положении и потому, является несправедливым.

3. Еще одной проблемой является вопрос о том, что включается в величину МРОТ

Если посмотреть редакцию ТК РФ от 2002 года, то можно увидеть, что раньше в ст. [133](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=407606&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6025&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6025#h5306) ТК РФ  было чётко сказано, что в МРОТ не включаются компенсационные и стимулирующие выплаты. Они идут сверх МРОТ.

В действующем ТК РФ таких указаний нет. В нём сказано только то, что месячная зарплата работника, который полностью отработал норму рабочего времени, не может быть ниже МРОТ .

Данную проблему попытался решить Конституционный суд РФ. В своих постановлениях он указал, какие выплаты не должны включаться в величину МРОТ

1. Выплаты компенсационного характера, такие как доплата за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни[[62]](#footnote-62)
2. Доплата за замещение временно отсутствующего работника, совмещение профессии либо расширение зон обслуживания
3. Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера.[[63]](#footnote-63)

Региональные и отраслевые соглашения могут вводить особые условия про доплаты и надбавки. Например, в Москве в  МРОТ не входит доплата за работу во вредных условиях, а также за работу в выходные и праздничные дни и  за работу ночью [[64]](#footnote-64), но это не на ровне Федерального закона

Получается, что в МРОТ не включаются только компенсационные районные коэффициенты, надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

Между тем, заработная плата работников сегодня формируется не за счет окладов (большей частью совсем маленьких), а за счет премий (т.е. стимулирующих выплат), которые продолжают включаться в величину МРОТ

Практике известны случаи, когда в бюджетных организациях заработная плата квалифицированных работников равнялась величине МРОТ. При этом, оклад их составлял 3500 руб. в месяц. Остальная часть (до МРОТ) составляли стимулирующие выплаты.

В 2020 году вышло постановление ВС РФ, где суд указывает на то, что стимулирующие выплаты (такие как премии) тоже должны идти сверх минимального размера оплаты труда[[65]](#footnote-65). Между тем, Верховный Суд РФ- это не законодательный орган и его постановления не являются источником права, а потому – не обязательны для применения.

Таким образом, полагаем, что для изменения возникшей ситуации, необходимо срочно решить вопрос об исключении стимулирующих выплат из величины МРОТ.

*Веред Елена Борисовна,*

*кандидат юридических наук, доцент,*

*заведующий кафедрой трудового права*

*ОУП ВО «АТиСО», г. Москва*

**ЗАПРЕТ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА КАК РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА СВОБОДУ ТРУДА**

Российская Федерация, имея конституционно закрепленный статус демократического правового государства, в ст. 2 Конституции[[66]](#footnote-66) провозглашает человека, его права и свободы высшей ценностью. Одним из компонентов правового статуса человека является право на свободный труд.

Реализация права на свободу труда тесно взаимосвязана с принципом запрета принудительного труда и дискриминации в трудо-правовом пространстве, который регламентируется ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации[[67]](#footnote-67).

Принципы права по умолчанию составляют основу любой отрасли, включая также и трудовое право. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление в Конституции РФ и в важнейших законодательных актах этой отрасли права, например, в ст. 37 Конституции РФ закреплен запрет принудительного труда.

В современных условиях не все основные принципы трудового права получили текстуальную формулировку в статьях Конституции и других важнейших нормативных актах, между тем наличие легальных формулировок принципов права – одно из свидетельств высокого уровня систематизации и качества действующего законодательства.

Как отмечает профессор О. В. Смирнов, текстуальное легальное формулирование принципов трудового права важно в теоретическом и практическом отношениях: оно дает возможность обратить внимание всех граждан на наиболее важные руководящие положения трудового законодательства и правильно уяснить сущность и смысл конкретных норм права[[68]](#footnote-68).

Анализируя принцип запрета принудительного труда, следует отметить, что современное понимание данного принципа берет свое начало в соответствующем международно-правовом принципе, закрепленном в ряде конвенций Международной организации труда:

* Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде»[[69]](#footnote-69) 1930 года;
* Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда»[[70]](#footnote-70) 1957 года;
* Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»[[71]](#footnote-71) 1958 года.

Впервые, в принятом 20 лет назад, Трудовом Кодексе Россиибыла дана дефиниция принудительного труда. В ст. 4 Трудового кодекса дано легальное толкование данному понятию – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), для достижения целей, предусмотренных данной нормой.

При этом законодатель определяет различные виды работ, выполнение которых не может считаться принудительным трудом.

Во-первых, не является принудительным трудом работа, осуществляемая гражданами в процессе несения военной или заменяющей ее альтернативной гражданской службы.

Во-вторых, не является принудительным трудом работа, выполняемая гражданами в условиях чрезвычайного или военного положения. В соответствии с п. «е» ст. 13 Федерального конституционного закона «О чрезвычайном положении»[[72]](#footnote-72) на территории, на которой вводится чрезвычайное положение, указом Президента РФ может быть предусмотрена мобилизация трудоспособного населения и привлечение транспортных средств граждан для проведения и обеспечения аварийно-спасательных и других неотложных работ при обязательном соблюдении требований охраны труда.

Согласно ч. 1 ст. 8 Федерального конституционного закона «О военном положении»[[73]](#footnote-73) в период действия военного положения допускается временное изменение режима трудовой деятельности граждан как на территории, на которой введено военное положение, так и на территориях, на которых военное положение не введено.

В-третьих, не может рассматриваться как принудительный труд работа, выполняемая гражданами в условиях чрезвычайных обстоятельств: в случае бедствия или угрозы бедствия, а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения либо его части.

В-четвертых, не является принудительным трудом работа, выполняемая гражданами в процессе исполнения вступившего в законную силу приговора суда. Как определено в ст. 8

Международного пакта о гражданских и политических правах[[74]](#footnote-74), понятием «принудительный труд» не охватывается работа, которую выполняет лицо, находящееся в заключении на основании законного распоряжения суда, или лицо, условно освобожденное от такого заключения. Аналогичные исключения предусмотрены в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 года и в ч. 3 ст. 4 Конвенции Содружества Независимых Государств О правах и основных свободах человека[[75]](#footnote-75) 1995 года.

Согласно ч. 1 ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса[[76]](#footnote-76) Российской Федерации каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. На администрацию исправительных учреждений возложена обязанность по привлечению осужденных с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, а также исходя из наличия рабочих мест.

Несмотря на то, что принудительный труд запрещен на территории России на законодательном уровне, буквальное толкование некоторых норм трудового законодательства позволяет сделать вывод о наличии способов привлечения законных граждан к труду в принудительном порядке[[77]](#footnote-77).

Например, в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной работодателем суммы. При наличии указанной нормы на работника фактически возложена обязанность выполнять свою трудовую функцию, определенную трудовым договором, без получения вознаграждения за это в течение 15 дней. И только по истечении указанного срока у работника возникнет правомочие приостановить выполнение своей трудовой функции и принять меры к восстановлению своего нарушенного права на своевременную и в полном объеме оплату труда.

Еще один легализованный вид принудительного труда определен ч. 3 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ. Нормы данной статьи предоставляют работодателю право перемещать работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, а также поручение ему работы на другом механизме или агрегате без его согласия. При этом законодателем четко определено, что подобные действия работодателя возможны только в том случае, если они не повлекут за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Данное положение, безусловно, является одной из гарантий защиты интересов работника в отношениях с работодателем.

При этом законодателем не конкретизированы условия трудового договора, которые не должны изменяться при переводе работника.

Таким образом, считаем необходимым исключить из ст. 142 ТК РФ положения, согласно которым работник имеет право приостановить исполнение трудовой функции только по истечении 15 дней с момента невыплаты заработной платы. Наряду с этим, требуют совершенствования нормы ст. 72.1 ТК РФ в части наличия у работодателя права осуществлять перевод работника без его согласия.

Взамен указанных положений возможно установить на законодательном уровне диспозитивный порядок регулирования данных вопросов посредством заключения соответствующего соглашения между работодателем и первичной профсоюзной организацией. В данном соглашении должен быть определен порядок осуществления работниками трудовой деятельности в случае задержки заработной платы, а также перевода без согласия работника.

В соответствии с указанным порядком привлечение работников к трудовой деятельности при наличии у работодателя задолженности по заработной плате перед ними, а также перевод работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, а также поручение ему работы на другом механизме по инициативе работодателя могут допускаться только при наличии согласия первичной профсоюзной организации, основанного на учете мнения работников и финансово-экономической ситуации на конкретном предприятии.

По нашему мнению, предлагаемые изменения позволят в полном объеме реализовать положения Конституции о запрете принудительного труда в России и, следовательно, обеспечат реализацию положений, затрагивающих сферу трудовой деятельности.

*Винников Анатолий Владимирович,*

*аспирант кафедры трудового права*

*юридического факультета*

*ОУП ВО «АТиСО»,г. Москва*

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПРОТИВОЭПИДЕМИЧЕСКИХ ОГРАНИЧЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИЕЙ.**

В современных реалиях Российская Федерация является экономикой, испытывающей значительный дефицит рабочей силы, который в моменте и на перспективу закрывается привлечением трудовых мигрантов из-за рубежа. В основном это касается массовых профессий, не предполагающих высокой квалификации и соответствующей оплаты труда работников: строительство, торговля, коммунальное хозяйство, сфера обслуживания и т. д.

Так, глава Национального объединения строителей Антон Глушков заявил, что на данный момент отрасли не хватает иностранной рабочей силы. Дефицит трудовых мигрантов он оценил от 1,5 млн до 2 млн человек[[78]](#footnote-78). Чуть ранее вице-премьер РФ Марат Хуснуллин, курирующий в правительстве вопросы строительства, ЖКХ и регионального развития, заявлял, что до 2024 года в Россию необходимо дополнительно привлечь около 5 млн трудовых мигрантов[[79]](#footnote-79)

Традиционно основными странами-экспортерами (донорами) рабочей силы для России выступали государства постсоветского пространства, за исключением республик Прибалтики, Грузии и Туркмении. Ситуация по итогам первой половины 2019 года выглядела следующим образом[[80]](#footnote-80).



В особой социально-эпидемиологической ситуации, вызванной пандемией COVID-19 и введенными на территории РФ начиная с 30 марта 2020 года различными режимами антикоронавирусных ограничений, под эти ограничения, включая локдауны, попал ряд отраслей экономики, в которых широко использовалась иностранная рабочая сила: прежде всего, сфера обслуживания и торговля. Результатом стало почти двукратное снижение общего числа мигрантов из-за рубежа в «ковидном» 2020 году сравнительно с 2019 годом. В 2021 году сравнительно с 2020 годом общее число мигрантов выросло примерно в 1,4 раза. Аналогичная картина наблюдалась и среди легальных трудовых мигрантов.

Согласно данным МВД РФ, в 2019 году количество иностранных граждан и лиц без гражданства, вставших на миграционный учет[[81]](#footnote-81), составило 19,5 млн в 2020 году — 9,8 млн, в 2021 году — 13,4 млн человек. При этом было оформлено патентов и поступило уведомлений о заключении трудовых договоров в 2019 году — 5,4 млн, в 2020 году — менее 2,5 млн, в 2021 — 3,9 млн[[82]](#footnote-82). Из данных цифр следует, что в существующем правовом поле официально свою трудовую деятельность оформляло лишь около четверти въезжающих в Россию иностранных граждан (2019 г. — 27,7%, 2020 г. — 25,5%, 2021 г. — 29,1%), что представляется чрезвычайно заниженным показателем, не соответствующим действительности.

Так, согласно данным ЦБ РФ, сумма денежных переводов из России, осуществленных гражданами стран «постсоветского пространства»[[83]](#footnote-83), в 2019 году составила 12,89 млрд. долл., а в 2020 году — 11,03 млрд долл. В частности, по Узбекистану — соответственно, 4,71 и 4,42 млрд долл., по Таджикистану — 2,58 и 1,74 млрд долл., по Киргизии — 1,96 и 1,71 млрд долл., по Армении — 1,1 и 0,83 млрд долл., по Азербайджану — 1 и 0,9 млрд долл., по Казахстану — 0,5 и 0,45 млрд долл., по Украине — 0,39 и 0,43 млрд долл., по Молдове — 0,37 и 0,31 млрд долл.

Как можно видеть, суммы денежных переводов, осуществленных мигрантами из республик постсоветского пространства в 2020 году, по сравнению с «доковидным» 2019 годом снизились в гораздо меньшей степени, чем зарегистрированная численность трудовых мигрантов. Данное несоответствие может объясняться только тем, что мобильность мигрантов-иностранцев в условиях коронавирусных ограничений и частичного закрытия границ существенно снизилась, что вынудило их чаще пользоваться денежными переводами, а не вывозить на родину «наличные в кармане».

Если обратиться к данным по Узбекистану, «донору номер один» рабочей силы для России, то общая численность зарегистрированных трудовых мигрантов из этой страны в 2019 году составила 2,188 млн человек, а средняя сумма перевода превысила 2150 долл., то есть по среднегодовому обменному курсу 139,2 тысячи рублей, или три средние месячные зарплаты. Это чрезвычайно высокий показатель, подтверждающий тезис о том, что численность мигрантов, работающих на территории РФ без оформления соответствующих документов и вне рамок российского трудового законодательства примерно сопоставима с численностью трудовых мигрантов, которые легально оформили свой статус.

То есть правовые ограничения, связанные с распространением COVID-19 (закрытие границ, временное закрытие ряда предприятий, дополнительные требования для въезда на территорию РФ, введение вакцинации и QR-кодов, проведение регулярных ПЦР-тестов и т. д.), оказали существенное влияние на объем миграционных потоков, но не повлияли на изменение самой структуры этих потоков и не способствовали оптимизации и легализации трудовой деятельности мигрантов на территории РФ.

Анализируя законодательные акты, введенные с целью противодействия новой коронавирусной инфекции, можно отметить следующие моменты.

Еще 27 января 2020 года на основании поручения председателя Правительства РФ, был создан оперативный штаб по взаимодействию профильных органов исполнительной власти для выработки мер по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации, который возглавила заместитель председателя Правительства Российской Федерации Т.А. Голикова. Тем самым решение оперативных вопросов по противодействию COVID-19 и разработке необходимых правовых норм осталось на уровне Правительства РФ, которое полномочно издавать нормативно-правовые акты в виде постановлений Правительства РФ, а также распоряжений по оперативным и иным вопросам, не имеющих нормативного характера.

Таким образом, несмотря на тот факт, что проблемы, связанные с новой коронавирусной инфекцией, изначально были признаны чрезвычайно серьезными, уровень правового обеспечения противодействия ее распространению был установлен на нижних ступенях иерархии правовых актов в РФ, и за два года эта ситуация не претерпела никаких изменений. Каких-либо законов и подзаконных актов, регулирующих ситуацию с СOVID-19, принято не было, высшим уровнем правового обеспечения тех или иных решений, в том числе затрагивающих права и обязанности иностранных граждан, пребывающих на территории нашей страны, являлись Указы Президента Российской Федерации.

Такой уровень правового обеспечения привел к делегированию оперативным штабом своих правотворческих полномочий в руки региональных оперативных штабов, находящихся в ведении органов исполнительной власти субъектов РФ, обладающими инструментами правотворчества еще более низкого юридического статуса, чем акты Правительства РФ: Постановления и Распоряжения региональных Правительств, а также глав регионов.

Такое делегирование правотворческих полномочий с федерального уровня на уровень субъектов Российской Федерации породило ряд абсолютно различных и структурно не связанных между собой ограничений, которые существенно отличаются в каждом отдельно взятом регионе.

Так, например, с 2022 года мигранты, проживающие в Тюменской области, [не смогут](https://asiaplustj.info/ru/news/tajikistan/society/20211222/na-kakuyu-rabotu-ne-vozmut-migrantov-v-raznih-regionah-rossii-v-2022-godu) устроиться водителями общественного транспорта. Тверские власти [запретили](https://tver.aif.ru/society/details/spisok_rabot_kuda_zapreshcheno_v_2021_prinimat_migrantov_v_tverskoy_oblasti) приезжим работать в сфере лесного хозяйства, производства алкогольной продукции, строительства гидротехнических сооружений, пассажирских и грузовых перевозок и оптовой и розничной торговли. В Ханты-Мансийском автономном округе и Калининграде мигрантов нельзя [привлекать](https://admhmao.ru/dokumenty/pravovye-akty-gubernatora/6521244/) на работу в общественном транспорте, торговле алкоголем и табачной продукцией и сфере образования. В Калужской области мигрантам ограничили возможность работать в общественном питании, торговле и на транспорте.

Всё это вызывает дополнительные проблемы не только на региональном, но и на общефедеральном и даже на межгосударственном уровне, вынуждает значительную часть мигрантов находиться в «тени», осуществлять свою трудовую деятельность в нелегальных и полулегальных формах. Это негативно сказывается на экономике нашей страны в целом и, с учетом нарастающей потребности в иностранной рабочей силе, что признано и Президентом, и Правительством Российской Федерации, а также нашло своё выражение в создании межведомственной комиссии Совета Безопасности РФ по вопросам совершенствования миграционной политики[[84]](#footnote-84), ставит вопрос оптимизации действующего национального законодательства в сферах миграции, труда и здравоохранения как в моменте, так и на обозримую перспективу.

*Воронов Игорь Юрьевич,*

*кандидат юридических наук, доцент,*

*доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения*

*ФГБОУ ВО Российский государственный университет правосудия г. Москва*

**БАЛАНС ПРАВ И ПРАВОВЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ – ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА ТРУДОВОГО ПРАВА**

В специальной литературе, посвященной актуальным проблемам трудового права, активно исследуются вопросы, связанные с балансом интересов сторон трудового правоотношения[[85]](#footnote-85). Некоторые авторы констатируют даже существование целой концепции «баланса интересов» и определяют ее место в трудовом праве России[[86]](#footnote-86).

Проведя комплексный научно-практический анализ категории «баланс интересов» работника и работодателя, Э. И. Лескина пришла к выводу о том, что баланс интересов является тем динамическим фактором, который показывает на конкретном этапе исторического развития приоритетные направления политики государства, а также косвенно отражает уровень социально-экономических отношений в стране[[87]](#footnote-87).

Показательно что, специалистами трудового права, вслед за Конституционным Судом РФ[[88]](#footnote-88), анализируются в основном экономические интересы работодателя и социальные интересы работника. На наш взгляд, с позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания, теоретически точнее применять понятие «баланс прав и правовых интересов работника и работодателя (или сторон трудового правоотношения)». Во-первых, это связано с тем, что права работника и работодателя защищаются в соответствии не только с нормами, но и принципами права, содержащимися в единой, развивающейся и многоуровневой системе форм национального и (или) международного права, реализуемых в государстве. Во-вторых, суд защищает не все интересы, а только правовые интересы[[89]](#footnote-89).

Мы считаем, что законодательная власть в правовых актах закрепляет принципы и нормы права, устанавливающие баланс прав и правовых интересов сторон правоотношения, в том числе трудового, а судебная власть, занимаясь правоприменением (индивидуальным судебным регулированием), должна поддерживать этот баланс на уровне конкретных субъектов фактических правоотношений, в том числе трудовых.

С позиции научно-обоснованной концепции интегративного правопонимания полагаем, что баланс прав и правовых интересовсторон трудовых правоотношений достигается, во-первых, при помощи правового регулирования, в том числе посредством правотворческой деятельности государства и иных управомоченных федеральным законом субъектов права, выражающейся в выработке различных форм трудового права (в том числе законов, а также правовых (локальных) актов работодателя), во-вторых, при помощи индивидуального регулирования трудовых правоотношений, реализуемого в рамках правоприменительной деятельности государственных органов (например, судов разного уровня) и иных управомоченных субъектов права (работодателей), а также в индивидуально-договорной деятельности.

Как и многие специалисты трудового права, мы считаем, что правовым основанием понятия «баланс прав и правовых интересов сторон трудового правоотношения» в России как социальном государстве является Конституция России, в том числе ее ст. 75.1, в соответствии с которой в Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность.

Трудовой кодекс, на наш взгляд, также представляет собой систему правовых средств достижения баланса прав и правовых интересов работника и работодателя с учетом публичных правовых интересов. В ТК РФ самым ярким примером баланса прав и правовых интересов сторон трудового правоотношения являются принципы и нормы института трудового договора. Здесь свобода осуществления прав (в том числе свобода трудового договора) ограничивается императивным запретом, например, установлением прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора, нарушение которого является правонарушением и ведет к негативным последствиям, например, к заключению трудового договора в принудительном порядке на основании судебного решения о заключении трудового договора, вынесенного по иску соискателя работы[[90]](#footnote-90). Кроме института трудового договора, в научной литературе проанализированы другие институты трудового права, основанные на соглашении сторон и направленные на сохранение баланса прав и правовых интересов сторон трудового правоотношения: это, например, институты коллективного договора и заработной платы[[91]](#footnote-91).

В целомразделяя позицию Н. Л. Лютова[[92]](#footnote-92), мы полагаем, что в достижении прав и правовых интересов сторон трудового правоотношения несомненное значение имеет метод правового регулирования отрасли трудового права. Большинство специалистов трудового права так или иначе отмечают, что метод трудового права выполняет в том числе компенсаторную функцию посредством установления дополнительных гарантий и средств правовой защиты слабой стороны трудового правоотношения – работника. Это связано с фактическим неравенством работника и работодателя, а также с различным объемом их прав и обязанностей, закрепленных в нормах ст. 21 и 22 ТК РФ, а также в нормах других статей Кодекса.

Полагаем также, что с точки зрения смешанного частно-публичного метода правового регулирования трудовое право не относится в полной мере к частному праву, а имеет черты как частного, так и публичного права. При этом на каждом историческом этапе в зависимости от целей и задач правового регулирования трудовых правоотношений проявляется разное соотношение императивности и диспозитивности метода трудового права. По-справедливому, на наш взгляд, мнению Н.Л. Лютова, в настоящее время баланс экономических прав предпринимателей и социально-трудовых прав работников несправедливо, (на наш взгляд, неправомерно) смещен в пользу первых. Однако акцент надо делать на защите экономически более слабой стороны трудового договора, работнике и исправлять ситуацию при помощи императивного регулирования труда[[93]](#footnote-93).

В качестве второго правового средства достижения баланса прав и правовых интересов сторон трудового правоотношения выступает индивидуальное регулирование. С учетом этого, а также исходя из смыслового значения терминов «баланс» (соотношение взаимно связанных показателей какой-нибудь деятельности, процесса)[[94]](#footnote-94) и «интерес» (внимание к чему-нибудь, желание вникнуть в суть, узнать, понять)[[95]](#footnote-95), считаем, что под балансом прав и правовых интересов сторон правоотношения (в том числе трудового) следует понимать цель, процесс и результат правового регулирования, а также индивидуального регулирования государства и иных управомоченных субъектов правадля достижения и сохранения правового равновесия (баланса) между сторонами правоотношений, в том числе трудовых.

Отметим, что в рамках научно обоснованной концепции интегративного правопонимания уже выработан подход, согласно которому, во-первых, надо разделять неправо, к которому относятся моральные категории «добросовестность», «разумность», «справедливость» и иные оценочные понятия, в том числе так называемый «принцип баланса интересов сторон отношения» и право, выраженное в его формах: в принципах права, правовых договорах, правовых актах и обычаях трудового права. Во-вторых, в рамках этого подхода предлагается установить в правовых актах приоритет (высшую юридическую силу) принципов национального и международного трудового права по отношению к национальным правовым актам, в том числе к закону[[96]](#footnote-96).

С позиции научно обоснованной концепции интегративного правопонимания, синтезирующей только онтологически однородные правовые регуляторы правоотношений – прежде всего принципы и нормы права, содержащиеся в единой, развивающейся и многоуровневой системе форм национального и (или) международного права, реализуемых в государстве, можно сформулировать следующие выводы и предложения.

1. Различая регуляторы фактических общественных отношений и правоотношений[[97]](#footnote-97), важно отметить, что сама по себе категория «баланс интересов» является не правовой, а социальной и служит неким социальным ориентиром, целью социального регулирования фактических общественных отношений.

2**.** «Баланс интересов сторон отношения» как социальную категорию необходимо отличать от правовой категории «баланс прав и правовых интересов сторон правоотношения», в том числе трудового. Поскольку содержание права, на наш взгляд, составляют принципы и нормы права, а суд защищает не просто интересы, но права и правовые интересы работника и работодателя, постольку точнее использовать в научном обороте и правовых актах понятие «баланс прав и правовых интересов сторон трудового правоотношения». Термин «баланс прав и правовых интересов сторон трудового правоотношения», на наш взгляд, должен быть закреплен в правовых актах, в том числе в Трудовом кодексе Российской Федерации.

3. Достижение баланса прав и правовых интересов сторон правоотношения (в том числе и трудового) – это цель, процесс и результат правового и индивидуального регулирования правоотношений, в том числе трудовых. Результат правового регулирования достигается посредством выработки и применения государственными органами и иными управомоченными субъектами права (например, судами разного уровня, работодателем), разных форм российского и международного права, в том числе трудового, реализуемых в Российской Федерации, а также при помощи индивидуального регулирования (в частности, судебного и договорного).

*Ганчурина Надежда Сергеевна,*

*аспирант кафедры трудового права*

*юридического факультета*

*Московского государственного*

*университета имени М.В. Ломоносова г. Москва*

**ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СКВОЗЬ ПРИЗМУ НОВЫХ РЕАЛИЙ**

Мир вокруг нас стремительно меняется, законодательное регулирование в сфере труда должно идти в ногу со временем (т.к. в сфере наемного труда задействована львиная доля населения), успевать подстраиваться под новые реалии, в тоже время не забывать свою историю, принципы и основополагающие начала трудового права.

Сейчас мир переживает трудные времена. Пандемия коронавируса выбила из колеи многих работников и работодателей. Это время несомненно должно стать временем компромиссов с обеих сторон, как со стороны работников, так и со стороны работодателей, представители сторон, в лице профсоюзов и объединений работодателей должны соблюдать баланс интересов, а государство, в свою очередь должно выступить равным, а главное разумным партнером в этих трехсторонних отношениях.

Сильно изменился процесс взаимодействия людей внутри коллектива работников (характерно для дистанционного труда), раньше характер взаимодействия был человек-человек (личность-личность), на современном этапе это скорее человек-электронная версия взаимодействия с другим человеком, не самый лучший вариант, из-за этого часть информации может быть воспринята с искажениями, т.к. нет личного контакта (как результат - продукт трудовой деятельности теряет в качестве либо требует большего количества времени, затрачиваемого на его производство). Есть еще один негативный аспект, который возможно будет не так заметен на короткой дистанции, но несомненно окажет своё воздействие на последующие поколения, если на уровне законодательного регулирования не попытаться минимизировать это воздействие.

Речь идет о том, что человек - существо социальное, существенно совершенствоваться, создавать что-то новое, полностью реализовываться через трудовую деятельность, он может только через тесное взаимодействие с другими людьми, которое на данном этапе стремиться стать минимальным или максимально автоматизированным. Как писал Н.Г. Александров: «Общественные отношения в обращении человека со средствами и предметами его труда проявляются также в том, что в процессе труда он применяет навыки и знания, приобретенные в обществе, от других людей»[[98]](#footnote-98).

Об этом свидетельствуют новые алгоритмы найма на работу, механизмы оценки эффективности, которые способны показать хорошие результаты в моменте, но упустить системное видение и обусловить стратегически ошибочные решения.

Труд наемного работника и ранее был достаточно зарегламентирован, но в последнее время эта регламентация (благодаря новым технологиям и развитию искусственного интеллекта) и тотальный контроль, слишком формализовали данный процесс.

В это же самое время, учитывая, что благодаря всем этим новым явлениям эмоциональная нагрузка на работников сильно увеличивается, а также от работника требуются навыки высокой самоорганизации и перекладывается часть ответственности, которая раньше возлагалась на работодателя, кратного роста заработной платы не происходит, не появляется новых социальных гарантий.

Это ведет к тому, что нормы трудового права, стоящие на защите прав работников (как более слабой стороны) перестают действовать, а новые, способные решить возникающие проблемы, не появляются. Учитывая тот факт, что наемный труд является подавляющей формой занятости, это может привести к катастрофическим последствиями.

С повсеместным внедрением такой нетипичной формы занятости, как дистанционный труд, целесообразно было бы включение норм о конфиденциальности в ТК, ограничение прав работодателей в области слежения за наемным сотрудником.

Также идет искажение с орудиями труда, раньше всё предоставлять и обеспечивать должен был работодатель. Сейчас, как правило, сотрудники сами несут расходы на оборудование и интернет, за редким исключением, хотя в тексте закона есть прямое указание на то, что работодатель должен предоставить всё необходимое, либо компенсировать расходы работника. Что представляется не совсем справедливым, т.к. с переходом на удаленную работу не произошло резкого роста заработной платы, хотя расходы работодателей на содержание рабочей силы явно снизились. Теперь нет необходимости снимать огромные площади под офисы, платить за электроэнергию, уборку помещений, обеспечивать охрану труда, покупать воду и предметы необходимые для обеспечения жизнедеятельности офиса. Без сомнения, есть сознательные работодатели, которые учли все эти нюансы и проявили заботу о своих сотрудниках, постаравшись сделать условия труда своих работников наиболее комфортными. Но учитывая, что главной целью предпринимателя является получение прибыли, не велика вероятность, что таких большинство. А так как трудовое право стоит в первую очередь на защите прав наемных работников, видится необоснованным не включение защитных механизмов для работника в этом аспекте в трудовое законодательство.

Происходит изменение такой характеристики наёмного труда (о ней говорил в частности В.Н. Скобелкин), как подчинение правилам внутреннего трудового распорядка[[99]](#footnote-99).

Можно конечно отметить, что у работников снизились транспортные издержки, но это произошло не за счет работодателя и не несет для него снижение прибыли, не следует это здесь учитывать.

Регулирование времени отдыха должно быть более детально регламентировано.

Не может не радовать, что финальная версия изменений в Трудовой кодекс, касающиеся дистанционного труда, вступившая в силу, была существенно переработана, в сравнении с текстом законопроекта. Так, в частности была узаконена комбинированная форма дистанционной работы, позволяющая совмещать дистанционную работу с периодическим выполнением трудовой функции на стационарном рабочем месте. Подобная модель уже давно существовала в ряде зарубежных стран.

Хотелось бы отметить, что до принятия изменений, в пояснительной записке к проекту говорилось о том, что место нахождения работника теперь не имеет значения, главное, чтобы был Интернет (указание в трудовом договоре дистанционного работника условия о рабочем месте перестало быть обязательным). Здесь возникает некая неопределенность. Это происходит из-за того, что раньше Министерством труда и социальной защиты в письмах говорилось, что российское законодательство (в частности статья 312.3 и статья 13 Трудового Кодекса РФ) ранее не предусматривало возможность заключения трудового договора о дистанционной работе с иностранным гражданином, а также российским гражданином, осуществляющим выполнение трудовых обязанностей находясь на территории другого государства.

Если говорить о дальнейшем регулировании труда и соблюдении баланса интересов, возможным направлением совершенствования мог бы стать иной подход к формированию заработной платы. Учитывая сложную экономическую ситуацию, часть работодателей, чтобы сократить свои издержки, и тем самым сделать свою экономическую деятельность более прибыльной, практически «обкрадывает» наемных работников экономя на фонде оплаты труда, устанавливая такую оплату за труд наемного работника, которая не только не может обеспечить наемному работнику достойное существование, но и толкает его за черту бедности. Возможно следовало бы на законодательном уровне закрепить обязанность работодателя отчислять в фонд оплаты труда определенный процент от прибыли, получаемой от реализуемой экономической деятельности. Возможно это, в конечном итоге, могло бы положительно повлиять, не только на уровень жизни наемных работников, так как представителям бизнеса, для увеличения прибыли, пришлось бы совершенствовать качество своих товаров и услуг, чтобы конечный потребитель «голосовал за них рублем», а не просто экономить на фонде оплаты труда.

*Демко Анна Анатольевна*

*кандидат юридических наук, доцент*

*доцент кафедры трудового права*

*юридического факультета*

*ОУП ВО «АТиСО» г. Москва*

**ПЕНСИОННЫЙ ВОЗРАСТ КАК ФАКТОР ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ ПРАВО НА ПЕНСИЮ ПО СТАРОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Пенсионный возраст в России является главным определяющим фактором, предусмотренным законодательными актами РФ, для назначения пенсий по старости (страховой, накопительной, социальной).

Так, федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ «О страховых пенсиях»[[100]](#footnote-100) установлено, что право на страховую пенсию по старости может быть реализовано застрахованными лицами при соблюдении следующих условий: достижение установленного пенсионного возраста; наличие требуемого страхового стажа; наличие необходимой величины индивидуального пенсионного коэффициента (ИПК). Следовательно, для возникновения пенсионных правоотношений по поводу назначения страховой пенсии по старости одним из основных правообразующих факторов является достижение пенсионного возраста.

С наступлением определенного законом возраста связана и выплата государственной социальной пенсии по старости (ст. 11 федерального закона от 15 декабря 2001 года N 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»[[101]](#footnote-101)), а также накопительной пенсии (ст. 6 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 424-ФЗ «О накопительной пенсии»[[102]](#footnote-102) ).

С 1 января 2019 года в связи с вступлением в силу Федерального закона от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий»[[103]](#footnote-103) требования к нормативному пенсионному возрасту для большинства граждан России изменились.

Возраст выхода на страховую и социальную пенсии по старости с 2019 года начинает постепенно увеличиваться. К 2023 году право на страховую пенсию по старости будет связано с достижением возраста 60 лет для женщин, и 65 лет для мужчин. Социальная же пенсия будет выплачиваться начиная с 70 лет мужчинам и 65 лет женщинам. Пенсионный возраст для назначения накопительной пенсии не увеличился и остался прежним: 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин.

Пенсионный возраст определяет право на пенсию как для лиц, не подлежавших обязательному социальному страхованию, так и для застрахованных граждан. Пенсия по старости предоставляется лицам, не подлежавшим обязательному социальному страхованию, в качестве источника средств существования, а застрахованным гражданам в целях компенсации им заработной платы и иных выплат, утраченных ими в связи с наступлением нетрудоспособности вследствие старости (т.е. вследствие достижения пенсионного возраста)[[104]](#footnote-104).

При этом «старость» в наименовании пенсии используется не как медико-биологическое, а как правовое понятие, связанное с возрастом, дающим право на получение материального обеспечения, с достижением которого презюмируется наступление нетрудоспособности большей части населения страны[[105]](#footnote-105).

Пенсионный возраст в России не универсален, он дифференцируется по многим признакам, что приводит к разным условиям назначения пенсии по старости различным категориям граждан. Реформа пенсионного обеспечения еще больше расширила границы пенсионного возраста, и добавила дополнительные критерии его дифференциации.

Основным дифференцирующим критерием в пенсионных правоотношениях по старости является различие по признаку пола. Гендерное неравенство мужчин и женщин в праве на пенсию выражается в том, что пенсионный возраст в России для женщин установлен на пять лет раньше, чем для мужчин. Половая дифференциация в части пенсионного возраста характерна не только для страховых пенсий, назначаемых на общих основаниях, но и для досрочных страховых пенсий, связанных с достижением определенного возраста, а также для социальных пенсий по возрасту и накопительных пенсий.

Еще одним фактором дифференциации пенсионного возраста является трудовая деятельность, а точнее те условия, в которых она протекала. Для лиц, осуществляющих трудовую деятельность в особых условиях труда (вредных, опасных, тяжелых), в особой природно-климатической зоне (в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), а также для лиц, занимающихся определенной профессиональной деятельностью (педагогической, лечебной и иной по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения, творческой деятельностью на сцене в театрах и театрально-зрелищных организациях, летно-испытательной деятельностью), установлен пониженный пенсионный возраст выхода на пенсию.

Пенсионные изменения не коснулись института досрочных пенсий, назначаемых в связи с особыми условиями труда, поэтому возраст выхода на пенсию для этих категорий остался прежним. При этом Правительством неоднократно предлагалось сократить и привести в соответствие с сегодняшними реалиями списки таких работ, а также трансформировать досрочные пенсии в систему профессионального (корпоративного) страхования, посредством создания профессиональных пенсионных систем.

1. Остальным категориям лиц, имеющих право на досрочную пенсию по старости (педагогам, медицинским, творческим работникам, лицам, работавшим в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), возраст выхода на пенсию был увеличен. Несмотря на это, условия льготного пенсионного обеспечения им сохранены, так как их возрастные критерии отличаются от предусмотренных для тех застрахованных лиц, которые имеют право на страховую пенсию на общих основаниях.
2. Дифференцирующим критерием, дающим право на более ранний возраст выхода на пенсию в России, является наличие детей. Так, пенсионные преференции по возрасту предоставлены женщинам, имеющим детей, причем в ходе последних изменений пенсионного законодательства, связанных с увеличением пенсионного возраста, с 2019 года таких категорий стало больше.
3. Страховая пенсия по старости назначается ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста, при наличии величины индивидуального пенсионного коэффициента в размере не менее 30, женщинам[[106]](#footnote-106):
4. родившим пять и более детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, при достижении возраста 50 лет и наличии страхового стажа не менее 15 лет;
5. родившим четырех детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, при достижении возраста 56 лет и наличии страхового стажа не менее 15 лет;
6. родившим трех детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, при достижении возраста 57 лет и наличии страхового стажа не менее 15 лет.
7. Повышая нормативный пенсионный возраст, законодатель не сделал этого в отношении женщин, родивших пять и более детей. Им, как и ранее, страховая пенсия по старости может быть назначена при соблюдении требуемых условий в 50 лет. Пенсионный возраст 50 лет сохранен также женщинам, имеющим двух и более детей, при условии, если они отработали не менее 12 лет в условиях Крайнего Севера и не менее 17 в местностях, приравненных к Крайнему Северу и имеют страховой стаж не менее 20 лет.
8. А это значит, что по истечении переходного периода разница между обычным женским пенсионным возрастом и возрастом, при достижении которого мама, родившая пять и более детей или мама, родившая двух детей и отработавшая в условиях Севера определенное количество лет, уходит на пенсию, составит уже не пять, а десять лет.
9. Таким образом, в результате реформы, непосредственно затронувшей пенсионный возраст, произошел еще больший разрыв в праве на пенсию различных категорий граждан, что привело к усилению социальной напряженности и так возросшей в следствие реализации новой пенсионной политики государства.

Следует отметить, что дифференциация правовых условий пенсионного обеспечения всегда существовала, однако повышение пенсионного возраста привело к появлению более сложного механизма его определения, и увеличило границы пенсионного возраста для лиц, которых не коснулась пенсионная реформа и лиц, чей пенсионный возраст был увеличен.

Безусловно, законодатель имеет право вводить обоснованную дифференциацию условий и норм пенсионного обеспечения. Однако, следует согласится с заместителем Председателя ПФР Чирковым С.А., что границы пенсионного возраста должны основываться на исследованиях об объективной утрате гражданами трудоспособности в среднем, в актуальных условиях, в том числе исходя из медицинских, демографических, социологических аспектов, а также состояния рынка труда и, желательно, с учетом историко-правовых и культурных особенностей, характерных для соответствующего государства и общества[[107]](#footnote-107).

Международная организация труда (МОТ) связывает понятие старости с возрастом выхода на пенсию. Так, в соответствии со ст. 26 Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения»[[108]](#footnote-108) установленный возраст не должен превышать 65 лет или такой старший возраст, который может быть определен компетентными властями с должным учетом работоспособности пожилых лиц в данной стране.

С учетом того, что большинство льготных пенсий в России сохранено и возраст выхода на пенсии по ним остался прежним, дифференциация пенсионного обеспечения по возрасту достигает очень больших границ. Так, пенсия по стрости может быть назначена гражданам и в 45 летнем возрасте, и в возрасте 70 лет, если речь идет о социальной пенсии.

Переходный пятилетний период для выравнивания пенсионного возраста только усугубил ситуацию и привел к нарушениям пенсионных прав граждан, связанных с определением возраста выхода на пенсию. Многим гражданам в связи с этим переходом непонятно в каком возрасте у них возникнет право на пенсию, а ведь пропуск срока обращения за пенсией не влечет за собой обязанность ее выплаты за прежнее время.

Сложность определения пенсионного возраста повлекла за собой также проблемы и с определением предпенсионного статуса, с которым связаны значительные социальные льготы (ежегодная диспансеризация и дополнительные гарантии трудовой занятости, региональные льготы, ранее связанные с достижением пенсионного возраста).

Предпенсионный возраст наступает за 5 лет до нового пенсионного возраста с учетом переходного периода. Пятилетний период актуален для всех лиц, которым пенсия назначается на общих или льготных основаниях с учетом возраста, страхового и специального стажа.

Предпенсионные гарантии работникам, пенсионный возраст которых остался прежним (работающие в особых условиях труда, многодетные мамы и др.), стали дополнительным бонусом к сохранившемуся возрасту выхода на пенсию, в отличие от работников, пенсионный возраст которых был увеличен. Их предпенсионные гарантии сейчас связываются с ранее установленным возрастом выхода на пенсию. Предпенсионный возраст врачей, учителей и других работников, у которых право на пенсию возникает не с определенных лет, а при выработке специального стажа, наступает одновременно с приобретением такого стажа.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что институт пенсионного возраста в российской пенсионной системе остается элементом эволюционирующим. Повышение пенсионного возраста, с одной стороны, привело к резкой дифференциации граждан при определении права на пенсию и расширило границы пенсионного возраста, с другой вывело отношения между гражданином и государством на новый качественный уровень, позволяющий гарантированно обеспечивать реализацию социальной функции государства в условиях нестабильной политико-экономической ситуации в стране. Поэтому, по нашему мнению, экспертное научное сообщество обязано осуществлять постоянный мониторинг процесса реализации пенсионной реформы, с тем, что бы в дальнейшем предлагать пути нивелирования отдельных негативных факторов, неизбежно возникающих при переходе на новый уровень государственного регулирования социальных отношений.

*Джафаров Захид Иса оглы*

*доктор юридических наук, профессор,*

*исполняющий обязанности декана юридического факультета Бакинского Государственного Университета,*

*г. Баку*

**ОБ ОСНОВНЫХ КРИТЕРИЯХ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ВЗАИМНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Система норм, образующих правовой институт взаимной материальной ответственности в разделе VIII Трудового кодекса Азербайджанской Республики [далее- ТК АР] может быть дифференцирована по различным основаниям в зависимости от целей такой дифференциации. Например, можно выделить нормы процессуального назначения, можно выделить и нормы, определяющие условия наступления материальной ответственности. Важно выделить основные и неосновные виды материальной ответственности. Законодатель, осуществляя дифференциацию материальной ответственности на определенные ее виды, использовал целый ряд критерий или оснований: 1) различное правовое положение (статус) участников отношений по материальной ответственности; 2) вид и характер выполняемой работы; 3) место и способ совершения имущественного правонарушения; 4) вид и ценность вверяемого работнику имущества; 5) форма вины (умысел, неосторожность); 6) наличие или отсутствие специального (дополнительного) договора.

Принцип взаимности материальной ответственности предполагает наличие, по крайней мере, двух субъектов этой правовой взаимосвязи, что однозначно вытекает из закона. Так, в ч.1 ст.191 ТК АР сказано, что сторонами материальной ответственности являются работодатель и работник. В соответствие с этим, в ТК АР выделено две самостоятельные главы: одна из них предназначена для регулирования отношений по материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику (глава 31); другая, напротив, регламентирует ответственность работника перед работодателем за причиненный материальный ущерб последнему (глава 32). В каждую из глав включено значительное число разнообразных по содержанию норм, поэтому и есть основание говорить о своеобразных, достаточно самостоятельных структурных подразделениях внутри данного правового института.

Материальную ответственность работодателя, как некое достаточно самостоятельное структурное образование, точно так же, как и материальную ответственность работника, наш законодатель подверг дальнейшей дифференциации.

Так, материальную ответственность работников ТК АР разделил на два основных вида: материальная ответственность работника в размере среднемесячной заработной платы (ст. 198 ТК АР) или, как этот вид в науке обычно называют ограниченной материальной ответственностью, и второй вид – полная материальная ответственность работника (ст.199 ТК АР).А в трудовом законодательстве России выделяют, так называемую, повышенную или краткую) материальную ответственность, ТК АР не предусматривает данный вид ответственности.

Полагаем, что концепция двухсторонней материальной ответственности и дальнейшая их дифференциация позволяют более глубоко уяснить особенности каждого вида материальной ответственности и выявить природу возникшего имущественного правонарушения и правильно применить к нему соответствующие нормы трудового законодательства и, тем самым, гарантировать защиту трудовых прав работников.

Прежде чем перейти к подробному анализу содержания норм, регулирующих полную материальную ответственность, кратко охарактеризуем ограниченную материальную ответственность. Чтобы выяснить природу появления данного вида ответственности следует напомнить историю ее формирования и появления. Как известно, Кодекс Законов о труде Азербайджанской ССР от 10 декабря 1971 года не только весьма детализировал виды ограниченной материальной ответственности, начиная от 1/3, 2/3 заработной платы до среднего заработка рабочего или служащего. Такие незначительные размеры возмещения материального ущерба диктовались и политическими причинами, и, главным образом, экономическими, весьма низким прожиточным уровнем в стране. Так, Г.Г. Талыбов отметил, что законодатель того времени тщательно определял имущественную санкцию и дифференцировал ее в зависимости от вида и назначения имущества (материалы труда, инструменты и т.п.) , которые принимались в расчет.[[109]](#footnote-109) Надо сказать, что новый ТК АР данный вопрос значительно упростил, имущественный ущерб взыскивается в размере среднего заработка работника во всех случаях, кроме тех, что прямо установлены законом. К таким случаям, как гласит ст.198 ТК АР относятся ст.199 ТК АР – «Полная материальная ответственность работника» и ст. 200 ТК АР «Полная материальная ответственность на основании специального договора». К сожалению, из поля зрения нашего законодателя выпал еще один вид полной материальной ответственности, который предусмотрен в ст.193 ТК АР. В соответствие с ч.1 данной нормы, работодатель, действующий на основе трудового договора с собственником, за ущерб, причиненный собственнику в результате своих противоречащих закону действий, несет полную материальную ответственность.

Установленная ст.198 ТК АР ограниченная средним месячным заработком материальная ответственность работника по своей сути является общей для всех. Однако, при этом необходимо учитывать два важных обстоятельства: во-первых, необходимо знать, что речь идет о так называемом прямом действительном ущербе,[[110]](#footnote-110) т.е. в расчет не принимается упущенная выгода, упущенные работодателем доходы, не полученная прибыль; во-вторых, установленный четкий предел ограниченной материальной ответственности в размере среднего месячного заработка работника не означает, что его можно взыскивать с работника во всех случаях. Если размер ущерба окажется меньше или ниже среднего заработка, то, естественно, он будет взыскиваться в полном размере, поскольку средний заработок с избытком перекрывает размер ущерба.

Хотелось бы особо подчеркнуть, что наш законодатель в лице государства, устанавливая ограниченную материальную ответственность для работников наемного труда, преследует важную социальную цель. Рыночная экономика пока еще не достигла высокого уровня развития, при этом в нашей стране до сих пор сохраняется высокий уровень безработных, а те, кто имеет работу, далеко не всегда имеют заработную плату, способную удовлетворить личные потребности работников и членов их семьи.

Ограниченная материальная ответственность по ныне действующему ТК АР не подлежит какой бы либо дифференциации, она является общим и единственным видом. И как уже отмечалось, по общему правилу, работник несет ограниченную материальную ответственность и возмещает только прямой действительный ущерб как экономически более слабая сторона.

Абсолютно обоснованно, с нашей точки зрения, наш законодатель подходит к вопросу полной материальной ответственности.

*Ерёмина Светлана Николаевна,*

*кандидат юридических наук, доцент*

*доцент кафедры гражданского процессуального и трудового права*

*ФГАОУ ВО Южный федеральный университет,*

*г. Ростов-на-Дону (ЮФУ)*

**К ВОПРОСУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАДАЧ И ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Действующий ТК РФ за последние 20 лет своего существования претерпел изменения и дополнения свыше 140 раз. И это не предел, поскольку динамика развития трудовых отношений в меняющемся мире требует постоянного совершенствования и адаптации к складывающимся экономическим условиям труда. Задачи, сформулированные законодателем, представляют собой желательное для государства и общества развитие отношений, входящих в предмет регулирования, установленными нормами. Как зафиксировано в ч. 2 ст. 1 ТК РФ, фундаментальными задачами трудового законодательства являются: создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов,[[111]](#footnote-111) как сторон трудоправовых отношений, так и интересов государства, а также правовое регулирование отношений, охватываемых предметом правового регулирования трудового права.

Трудно себе представить, что интересы таких противоположных участников трудовых и тесно с ними связанных отношений, какими являются фигуры работодателя и работника, можно гармонизировать и достичь любого, в том числе оптимального согласования их интересов. Ведь в сфере несамостоятельного труда – работник всегда более слабая сторона складывающихся отношений. Он, как правило, вступает в правовую связь с работодателем с целью обеспечения себя и своей семьи материальными средствами, позволяющими ему создать благоприятные условия для своего существования и продолжение рода. В свою очередь, работодатель использует труд работников для извлечения прибыли (дохода), как том случае, когда является юридическим лицом (иным субъектом, наделенным правом заключать трудовые договоры), так и физическим лицом (ст. 20 ТК РФ). Именно с помощью трудоправовых норм законодатель не позволяет работодателю воспользоваться своим привилегированным положением, устанавливает правовые механизмы защиты более слабой стороны и обеспечивает «сохранность» рабочей силы в обществе. Поэтому согласование интересов работодателей и работников возможно исключительно в рамках социально-партнерских отношений. Но для этого работники, объединенные в соответствующую общность, и прежде всего в профсоюзы, должны обладать реальной возможностью «противостоять» работодателям в их желании получить доходы при любых обстоятельствах от использования чужого труда и вопреки интересам работников, и сформировать взаимные интересы так, чтобы они совпали. Однако, как показывает практика, влияние профсоюзов в обществе снижается. А работники, не объединенные в профсоюзы, вообще на практике проявляют пассивность и в целях защиты своих интересов работодателю не противодействуют.[[112]](#footnote-112)

Обращает на себя внимание то, что в предыдущем кодифицированном акте России – КЗоТ РФ[[113]](#footnote-113) – задачами кодекса были: не только собственно регулирование трудовых отношений, но и содействие росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства. А также способствование подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни работников, укреплению трудовой дисциплины. И самое главное – содействие постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека.

Как в свое время писал В.Г. Сойфер, в современном ТК РФ не включена задача содействия развитию производства и росту производительности труда. Он также отмечал, что в той или иной степени зависимость роста производительности труда от трудовой деятельности работников и их коллективов не наша отражения и в основных принципах трудового законодательства.[[114]](#footnote-114) В основных принципах трудового законодательства терминологическое словосочетание «производительность труда» упоминается исключительно в ракурсе равенства прав и возможностей работников при дифференциации подходов в оценке их правового статуса. Но как идея, отражающая внутреннюю сущность правовой материи отрасли, производительность труда не упоминается до сих пор.

Нам представляется, что в условиях перманентного реформирования трудового законодательства, включая ТК РФ, законодателю следует вернуться к прежней «формуле» с учетом современных реалий и поставить во главу угла необходимость мотивации работников на эффективный труд. Но при этом необходимо, чтобы результаты труда каждого работника оценивались по достоинству, а рост его благосостояния был не «мифическим», а реальным. Вместе с тем, в действующем ТК РФ, на наш взгляд, имеются нормы, которые не способствуют росту благосостояния работников в условиях инфляционных процессов, которые характерны современному состоянию производства и труда.

Например, согласно ст. 134 ТК РФ в сфере государственного сектора экономики работодатели производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими трудоправовые нормы, а остальные – в рамках актов социального партнерства и локального нормотворчества. Однако до настоящего времени специального нормативного правового акта, который бы четко определял механизм индексации заработной платы в РФ, не принято. Хотя следует отметить, что до 01.01.2005 г. в нашей стране действовали специальные законы федерального уровня, которые устанавливали правила индексации доходов населения, включая лиц, находящихся в трудовых отношениях (работников). В частности, – Закон РСФСР от 24.10.1991 № 1799-1 (ред. от 24.12.1993) «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан в РСФСР»[[115]](#footnote-115) и Закон РФ от 14.07.1993 № 5432-1 «Об индексации минимального размера оплаты труда».[[116]](#footnote-116) Но в современный период времени индексация доходов населения, включая МРОТ, осуществляется ситуационно с учетом оценки роста инфляции и падения реальных доходов населения в конкретный период времени (например, в условиях пандемии коронавируса).[[117]](#footnote-117) Более того, индексация по таким правилам не является обязательной и не может обеспечить работникам гарантированность роста их доходов, что подтверждается судебной практикой.[[118]](#footnote-118)

А в частном секторе экономики вопрос повышения реального содержания заработной платы, осуществляется исключительно на уровне коллективно-договорного регулирования или локальными нормативными актами. И это является реальным препятствием для установления конкретного механизма индексации заработной платы в коммерческих организациях, поскольку именно вне бюджетного сектора экономики наиболее сложно идут процессы социального партнерства, что сказывается на доходах трудящихся там работников. К тому же ст. 134 ТК РФ прямо не указывает на обязанность работодателей увеличивать уровень реального содержания заработной платы работников. И как справедливо указывается в юридической литературе по этому поводу, – отсутствие в нормативных правовых актах четких критериев (изыскание финансовых возможностей, способы повышения эффективности труда, критериев положительных финансовых результатов) дает возможность работодателям по своему усмотрению решать вопрос о повышении заработной платы, выбирая в этом случае свой интерес в получении большей прибыли в любых условиях, что соответствует их интересам. Именно сама юридическая норма позволяет работодателям действовать недобросовестно, т.к. исполнение обязанности фактически ставятся в зависимость от усмотрения самого работодателя.[[119]](#footnote-119)

При этом внутреннюю сущность трудового законодательства составляют принципы, включенные в статьи 2-4 ТК РФ. Они призваны обеспечить последовательность, непротиворечивость и объективность нормотворческой и правоприменительной деятельности в сфере осуществления несамостоятельного труда. Вместе с тем, принципы, сформулированные в указанных выше нормах ТК РФ, практически не претерпели изменений. *Во-первых*, это свидетельствует о стабильности правовой материи Кодекса, а *во-вторых*, – о том, что принципы трудового права (как принципы права в целом) намного более стабильны и долговечнее юридических норм.

Однако, на наш взгляд, сформулированные современным законодателем принципы, несколько «размыты», непоследовательны, чрезмерно детализированы, а иногда не всегда позволяют уяснить идею, лежащую в их основе. Например, обращает на себя внимание тот факт, что в ст. 2 ТК РФ «запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда» сформулированы в качестве единого принципа, а в ст. 3 и 4 ТК РФ они выделены в качестве самостоятельных идей, лежащих в основе трудоправовых норм, а фактически – различных принципов. Обращает на себя внимание также то, что большинство принципов провозглашаются без конкретизации, а указанный принцип (а фактически – 2-а принципа) подробно детализируются, а не только выражены в качестве основы правового регулирования. Означает ли это, что большинство принципов, закрепленных в ст. 2 ТК РФ не требуют толкования и являются предельно понятными для правоприменителей?

Однако, как отмечается в юридической литературе, например, легальное определение принудительного труда в ст. 4 ТК РФ не соответствует тому, что сформулировано в Конвенции МОТ № 29.[[120]](#footnote-120) В частности, формулировка принудительного труда «утратила» существенное положение данной Конвенции о том, что принудительный труд — это также работа, для выполнения которой лицо не предложило добровольно своих услуг (см. ч. 1 ст. 2 Конвенции). Лаконичность российского законодателя сузила содержание и «смазала» смысл легального определения принудительного труда.[[121]](#footnote-121)

Также полагаем, что требует также четкого раскрытия некоторые терминологические словосочетания, закрепленные в принципах, отраженных в ст. 2 ТК РФ. Например, такие, как: «справедливые условия труда» и «справедливая заработная плата». Вместе с тем, терминологическое понятие «справедливость» является неоднозначным в зависимости от субъекта, претендующего на нее. В частности, для работника справедливой будет заработная плата, которая: во-первых, сопоставима с оплатой труда его коллег; во-вторых, соответствует уровню заработной платы по аналогичным должностям у других работодателей; в-третьих, – соответствует результатам его труда и, наконец, – подлежит росту с учетом роста потребительских цен и других объективных обстоятельств.

Для работодателя – справедливой будет заработная плата, которая соответствует сформированному фонду оплаты труда, не сказывается на его прибыли (доходе) и позволяет увязать расходы на заработную плату с результатами финансово-хозяйственной деятельности. И это безусловно сказывается на правоприменительной практике. Поэтому, на наш взгляд, использование законодателем неоднозначных для восприятия различными участниками трудовых отношений терминов, не способствует осознанию внутренней сущности трудоправовой материи. Кроме того, полагаем, что основные принципы трудового законодательства следовало бы изложить более лаконично и четко.

В итоге хотелось бы сделать следующий вывод: действующий ТК РФ «прошел проверку» практикой и является основой для правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права. Но его постоянное совершенствование должно затрагивать также и нормы, которые формулируют задачи и принципы правового регулирования трудового законодательства.

*Забрамная Елена Юрьевна,*

*кандидат юридических наук, доцент,*

*доцент кафедры трудового права*

*Московского государственного университета М.В. Ломоносова, г. Москва*

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОМЕРНОГО ПОВЕДЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ С УЧЕТОМ ОБЩЕПРАВОВОГО ПРИНЦИПА ЗАПРЕТА ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ**

Одним из актуальных вопросов в правоведении является вопрос о границах между правомерным поведением и иными видами правового поведения. Данные границы вообще достаточно подвижны, поскольку на них влияет целый ряд факторов: социально-экономическая ситуация, уровень правовой культуры людей и т.д. В условиях усложнения системы социальных связей указанные границы вообще могут размываться. Нередко в таких случаях правовое регулирование отстает от жизни, что в значительной степени обусловлено «отсутствием научно-обоснованных прогнозов в отношении правового поведения, его возможных проявлений в меняющихся социально-правовых условиях»[[122]](#footnote-122). Это актуализирует проблематику разграничения правомерного и неправомерного поведения и определяет значение исследований в области его юридической квалификации[[123]](#footnote-123).

Важно отметить, что квалификация правомерного поведения предполагает не только установление формального соответствия поведенческого акта элементам конкретной правовой нормы, но и анализ места этой нормы в системе права, исследование вопроса о наличии либо отсутствии противоречий между ней и иными правовыми нормами, ее соответствия правовым принципам и т.д.

Применительно к поведению в сфере труда нужно исходить из того, что правомерное поведение участников трудового правоотношения, как поведение, соответствующее объективному праву, ограничено взаимными правами работника и работодателя. Это требует определения границ, в рамках которых могут осуществляться данные права. Таким образом, этот вопрос связан с проблематикой злоупотребления правом.

До настоящего времени в Трудовом кодексе нет положений, «проливающих свет» на границы правомерного поведения участников трудового правоотношения, которые бы устанавливали запрет злоупотребления правом и нарушение которых обуславливало бы легальные негативные последствия такого поведения. Такую ситуацию нельзя считать удовлетворительной, хотя очевидно, что она вызвана продолжающейся дискуссией по вопросу как о содержании самого понятия «злоупотребление правом», его признаках, так и о последствиях такого поведения.

Анализ позиций ученых показывает, что даже при выделении близких по содержанию признаков злоупотребления правом авторы по-разному оценивают поведение на предмет его соответствия критериям правомерного и неправомерного деяния. Так, отсутствие нарушения управомоченным субъектом конкретных правовых предписаний, порождающее необходимость оценки поведения с применением категорий неразумности, недобросовестности и т.п., приводит одних ученых к выводу об отсутствии внешней противоправности деяния и его формальной правомерности, а других – к его выделению в особую разновидность правонарушения с признанием его противоправного характера.

Представляется, что злоупотребление правом нельзя ни при каких условиях рассматривать как правомерное поведение. Важно учитывать такой признак правомерного поведения как его направленность на обеспечение правопорядка. Злоупотребление правом таким качеством не обладает.

Кроме того, даже если исходить из того, что при злоупотреблении правом субъект осуществляет принадлежащее ему субъективное право, то все равно нельзя игнорировать то, что при этом он выходит за рамки его целевого назначения, более того, нарушает конституционные положения. Ведь принцип запрета злоупотребления правом пусть и не закреплен напрямую в Конституции РФ, но выводится из ее ч. 3 ст. 17, которая запрещает при осуществлении прав и свобод человека и гражданина нарушать чужие права и свободы. Это не позволяет трактовать злоупотребление правом как поведение, отвечающее признаку соответствия объективному праву.

Вместе с тем, в контексте данного вопроса возникает вопрос о разграничении злоупотребления правом и правомерного поведения, особенно того, чья социальная полезность не столь очевидна, как поведения необходимого и желательного. Речь идет о правомерном социально допустимом, которое признается и гарантируется государством и которым может причиняться определенный вред (ущерб /убытки) иным лицам.

Вообще любое правомерное поведение способно причинять вред иным субъектам и даже той части общества, которая не состоит в правоотношении с управомоченным субъектом. Так, например, забастовка авиадиспетчеров может причинить вред не только авиакомпании-работодателю, но и тем гражданам, которые используют воздушный транспорт. Также и приостановка выполнения работы работником в связи с задержкой выплаты ему заработной платы может повлечь неблагоприятные последствия для работодателя, а в ситуации, когда она носит массовый характер, – даже парализовать деятельность организации. Поэтому такой критерий как причинение вреда не может рассматриваться как достаточный для квалификации поведения в качестве злоупотребления правом. Помимо случаев социально допустимого поведения работник может причинить ущерб работодателю, действуя в состоянии крайней необходимости или в ситуации нормального хозяйственного риска.

Нельзя расценивать как злоупотребление использование работником своего права в санкционированных законом пределах, даже если это ведет к негативным последствиям для работодателя (работник отказывается досрочно прервать ежегодный отпуск или перенести его на другой год, беременная женщина требует предоставить ей неполное рабочее время, работник, совмещающий работу с обучением, обращается за получением отпуска в связи со сдачей экзамена в институте и т.п.). Таких ситуаций можно привести огромное количество. Это свидетельствует о том, что трудовые отношения по своей природе изначально достаточно конфликтны ввиду противоположности интересов сторон, в связи с чем особую важность приобретает вопрос их согласования, мирного урегулирования возникающих разногласий.

Возвращаясь к вопросу о злоупотреблении правом, следует выделить два основных критерия разграничения правомерного поведения работника от злоупотребления правом. Первый из них – наличие или отсутствие у работника легитимной возможности вести себя определенным образом. Так, ТК РФ закрепляет право работников на защиту нарушенных прав, включая право на самозащиту, и устанавливает правомерные формы такого поведения. Второй критерий – характер цели, преследуемой субъектом. В приведенных выше случаях эта цель правомерна. Так, работник, который приостановил работу при невыплате зарплаты, не ставит целью (да и вовсе не заинтересован) в том, чтобы работодатель понес убытки вплоть до полного прекращения своей деятельности. Также и при забастовке коллектив преследует правомерную цель – добиться признания и учета работодателем интересов работников, а не причинить ему убытки.

Иной характер имеет злоупотребление правом, которое в существенной степени тяготеет к правонарушению. Такой вывод следует из анализа применительно к злоупотреблению правом признаков правонарушения (противоправности, виновности и общественной вредности).

Следует присоединиться к тем ученым, которые считают необходимым исходить из регулятивной роли общеправового принципа об уважении чужих прав и свобод во взаимосвязи с отраслевыми принципами трудового права. В литературе положение ч. 3 ст. 17 Конституции РФ увязывается с принципом законности, а также с отраслевым принципом трудового права об обязанностях сторон трудового правоотношения соблюдать условия трудового договора (абз. 17 ст. 2 ТК РФ). И.К. Дмитриева обоснованно указывает, что проявление данного отраслевого принципа особенно важно в добросовестном поведении работника, как того требует исполнение его обязанностей, возложенных на него трудовым договором, а в области правотворческой и правоприменительной деятельности это должно быть характерно и для работодателя[[124]](#footnote-124).

Недобросовестное поведение работника может проявляться в отсутствии нарушения им какой-то конкретной нормы или условия трудового договора, но при этом в действиях, умышленно направленных на получение каких-либо необоснованных льгот и преимуществ в условиях недостаточно четко сформулированной нормы, которая определяет порядок осуществления работником того или иного субъективного права. Пример злонамеренных действий работника – умышленное сокрытие им временной нетрудоспособности с пребыванием в этот период на своем рабочем месте, с намерением воспользоваться листком нетрудоспособности для создания препятствий работодателю в осуществлении его права на расторжение трудового договора с этим работником. Если работодатель не знал и не мог знать о временной нетрудоспособности работника на момент прекращения трудового договора, поскольку мог получить такую информацию только от него самого, а работник намеренно ее утаил, хотя имел возможность предоставить ее работодателю до издания приказа об увольнении, очевиден факт недобросовестного поведения работника.

В то же время работник вправе реализовывать многие из своих прав, обусловленные его особым состоянием (наличием инвалидности, детей и иных нетрудоспособных иждивенцев) на любой стадии трудового правоотношения, и это не обязательно свидетельствует о его намерении причинить вред работодателю. Так, при приеме на работу он может не заявить о своей инвалидности, не желая афишировать это состояние и искренне полагая, что состояние здоровья позволит ему трудиться без использования таких льгот, как сокращенный рабочий день и удлиненный отпуск. Отметим, что обязанности сообщать о наличии инвалидности, представлять индивидуальную программу реабилитации при приеме на работу у работника по закону нет. Однако впоследствии работник может изменить свое решение и предоставить работодателю документ об инвалидности в целях получения соответствующих прав и гарантий. Такое поведение в рамках осуществления принадлежащего работнику права должно квалифицироваться как правомерное, несмотря на то, что оно может создать неожиданные трудности для работодателя. Однако видится целесообразным в целях уточнения понятия «злоупотребление правом» отграничить его от правомерного отказа субъекта от осуществления своего права с конкретизацией временных рамок его использования.

Также на практике возникают ситуации, когда работники изначально не знают о своих правах, льготах и гарантиях, в связи с чем заявляют о своем особом статусе после того, как узнают, что с ним сопряжено получение определенных привилегий. Представляется, что это налагает на работодателя как организатора процесса труда и субъекта локального нормотворчества обязанность по максимально возможному информированию работников об их трудовых правах и обязанностях (в том числе посредством включения соответствующих положений в локальные нормативные акты, коллективные договоры, кадровую документацию, например, в анкеты, заполняемые работниками при приеме на работу).

Кроме того, поскольку работодатель является локальным нормотворцем, он может более четко урегулировать юридически значимые процедуры, например, предусмотреть в правилах внутреннего трудового распорядка обязанность работников по возможности оперативно информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности и возникновении иных уважительных причин для отсутствия на работе. Представляется, что это будет способствовать позитивным изменениям в правоприменительной практике.

*Закалюжная Наталья Валерьевна,*

*доктор юридических наук, доцент*

*доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин*

*ФГБОУ ВО «Брянский государственный*

*университет имени академика И.Г. Петровского», г. Брянск*

**ЭТАПЫ СТАНОВЛЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРИВЛЕЧЕННОГО ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

Любое правовое явление имеет определенную историю, изучив которую можно вывести ряд закономерностей. Для того, чтобы всесторонне рассмотреть проблемы привлеченного труда и сущность подходов, применяемых в правовом регулировании соответствующих отношений, в том числе, и в России, целесообразно рассмотреть становление заемного труда в зарубежной и международной практике.

В результате авторского историко – правового исследования становления и развития привлеченного труда, как объекта общественных отношений, выявлены шесть основных этапов, характеризующиеся определенными особенностями:

Первый – период зарождения заемного труда. Он охватывает отрезок между Второй Мировой войной и началом 70-х гг. ХХ в. и характеризуется активностью развития заемного труда в европейских странах в отсутствие правового регулирования.

Второй – период легализации заемного труда – 1973 - 1980 гг., характеризуется формированием и началом консолидации европейского законодательства, регулирующего трудовые отношения, возникающие по поводу применения заемного труда.

Третий – период становления заемного труда – 1980 - 1990 гг., выделяется уровнем активности частных агентств занятости, применяющих заемный труд, и развитием законодательства, регулирующего формы и способы его применения.

Четвертый период – начало интернационализации заемного труда – 1990 - 1996 гг., характеризуется нестабильностью, но при этом этот этап можно выделить как начало выхода на международный уровень, когда было принято решение о принятии общеевропейской директивы о регулировании труда заемных работников.

Пятый – период активного международного нормотворчества – 1996 - 2010 гг. Для него характерна активность усиления международного влияния в правовое регулирование отношений по применению заемного труда: МОТ, ООН, а также регионального - ЕС.

Шестой – современный период – с 2010 г. по настоящее время. Его выделение обусловлено модернизацией производства и цифровизацией экономики, что предопределило изменение рынка труда и формирование новых видов трудовых отношений. Он характеризуется распространением «заемного труда» на территории России и активной нормотворческой деятельностью в области труда, как России, так и стран СНГ.

Отсутствие в России комплексного правового регулирования привлеченных отношений оценивается западными компаниями и некоторыми экспертами как признак отставания экономики, как препятствие развитию современных трудовых отношений. В связи с этим, появившиеся в нашей стране частные агентства занятости инициировали во второй половине 2000-х годов разработку проекта закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам»[[125]](#footnote-125), который не был совершенным, и менял правовое положение «новых» работников, что породило дальнейшие дискуссии.

28 октября 2010 г. Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ был принят модельный закон «О деятельности частных агентств занятости», не предусматривающий право агентств заключать трудовой договор и выступать работодателем заемных работников.

Значимым событием истории правового регулирования заемных отношений было внесение 8 ноября 2010 г. депутатами М.В. Тарасенко и А.К. Исаевым на рассмотрение Государственной Думы законопроекта № 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (О мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско – правового характера, использования механизмов «заемного труда» или другими способами)[[126]](#footnote-126), получившего неформальное название «О запрещении заемного труда». Законопроект был направлен на решение задачи укрепления традиционного трудового правоотношения, посредством запрещения использования конструкции заемного труда и т.д. Но в законопроекте содержались положения, редакция которых, предложенная разработчиками вызывала серьезные опасения.

После внесения законопроекта в Государственную Думу были направлены письма от Ассоциации ЧАЗ Ciett и Американской торгово – промышленной палаты, призывающие отклонить его.

Представляются необоснованными предложения о полном запрете заемного труда, частично нашедшие отражение в действующей редакции Трудового кодекса Российской Федерации. Такого рода позиция не учитывает, что использование привлеченного труда продиктовано объективными потребностями работодателей, работников и экономики в целом. Запрет востребованных в обществе отношений приведет к вытеснению их в теневой сектор экономики. Еще Л.С. Таль в начале 20-го века отмечал, что «бороться с нетипичными формами занятости (наем через посредников, работа на дому, выполнение работы на условиях гражданско – правового договора) весьма сложно»[[127]](#footnote-127). «Наиболее действительным мерами, – указывал Л.С. Таль, – признаются законодательная регламентация труда рабочих, занятых в ремесленных мастерских и на дому, распространение на них надзора правительственной инспекции и профессиональной организации...»[[128]](#footnote-128). Таким образом, ученый не ставил вопроса о запрете таких форм занятости, а напротив, говорил о необходимости их регулирования и контроля государства за действиями работодателей.

Права же привлеченных работников, защита которых декларируется авторами закона как основная цель, могут эффективно гарантироваться трудовым законодательством. Подтверждением тому служит опыт других государств, где заемный труд успешно регулируется, а работники имеют возможность в установленных законом формах защищать свои права.

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)»[[129]](#footnote-129) – проект закона о секондменте (прикомандировании персонала). 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. При этом проект предусматривал, что исполнитель (а в соответствии с договором иногда и заказчик) должен обеспечить выполнение всех норм трудового законодательства, в том числе по обеспечению безопасных условий и охраны труда и своевременной выплаты заработной платы в отношении направляемого работника[[130]](#footnote-130).

Указанное и иные положения проекта закона, очень сильно напоминают нормы зарубежного законодательства о заемном труде. Получается, что в целом сегодня заемный труд запрещен, но с вступлением в силу указанного проекта (планировалось с 1 января 2016 года) в отношении определенных организаций частично привлеченный труд разрешается, только называется по - другому. На наш взгляд, логичнее, все же в целях защиты прав работников и в условиях современных экономических отношений, принять, соответствующий федеральный закон.

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 определялся Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» №116-ФЗ от 5 мая 2014 года[[131]](#footnote-131) (далее 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, вносившие изменения в Закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 года № 1032-1[[132]](#footnote-132), 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 его нормы дублировали в различных модификациях нормы, интегрированные в главу 53.1 ТК РФ, а он сам противоречил идеям, законопроекта № 451173-5 и концепции ФЗ №116-ФЗ, 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)](http://base.garant.ru/56793725/)»)[[133]](#footnote-133), в котором в новой редакции изложена [глава 53.1 ТК](http://base.garant.ru/12125268/5c69d3b8fce87cf1b2bd234a0868ed8c/#block_10531) РФ, 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 года особенностей регулирования труда такового персонала. Изменения в первую очередь связаны с необходимостью урегулировать порядок предоставления персонала организациями, не являющимися частными агентствами занятости.

В [законопроекте](#P1) 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. Разработанный [законопроект](#P1) соответствует требованиям «[Договора](consultantplus://offline/ref=EB7381922219566ACAAF5E2EE85F182D3C175D3777DED5D1FFD2BF2F5EBC289C429BDC9791CA9DD86AECD8C889BDoFJ) о Евразийском экономическом союзе» от 29 мая 2014 года[[134]](#footnote-134), а также положениям иных международных договоров Российской Федерации.

Согласно законопроекта, 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, негативные последствия использования нестандартных форм трудовых отношений могут быть минимизированы путем адекватного законодательного регулирования и введения запретов и ограничений для указанных в нормативных актах случаев. Выявленные особенности «привлеченного труда», состоящие в специфике его организации и управления им, контролирования выполнения работниками трудовой функции, условий ее осуществления, и др., говорят о необходимости разработки не только дополнительных гарантий прав работников, но и правовых средств, обеспечивающих осуществление прав и исполнение обязанностей как работодателем, так и юридическим или физическим лицом, не являющимся работодателем по отношению к работнику, осуществляющему деятельность в его интересах.

*Зрейк Луи*

*юрисконсульт муниципалитета г. Эйлабун, представитель коллегии адвокатов в Кнессете по трудовому законодательству Израиля, научный руководитель курсов повышения квалификации по трудовому праву коллегии адвокатов Израиля, нотариус, кандидат юридических наук г. Эйлабун*

**К ВОПРОСУ О ПРИЗНАНИИ ЗАРАЖЕНИЯ КАРОНОВИРУСОМ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ТРАВМОЙ: ОПЫТ ИЗРАИЛЯ**

Нет сомнения в том, что глобальное распространение эпидемии коронавируса повлияло на все отрасли жизни человечества и в том числе, оказало огромное влияние на трудовые отношения.

Очевидным является тот факт, что пандемия причинила большой ущерб бизнесу. Многие компании понесли огромные издержки, некоторые обанкротились. Безусловно, эти факторы оказали влияние на трудовые отношения, поскольку характер труда изменения и потребности работодателей стали другими.

В связи с кризисными явлениями, связанными с пандемией, пострадало много работников, поскольку произошло сокращение рабочих мест. Однако в это же время были и такие работодатели, которые воспользовались сложной ситуацией в свою пользу, ущемляя права работников. Так или иначе, распространение коронавирусной инфекции создало новую эпоху в трудовых отношениях. Эти изменения пошли по разным направлениям – какие-то улучшили условия работы работников, а какие-то их ухудшили. В любом случае, влияние коронавируса создало и внедрило новый метод работы – это удаленная работа (в дистанционном режиме или режиме онлайн).

Этот метод работы для большинства работников создал некоторые преимущества, например, в виде экономии времени на дорогу на работу и обратно и др. В том числе, удаленная работа – это более гибкая (фликсибильная) рабочая форма, где само нахождение в домашних условиях дает некоторые положительные моменты работникам. Для работодателя также польза также очевидна, поскольку в результате удаленной работы (в дистанционном режиме или режиме онлайн) он экономит свои затраты на обеспечение работников помещением и соответствующим оборудованием, сокращение издержек на электричество, кондиционеры и т.п. Автор считает, что выигрыш работодателя в виде экономии вышеперечисленных затрат является значительным и поэтому он должен компенсировать работнику издержки в результате его работы на дому. Такого же мнения придерживаются и ряд специалистов. Однако перед работодателем остаются ряд нерешенных вопросов: насколько можно быть уверенным в том, что работник на самом деле занимается работой в период рабочего времени и насколько можно доверять дистанционным отчетам в электронной форме и др.

Конечно, нет сомнений в том, что удаленная работа помогает предотвращению возможности заражения работников коронавирусом, и это было главной целью применения данного типа работы – дистанционного режима или режима онлайн. Но все равно приходится констатировать, что многие работники заразились коронавирусом во время работы в результате контактов с уже заболевшими людьми. В некоторых случаях, работники быстро вылечились полностью от этой болезни, однако, встречаются случаи, когда болезнь прогрессировала в организме человека и отрицательно повлияла на трудоспособность. Названное явление именуется «long covid» – долговременный ковид. К сожалению, в настоящее временя медицина не изобрела фармацевтических и иных средств для лечения людей от такого длительного заболевания.

Исходя из личного практического опыта могу поделится следующим. В наш офис, обратились несколько учителей, которым был поставлен диагноз «long covid» – долговременный ковид. В результате названного долговременного заболевания эти работники длительно нетрудоспособны (до нескольких месяцев) и вынуждены отсутствовать на работе, в связи с чем, у них возникли проблемы с работодателями. По этому поводу они обратились к нам за профессиональной юридической помощью с целью признания таких случаев производственной травмой.

Согласно Израильскому социальному праву, производственная травма содержится в двух законах, и каждый из них имеет свои требования для признания права работника на компенсацию. Первое право **–** это право, которое применяется в результате производственной травмы согласно Закону о социальном страховании[[135]](#footnote-135). Согласно этому закону достаточно существования причинной связи между работой человека и травмой, даже если это будет случай, когда «авария» произошла по пути из дома на работу или обратно.

Институт национального страхования страхует пострадавших от несчастных случаев (производственных травм) на рабочем месте с целью компенсации застрахованным (пострадавшим) потери заработной платы или доходов в период или после несчастного случая, в течение всего времени нетрудоспособности. В этой связи, Ведомство национального страхования производит выплату по производственной травме сроком на 3 месяца. Если в результате несчастного случая пострадавший стал инвалидом, то он имеет право на пособие по инвалидности, либо на единовременную выплату в соответствии с решением медицинской комиссии, на которую он будет приглашен. Наряду с этим, у пострадавшего возникает право на бесплатное медицинское лечение заболеваний, связанных с последствиями травмы. В случае смерти застрахованного в результате несчастного случая членам семьи, находившимся на его иждивении, будет выплачиваться пособие либо единовременная дотация. Компенсации производятся, согласно названного Закона только за реальный ущерб.

Закон об ущербах компенсирует работнику за причинённый ему ущерб в результате производственной аварии. При этом компенсация выплачивается в зависимости от процента халатности работодателя, уменьшая полученные средства от института национального страхования. Это второе право для признания производственной травмы согласно закону об ущербах[[136]](#footnote-136). Оно включает в себя определение производственной травмы. Для того, чтобы доказать право работника на компенсацию от работодателя на основании этого закона, нужно обязательно доказать вину работодателя или его халатность. То есть, работнику легче доказать производственную травму согласно Закону о национальном страховании, чем по Закону об ущербах. Таким образом, работник, с которым произошел несчастней случай на производстве может положиться на оплату от института национального страхования, но не всегда сможет получить компенсацию согласно Закону об ущербах.

Возвращаясь вышеприведенному примеру с учителями, следует отметить, что в данном случае процесс доказывания достаточно сложен, поскольку здесь речь идет о болезни, а не об «аварии» в прямом смысле. В этой связи нужно доказать со всех сторон существование причинной связи между работой и заражением коронавирусом работника, а она недостаточно явная и не однозначная. Несмотря на это, в нашей организации приняли смелое решение взять на себя представление интересов этих работников (учителей) и потребовать у института национального страхования в Израиле, признать болезнь «long covid» - долговременный ковид «производственной травмой» со всеми вытекающими последствиями в виде соответствующих выплат, в том числе возможности предоставления ежемесячной пенсии на протяжении всей жизни в размере 70% от зарплаты.

В течение девяти месяцев, наша организация доказывала юридическому отделу института национального страхования правоту нашей позиции. В первую очередь нужно было доказать, что акт заражения человека коронавирусом является производственной «арией», а во-вторых, что эта «авария» причинила ущерб.

В начале февраля 2022 года, было принято решение института национального страхования в нашу пользу – признать «long covid» - долговременный ковид производственной травмой.

Последствия рассмотрения данного дела имели большой резонанс, поскольку положительный исход рассмотрения данного дела о признании долговременного ковида «long covid» производственной травмой, повлияет на многих работников, которые находятся в подобной ситуации. В Израильской прессе эта новость получила широкое освещение, так как данное решение может помочь большой массе людей.

В настоящее время мы прорабатываем второй вопрос доказывания, предметом которого является наличие вины или халатности работодателя в наступлении «аварии».

Подводя итог можно сказать, что несмотря на то, что эпоха коронавируса уменьшила обороты, однако последствия этой болезни будут сопровождать нас долгое время.

Завершая свою статью, я хочу выразить благодарность Российской Федерации и русскому народу, который изобрел первую вакцину против коронавируса и спас сотни миллионов людей на земле!

*Касумов Алыш Мамиш оглы*

*доктор юридических наук, профессор,*

*заведующий кафедрой*

*Трудового и экологического права юридического факультета*

*Бакинского Государственного Университета,г. Баку*

**МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ УЩЕРБЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ПОРЧИ, КРАЖИ ЛИЧНЫХ ПРЕДМЕТОВ ИЛИ ДРУГОГО ИМУЩЕСТВА РАБОТНИКА ИЗ-ЗА НЕПРАВИЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕМ ОХРАНЫ, ХРАНЕНИЯ ИХ, А ТАКЖЕ УЩЕРБА В СВЯЗИ С ФИЗИЧЕСКИМ ИЗНОСОМ ЭТИХ ПРЕДМЕТОВ**

Проблема материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателем имуществу работника, относится к числу не только новых и достаточно острых, поскольку она впервые была официально установлена статьей 195 Трудового кодекса Азербайджанской Республики (далее- ТК АР). В ранее действующем КЗоТе Азербайджанской ССР от 10 декабря 1971 г., даже в последней его редакции от 1 ноября 1996 г. норм, регулирующих материальную ответственность работодателя, не существовало. К материальной ответственности по КЗоТу Азерб.ССР могли быть привлечены только рабочие или служащие, материальная ответственность носила односторонний характер, о взаимной материальной ответственности в то время и речи не было. Конечно, материальный ущерб, нанесенный работодателем имуществу работника, мог быть возмещен по нормам гражданского права. В настоящее время эта несправедливость устранена, материальная ответственность носит двусторонний, взаимный характер, что соответствует одному из основных принципов трудового права – равноправию сторон в трудовых отношениях и не только при заключении трудового договора, но в реально функционирующих трудовых правоотношениях.

В пункте « z » ст.195 ТК АР указаны основные объекты (вещи, предметы и др.), принадлежащие работнику на праве собственности: это, прежде всего, личные вещи, личное имущество (предметы), используемые работником в процессе работы в интересах работодателя и другое имущество. Перечень всех случаев причинения ущерба имуществу работника ТК АР не дает, подобным образом решен данный вопрос и в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ). В этой связи О.А. Пешкова пишет: «Материальная ответственность работодателя наступает во всех случаях причинения ущерба имуществу работника, если они связаны с противоправными виновными действиями (бездействием) работодателя»[[137]](#footnote-137).

Современные процессы производства на многих предприятиях, как известно, относятся к числу вредных или особо вредных и поэтому требует применения для работников специальной одежды, специальной обуви, а выполнение работником трудовой функции запрещается в своей верхней одежде. В части 3 ст.216 ТК АР («Обязанности работника по охране труда») сказано, что в обязанности работников по охране труда входит работа в выданной специальной одежде и обуви, пользование средствами индивидуальной и коллективной защиты, предусмотренными технологическим процессом, нормами, правилами и инструкциями по охране труда. Закон, таким образом, требует смены одежды работника на рабочую одежду, а это, в свою очередь, обязывает обеспечивать сохранность верхней и другой одежды, в которой работник приходит на работу. Многие работники приносят на работу различные личные вещи, такие как портфели, спортивную одежду и обувь, художественную литературу, украшения (браслеты, кольца и др.), которые, как правило, нельзя носить во время работы.

П.Р. Стависский, в частности, отмечает, что «обязанность работодателя заключается в хранении личных вещей работника в период исполнения им трудовых обязанностей и недопущении утраты, повреждения или уничтожения этого имущества в двух случаях: во-первых, когда они хранятся в местах, специально отведенных на предприятии для этой цели; во-вторых, когда они находятся непосредственно у работника при нем или на нем (например, при причинении увечья)».[[138]](#footnote-138)

Имущество работника, стало быть, ограничивается только его верхней одеждой и в понятие имущество входят и другие вещи. Л.Н. Анисимов и А.Л. Анисимов пишут: «Под имуществом понимаются не только инструменты, материалы и другие орудия труда, используемые в процессе производства на территории, на постоянном месте работы, но и имущество, находящееся за пределами предприятия, где работник выполняет свою трудовую функцию по распоряжению работодателя»[[139]](#footnote-139). Повреждение (путем порчи) или утрата (посредством кражи) перечисленного выше имущества влечет причинение материального ущерба работнику.

Пункт «z» ст.195 ТК АР разрешает использование работником с согласия или с разрешения работодателя и в его интересах своего личного имущества. К имуществу такого рода могут относиться инструменты, личный транспорт, приборы, оборудование, технические средства, материалы и другое имущество. За использование такого имущества или за его износ работнику возмещаются (компенсируются) расходы, связанные с их использованием.

Размер компенсации определяется соглашением сторон трудового договора, выражается в письменной форме. Утрата, повреждение или уничтожение имущества, принадлежащего работнику (приборы, инструменты, транспорт и др.) и используемого им по соглашению с работодателем при выполнении своих трудовых обязанностей в производственном процессе, по вине работодателя наносит материальный ущерб работнику или имущества, косвенным образом вовлеченного в трудовой процесс (одежда работника и иные его вещи), и наступает материальная ответственность работодателя по пункту «z» ст.195 ТК АР. Однако такое решение законодателя подверглось, с нашей точки зрения, справедливой критике. Так, например, в одном из Комментариев к Трудовому кодексу Российской Федерации сказано, что « случаи, когда ущерб наносится имуществу, которое работник использует в интересах работодателя и получает за него установленную компенсацию, то под действие данной статьи вряд ли подпадают, так как подобное использование имущества, как правило, предполагает заключение соответствующего договора (или иного соглашения), в котором вопросы возмещения стоимости имущества, испорченного по вине работодателя или по производственной необходимости, регулируются отдельным пунктом».[[140]](#footnote-140) Вызывает возражение пункт «г» ст.195 ТК АР, где указывается в качестве основания привлечения к полной материальной ответственности за ущерб, нанесенный работнику в связи с физическим износом предметов, принадлежащих работнику. Здесь законодатель, очевидно, имеет в виду инструменты и другие предметы труда (орудия труда), использованные работником при выполнении им своей трудовой функции с согласия работодателя (ч.3 ст.196 ТК АР).

С подобным мнением нашего законодателя мы согласиться не можем, ибо компенсационная природа этих взаимоотношений иная, в этих отношениях отсутствует необходимость наступления материальной ответственности, трудовое имущественное правонарушение отсутствует и, следовательно, речь должна идти об отношениях возмедно-эквивалентного характера.

В ч.3 ст.196 ТК АР установлено: «Если работодатель при заключении трудового договора или после пришел к согласию об использовании работником принадлежащих ему инструментов, средств труда и других предметов для выполнения своей трудовой функции, то он несет материальную ответственность за ущерб, причиненный личным предметам работника»[[141]](#footnote-141).

Данную норму ТК АР, с нашей точки зрения, необходимо изменить и в связи с этим предлагаем следующую ее редакцию: «Если работодатель и работник пришли к соглашению об использовании лично принадлежащего работнику имущества (инструментов, транспортных средств, оборудования, других технических средств и материалов) в интересах работодателя, то работодатель обязан возместить работнику расходы по их амортизации».

Однако вопрос, как говорится, остается открытым, т.е. не решенным ТК АР, при ущербе в результате порчи, кражи личных предметов или другого имущества работника из-за неправильной организации работодателем охраны, хранения их, а также ущерба в связи с физическим износом этих предметов.

Корректировке должен быть подвергнут п. «z» ст.195 ТК АР, где должно быть указание на то, что работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника, принадлежащего ему на праве собственности и используемое им при выполнении своей трудовой функции в интересах работодателя.

Комментируя пункт «z» ст.195 ТК АР необходимо конкретизировать некоторые условия его применения. Так, И.О. Снигирева считает, что работодатель отвечает за сохранность не всего имущества работника, а только того, сохранность которого он обязан обеспечить (например, сохранность личной одежды работника в специально предназначенном для его хранения месте), когда работник работает в спецодежде; сохранность принадлежащего работнику инструмента, механизмов, имущества, используемых в интересах работодателя, переданные ему в пользование.[[142]](#footnote-142)

Мы солидарны с данной точкой зрения. Так, например, сам работник относится к средствам труда небрежно, оставляет их на рабочем месте, не убирая их в места постоянного хранения, то в данном случае вины работодателя в их утрате нет. По общему правилу, на работодателе лежит обязанность оборудовать места для хранения личных вещей работников, оборудовать специальное помещение, в котором работники могли бы оставлять верхнюю и иную одежду на время выполнения своих трудовых функций. Согласно ч.2 ст.196 ТК АР размер ущерба, причиненного личным вещам и другому имуществу работника, определяется по действующим рыночным ценам. В этом случае по соглашению сторон причиненный ущерб может быть возмещен работнику в натуре.

*Кахруманова Шарифа Абусупьяновна –*

*старший преподаватель Дагестанского*

*гуманитарного института (филиал)*

*ОУП ВО «АТиСО», г. Махачкала*

**ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

В настоящее время, в период развития инновационной информационно-ориентированной экономики актуальным становиться вопрос внедрения инновационных технологий в процесс управления, движения документов в организациях. Решение проблемы внедрения электронного документооборота в государственный аппарат управления взяло на себя Правительство РФ.

Актуальным является внедрение систем электронного документооборота в организации, занимающиеся хозяйственной деятельностью.

В последние несколько лет ситуация с COVID – 19 потребовала усовершенствования электронной формы взаимодействия работодателя и работника, так как дистанционные трудовые отношения стали постоянной практикой для многих организаций. Чтобы электронное взаимодействие между работодателем и работником было возможным, требуется придать цифровой форме документа такую же юридическую силу, как и его письменному варианту. Такие отношения с дистанционными работниками регулируются главой 49.1 ТК РФ.

Переход на данный способ взаимодействия в отношениях между работником и работодателем становится средством для обеспечения защиты прав и интересов работника, особенно в ситуации возникновения спора, а также способствует упрощению процесса взаимодействия сторон в рабочее время. Трудовое законодательство в основном ориентировано на оформление письменных документов, опосредующих, в том числе, оформление трудовых отношений, но легализация электронных документов имеет не менее важное значение, например, для подтверждения важных юридических фактов в суде. Однако в любой ситуации следует учитывать также технические риски, которые могут проявляться в возможность поломки оборудования, что приведет к потери всех данных. Поэтому зачастую даже полезные нововведения, которые, казалось бы, должны упростить процесс организации и управления трудом, обладают меньшим доверием со стороны работодателя, чем использование бумажного варианта.

Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об его изменении могут заключаться путем обмена электронными документами. Возможность оформления трудовых отношений путем обмена электронными документами (между дистанционным работником и работодателем) появилась в трудовом законодательстве в 2013 году. Согласно статье 22.3 ТК РФ, теперь любые работник и работодатель могут обмениваться электронными документами с применением усиленных квалифицированных электронных подписей. Особенно бы хотелось обратить внимание на ознакомление и подписание работником электронного документа, поскольку это является достаточно спорным моментом, например, из-за сложности доказывания в судебном споре.

Право подписывать кадровые документы усиленной квалифицированной электронной подписью, то есть аналогом собственноручной подписи, содержится в Федеральном законе от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи», а именно в статье 5 указанного Федерального закона закреплены виды электронных подписей.

Но такая форма ознакомления с документами менее популярна, поскольку является более затратной. Поэтому компании идут на риск для удешевления процесса и применяют простую электронную подпись, что, на наш взгляд, плохо урегулировано законом с точки зрения применения электронной подписи (ее отдельных видов) в трудовых отношениях, что позволяет сторонам самостоятельно определять применяемый вид такой подписи.

Существует ряд внутренних документов, для которых можно признать достаточным подписание простой электронной подписью, то есть электронной подписью, которая посредством использования кодов, паролей или иных средств подтверждает факт формирования электронной подписи определенным лицом: согласования, подписания, ознакомления с документом и так далее[[143]](#footnote-143).

Такую работу можно организовать в системе электронного документооборота или в личном кабинете систем по учету персонала, а также может быть корпоративный интернет-портал, где каждый сотрудник сможет ознакомиться с нужным документом и подписать его. Согласно статье 22.1 ТК РФ, электронный документооборот может осуществляться работодателем посредством определённых информационных систем, которые указаны в законодательстве.

Работодатели заинтересованы в переходе к «цифровизации» трудовых отношений, но необходимо наличие определенных условий, а именно: решение о переходе на электронный документооборот должен принять работодатель в зависимости от степени собственной готовности.

Электронный документооборот, как говорилось ранее, является достаточно непростым механизмом. В определённых трудовых отношениях, например, при дистанционной работе невозможно ознакомление с документами в бумажном формате, поэтому работодатель должен предусмотреть каким образом будут реализовываться права работников и соблюдаться трудовое законодательство.

В такой ситуации следует использовать обмен электронными документами, согласно статье 312.1. ТК РФ. Работодатель направляет дистанционному работнику кадровые и иные документы по электронной почте, а работник вправе направлять все необходимые документы, в том числе документы, необходимые при приеме на работу, различные заявления в электронном виде. При этом способе практически исключается почтовое отправление, имеется возможность точно соблюдать сроки и не тратить денежные средства. Согласно части 4 статьи 312.1 ТК РФ, каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа в срок, определенный трудовым договором о дистанционной работе.

То есть работник при получении документов должен ответить электронным письмом, о том, что документы получены либо, если это корпоративный интернет-портал, то нажать на соответствующее поле. В свою очередь работодатель, при получении подписанных документов от работника, должен ответить письмом о получении документов. Детали этих подтверждений следует предусмотреть в трудовых договорах и локальных нормативных актах, чтобы процесс был легализован и соответствовал нормам законодательства.

Важно обратить внимание, что при создании электронных документов применяются единые требования к составу и форматам электронных документов, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере информационных технологий, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере архивного дела и делопроизводства, согласно статье 22.1 ТК РФ, то есть для электронных документов устанавливаются четко определенная форма и их содержание.

Работодатель несет расходы на формирование и эксплуатацию информационной системы, а также создание, использование и хранение электронных документов. Следовательно, главная задача работодателя - обеспечить полноценное ознакомление работника с документами, которое объединяет в себе: ознакомление, подписание и ответное письмо. Если работодатель не будет соблюдать требования законодательства, чтобы, например, сэкономить на организации процесса, то это может привести к неосведомленности работников, а значит возникнет недопонимание сторон, которые может привести к судебному спору.

Объявление пандемии из-за новой коронавирусной инфекции (COVID-19) достаточно обострило проблематичность использования цифровых технологий и электронного взаимодействия в трудовых отношениях. Это подтолкнуло законодателя к принятию Федерального закона от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой». Эксперимент, предусмотренный данным документом, проводился по 15 ноября 2021 года включительно.

В результате был принят Федеральный закон, дополнивший ТК РФ статьями 22.1 – 22.3 о введении электронного документооборота в сфере трудовых отношений. По существу, специальное регулирование электронного взаимодействия при дистанционной работе стало предвестником общего регулирования указанного вопроса, о необходимости которого неоднократно заявлялось в научных публикациях[[144]](#footnote-144) .

Согласно статье 22.2 ТК РФ, переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника. Отсутствие согласия работника на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота признается отказом работника от такого взаимодействия. При этом за работником сохраняется право дать указанное согласие в последующем, следовательно, взаимодействие посредством использования электронных технологий становится правом сторон, где у каждой присутствует возможность на изъявление своего желания, а статья 22.3 ТК РФ закрепляет сам порядок электронного документооборота.

Так же система электронного документооборота имеет свои недостатки. Их стоит брать во внимание при принятии решений о внедрении систем электронного документооборота. Если компания внедряет систему электронного документооборота с самого своего основания, то "стрессов" у сотрудников оно не вызовет. А если решение принимает компания, у которой уже достаточно долгое время действует обычный документооборот, то нужно принимать во внимание то, что реформирование системы может вызвать ряд "стрессов" у сотрудников. Все новое, принимается с трудностями. Также, нужно принять во внимание тот факт, что компания может понести затраты на приобретение программ и систем документооборота, а также на их внедрение и дальнейшее обслуживание.

Также существуют пробелы в информационной безопасности. Так как рынок наводнен "пиратским" дисками с перекачанными базами данных серьезных государственных структур, имеющих хорошую защиту, что можно говорить о предприятиях мелкого и среднего бизнеса. Конкуренция - закон бизнеса. Недобросовестному конкуренту получить информацию, размещенную на бумажных носителях, сложнее: документы могут храниться в разных помещениях, шкафах (столах, сейфах), разрозненных папках. С электронными базами данных проще. Современные хакеры посредством удаленного доступа взламывают дорогостоящие программы с высочайшей степенью защиты.

Следующий недостаток — это резкое увеличение потока документооборота. Как результат - серверы не справляются, падает производительность труда. При наличии бумажного документооборота такой резкий рывок невозможен.

И еще один недостаток - это увеличение трудозатрат как следствие увеличения документооборота. Работодатель не успевает адекватно реагировать на подобные скачки в принятии решений по кадровым вопросам. Объемы возрастают, тогда как штатный состав остается прежним.

Основной проблемой внедрения системы электронного документооборота является модернизация технической инфраструктуры, в том числе приобретение необходимого оборудования (источники бесперебойного питания, серверы и т.д.) и программного обеспечения (ПО). Затем проводится установка программного обеспечения на сервер и рабочие места пользователей, а также настройка системы в соответствии с организационной структурой компании.

Другой проблемой является обучение персонала навыкам работы с системой электронного документооборота. Этап обучения часто совмещается с началом эксплуатации системы. Как правило, пользователи получают базовые знания по работе в системе электронного документооборота в группах, формируемых в зависимости от их роли в системе. Полученные знания закрепляются на рабочих местах при консультационной поддержке специалистов, проводивших внедрение системы электронного документооборота.

Опытная эксплуатация системы документооборота проводится с целью выявления скрытых отклонений от технического задания и неучтенных требований. В случае их выявления проводится соответствующая корректировка настроек системы электронного документооборота.

По нашему мнению, процесс внедрения СЭД, независимо от сферы ее деятельности организации, численности ее персонала и территории присутствия - сложный многоэтапный процесс, который необходимо реализовывать во всех организациях, так как данная система позволит систематизировать, облегчить и повысить эффективность работы всей организации.

*Ковалёва Елена Анатольевна,*

*кандидат юридических наук, доцент*

*доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин*

*УО «Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины»,*

*г. Гродно*

**ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

**ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК России), в отличие от Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), содержит специальную норму об основных принципах правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Одним из важнейших принципов является обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора и исполнения ими своих обязанностей по отношению друг к другу, т.е. соблюдение дисциплины труда.

1. Согласно ч. 1 ст. 189 ТК России дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным трудовым законодательством, коллективным и трудовым договорами, соглашениями, локальными правовыми актами[[145]](#footnote-145).

Белорусский законодатель отошел от привычных в научной среде терминов (дисциплина труда, трудовая дисциплина), и назвал главу 13 ТК Беларуси в редакции изменений 2019 г. «Производственно-технологическая, исполнительская и трудовая дисциплина». Теперь нормы Трудового кодекса приведены в соответствие между собой, с другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы дисциплины труда у нанимателя.

Под производственно-технологической дисциплиной понимается соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции, требований производственного процесса, технологии изготовления продукции, рациональное использование сырья, материалов, человеческих ресурсов. Исполнительская и трудовая дисциплина – это обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам. В понятии нашла отражение одна из основных обязанностей работника, содержащаяся в п. 4 ст. 53 ТК Беларуси: обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, не допускать брака в работе. Таким образом, дисциплина труда определяется через обязанности работника. Обязанности в сфере регулирования труда – это установленный законодательством или нанимателем круг действий (правил поведения, трудовых функций), безусловный для исполнения субъектами трудовых и связанных с ними правоотношений и содержащий запрет иного поведения[[146]](#footnote-146).

Трудовые обязанности работников зафиксированы в ст. 21 ТК России и ст. 53 ТК Беларуси и касаются всех работников, независимо от содержания их трудовых функций, организационно-правовой формы субъекта хозяйствования. Трудовые обязанности работников конкретизируются и дополняются в процессе заключения трудового договора и обусловлены спецификой производственного процесса, условиями и режимом работы работников, отраслью экономики и другими факторами. В организациях обязанности работников закрепляются в должностных инструкциях руководителей, специалистов и других служащих, а также в технических правилах и инструкциях для рабочих.

Обязанностям работника соответствуют и обязанности нанимателя по рациональному использованию труда работников, своевременной выдаче заработной платы, созданию работникам условий, необходимых для нормальной работы и др. Таким образом, содержанием дисциплины труда является обоюдное соблюдение своих обязанностей сторонами трудового договора по отношению друг к другу.

По-нашему мнению, основной обязанностью нанимателя по обеспечению дисциплины труда является создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы работников. Ненадлежащая организация труда нанимателем может явиться поводом несоблюдения дисциплины труда работником, который может доказывать, что вменяемое ему в вину нарушение вызвано отсутствием надлежащих организационных и экономических условий для труда. Данный вывод подтверждается ст. 400 ТК Беларуси, которая вменяет в обязанность нанимателя создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей. В связи с чем по прежнему актуально дополнение п. 2 ст. 55 ТК Беларуси обязанностью нанимателя обеспечивать условия, необходимые для надлежащего исполнения работниками своих трудовых обязанностей.

Пункт 2 ст. 55 ТК Беларуси обязывает нанимателя обеспечивать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину, однако содержание обеспечения дисциплины ТК не раскрывает. Отдельные специальные акты о дисциплине содержат такие нормы, например, Устав о дисциплине работников внутреннего водного транспорта, утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 апреля 1994 г. № 267 в п. 3 закрепляет, что дисциплина обеспечивается заинтересованным отношением работников к труду, требовательностью руководителей, умелым сочетанием и правильным применением методов убеждения, поощрений и дисциплинарных взысканий.

В Словаре русского языка С.И. Ожегова слово обеспечить трактуется как сделать вполне возможным, создать необходимые условия для чего-либо[[147]](#footnote-147). В ч. 2 ст. 189 ТК России закреплена обязанность работодателя создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Таким образом российский законодатель косвенно установил нормы об обеспечении дисциплины.

Традиционно в юридической литературе способами обеспечения дисциплины труда называют убеждение и принуждение. Убеждение – это метод воздействия, стимулирующий субъект права к такому поведению, которое соответствует его воле. Он включает в себя моральную и материальную заинтересованность, психологическое воздействие (воспитание сознательности работника, повышение ответственности за исполнение своих трудовых обязанностей). Принуждение – это метод воздействия, который обеспечивает совершение субъектом действий вопреки его воле, применение руководителем властных полномочий[[148]](#footnote-148).

Ряд принятых в Беларуси актов нацеливает, убеждает работников на добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей. Например, ст. 26 ТК Беларуси предписывает нанимателям при приеме на работу работников запрашивать характеристики с предыдущих мест его работы. Форма характеристики установлена постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 14 октября 2021 г. № 585 «О форме характеристики». В ней рекомендуется указывать, в частности, следующие сведенияв отношении работника:

– профессиональные и деловые качества, к которым относится компетентность, работоспособность, исполнительность, дисциплинированность, инициативность, степень самостоятельности при принятии решений, стремление повышать свой профессиональный уровень;

– моральные качества такие как ответственность, порядочность, тактичность, доброжелательность, отзывчивость;

– участие работника в социально-общественной жизни коллектива, его взаимодействие с нанимателем, профсоюзной организацией по решению актуальных вопросов деятельности организации;

– сведения о наличии дисциплинарных взысканий, примененных к работнику в течение последнего года до даты выдачи характеристики или даты увольнения; о привлечении работника к материальной, административной или уголовной ответственности (при наличии таких сведений у нанимателя).

Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 в редакции от 12.10.2021 г. «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» все дисциплинарные увольнения признает дискредитирующими обстоятельствами увольнения. При назначении на руководящие должности лиц, уволенных по таким обстоятельствам, в течение пяти лет после увольнения необходимо согласование этого назначения с местными исполнительно-распорядительными органами на основании мотивированного ходатайства организации и прилагаемых к нему характеристик с предыдущих мест работы за последние пять лет. Понятие руководящей должности трактуется достаточно широко – это должность руководителя либо заместителя руководителя организации, иного работника, осуществляющего организационно-распорядительные (руководящие, организующие, направляющие, координирующие и контролирующие) функции применительно к организации, ее структурным подразделениям, работникам и направлениям деятельности.

Последствием неисполнения трудовых обязанностей является привлечение нарушителя к дисциплинарной ответственности, которое воздействует на поведение работника, побуждает его к надлежащему исполнению своих трудовых обязанностей, способствует поддержанию трудовой дисциплины на надлежащем уровне. По-нашему мнению, для реализации целей обеспечения дисциплины труда, к методу принуждения можно отнести и возмещение ущерба, причиненного нанимателю, т.е. привлечение работника к материальной ответственности. Материальная ответственность, как и дисциплинарная, возникает за совершение работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнения или ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей. Данный вывод нами сделан также исходя из традиционного понимания материальной ответственности как обязанности работника возместить в установленных законодательством случаях, порядке и размерах ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых функций. Привлечение к материальной ответственности способствует обеспечению сохранности имущества организаций, соблюдению режима экономии и эффективного хозяйствования, воспитанию у работников бережного отношения к собственности и в целом к соблюдению дисциплины труда.

Отстранение от работы мы относим к самостоятельному методу обеспечения дисциплины, поскольку работник не допускается к работе преимущественно за нарушение требований охраны труда, являющиеся частью дисциплины труда. Так, в ст. 76 ТК России и ч. 6 ст. 49 ТК Беларуси перечислены случаи, связанные с нарушением трудовых обязанностей, при наличии которых наниматель (работодатель) обязан отстранить работника от работы до устранения нарушения, в частности: появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прохождение инструктажа, стажировки и проверки знаний по вопросам охраны труда; не использование средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда; не прохождение медицинского осмотра, освидетельствования на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Таким образом, представляется, что основными способами обеспечения дисциплины труда являются: соблюдение сторонами трудового договора своих обязанностей, убеждение, привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности, отстранение от работы.

Корсаненкова Юлия Борисовна,

доктор юридических наук, доцент

доцент кафедры трудового права Юридического факультета

Московского государственного университета

имени М.В. Ломоносова, г. Москва

**НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

**ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

Понятие, виды и порядок предоставления гарантий и компенсаций определены в разд. VII ТК РФ «Гарантии и компенсации». Однако поскольку трудовые права невозможно оторвать от гарантий, которые закреплены в большинстве разделов ТК РФ, нормы, закрепляющие гарантии и компенсации, можно найти в любом институте трудового права и поэтому в своей совокупности они не образуют самостоятельный институт трудового права . Не составляет исключение и институт заработной платы (оплаты труда), в рамках которого работникам предоставляются гарантии как организационного, так и материального характера (в денежной форме).

К первым могут быть отнесены способы осуществления социально-трудовых прав работников в неденежной форме. Например, гарантии по оплате труда, связанные со сроками и очередностью выплаты заработной платы; ограничение оплаты труда в натуральной форме.

Цель ряда гарантий материального характера (в денежной форме) – не допустить снижения заработной платы работника за те периоды, когда работник фактически не исполнял свои трудовые обязанности, отсутствуя на работе по уважительным причинам. Их можно отнести к гарантийным выплатам. Иными словами, гарантийные выплаты призваны способствовать сохранению за работником среднемесячной заработной платы полностью или частично (оплата за время исполнения работниками государственных или общественных обязанностей; оплата периода временной нетрудоспособности работника; оплата времени прохождения работником медицинского осмотра и диспансеризации и др.).

Важно при этом отличать гарантийные выплаты в рамках трудовых отношений от заработной платы как таковой по следующим признакам. Гарантийные выплаты не являются вознаграждением за труд и не соизмеряются с количеством и качеством затраченного живого труда. Выплачиваются при наступлении указанных в законодательстве оснований в течение действия трудового договора, как правило, за время, которое должно быть рабочим, но фактически им не оказалось по причинам, не зависящим от работника. По этой причине гарантийные выплаты не следует смешивать с доплатами и надбавками компенсационного характера (например, повышенной оплатой труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных) как структурными составляющими заработной платы (ст. 129 ТК РФ), а также с компенсациями согласно их определению в ст. 164 ТК РФ.

К недостаткам статьи 129 ТК РФ следует отнести отсутствие легального определения компенсационных выплат и их перечня, которое позволило бы провести более четкое их отграничение от понятия компенсаций и гарантийных выплат, также предоставляемых в денежной форме. Смешение данных понятий недопустимо и приводит на практике к трудовым спорам. К примеру, совместителям, работающим на Крайнем Севере и в приравненных к ним местностях, гарантии и компенсации, предусмотренные в связи с работой в таких районах (например, компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно) должны предоставляться только по основному месту работы (ч. 2 ст. 287 ТК РФ). Однако данное правило не применимо по отношению к работникам-совместителям, работающим на территории указанных природно-климатических зон, если речь идет о выплате районного коэффициента к заработной плате. Поскольку данная выплата представляет собой компенсационную надбавку как элемент заработной платы, она должна выплачиваться работникам указанных районов не только по основному месту работы, но и по всем местам работы по совместительству.

Компенсации в отличие от компенсационных выплат преследуют цель – возмещение фактически понесенных работником затрат, соизмеримы с их суммой и производятся в ряде случаев в сочетании с гарантийными выплатами (например, расходы на проезд и проживание при направлении в служебные командировки; в связи со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер).

Выделенные отличительные признаки гарантийных выплат и компенсаций, подчеркивающие особую правовую природу данных выплат, отличную от правовой природы заработной платы как вознаграждения за труд, играют, прежде всего, большую роль в рамках трудового права, позволяя более четко структурировать заработную плату. Тем самым, поддерживается идея возвращения к прежнему разграничению терминов «оплата труда» и «заработная плата» на законодательном уровне (как это было ранее, в редакции ТК РФ от 30.12.2001), более четкой структуризации заработной платы в ст. 129 ТК РФ путем внесения в нее соответствующих изменений, касающихся определения понятий «компенсационные выплаты» (отличного от понятия «компенсация») . В то же время нуждается в изменении и законодательная формулировка гарантий в ст. 164 ТК РФ путем указания на две их формы – организационную и материальную и в части конкретизации понятий «средства, способы, условия» обеспечения социально-трудовых прав работников.

Указанные недостатки трудового законодательства имеют большое значение для правового регулирования отношений, являющиеся предметом отраслей, взаимосвязанных с трудовым правом – финансового права и права социального обеспечения. Нормами финансового права регулируются отношения, связанные с установлением тарифов страховых взносов, объектов обложения страховыми взносами, порядком исчисления и уплаты страховых взносов. Право социального обеспечения регулирует отношения, связанные с предоставлением страховых пособий.

Сложная функциональная взаимосвязь трех отраслей прослеживается в рамках межотраслевого института обязательного социального страхования. Заслуживает внимание сложившаяся судебная практика, связанная с уплатой страховых взносов, регулируемых налоговым правом, объектом обложения которых являются выплаты в рамках трудовых отношений . Предметом рассмотрения споров в арбитражных судах являются вопросы, связанные с терминологической неопределенностью формулировки «выплаты и иные вознаграждения» «в рамках трудовых отношений», являющиеся объектом обложения страховыми взносами для работодателей, в ст. 420 НК РФ, и отсутствием их конкретного перечня в законодательстве.

В праве социального обеспечения данная практика влияет на вопросы исчисления размеров страховых пособий. Как отмечает Л.А. Галаева работодатели будучи плательщиками страховых взносов часто не относят те или иные выплаты к выплатам в рамках трудовых отношений по системе оплаты труда, из-за чего привлекаются страховщиками к ответственности за нарушение законодательства о страховых взносах, а страховщики, в частности, ФСС, наоборот, лишь на основании факта наличия трудовых отношений между работником и работодателем-страхователем в силу заключенного трудового договора квалифицируют все выплаты работодателя (к примеру, оплата парковки для личного автомобиля сотрудника; оплата работнику питания; единовременная доплата работнику в связи с выходом на пенсию; оплата работнику путевки в санаторий; оплата медосмотра; оплата путевки, лечения, проезда в отпуск, матпомощь, вознаграждение к празднику; компенсация расходов при использовании личного имущества работника) как подлежащие к отнесению их к объектам обложения страховыми взносами. Согласно правовой позиции арбитражных судов, сложившейся в ходе рассмотрения споров по указанному вопросу между работодателями-страхователями и страховыми фондами, многие выплаты не следует относить к выплатам в рамках трудовых отношений, поскольку они имеют характер государственной поддержки или так называемых социальных выплат. В результате изъятие из базы начисления страховых взносов таких выплат напрямую влияет на сумму начисленного заработка за расчетный период, исходя из которого исчисляется размер страховых пособий работникам, и как следствие размер страховых пособий занижается . Таким образом, конкретизация видов выплат в рамках трудовых отношений, которые не могут служить объектом обложения страховыми взносами (ст. 422 НК РФ) в налоговом законодательстве позволит однозначно определить финансовую основу для исчисления среднего заработка при расчете сумм страховых пособий работникам.

В свете рассматриваемой проблемы актуальна легализация в законодательстве перечня социальных выплат как выплат, не являющихся объектом обложения страховыми взносами и не входящих в базу для начисления страховых взносов, по верному замечанию Л.А. Галаевой. Однако первоначально необходимо определение данного понятия, упоминаемого в ст. 129 ТК РФ, где раскрываются понятия оклада, тарифной ставки, базового оклада.

Предлагаемое в науке определение данных выплат как выплат, осуществляемых работодателем в пользу работника в денежной или иной не запрещенной законом форме в случае наступления социальных рисков, а также в связи с иными социально значимыми обстоятельствами , следует признать не совсем удачным, так как оно потребует закрепления в ТК РФ ряда сопряженных дефиниций: «социальный риск» и «социально значимое событие». Определение данных понятий не содержится и в законодательство о социальном обеспечении. К тому же, некоторые социальные выплаты (например, оплата питания работника и его проезда к месту работы и обратно, мобильного телефона и т.д.) нельзя отнести к выплатам, основанием для предоставления которых является наступление социально значимых событий. Полагаем, что к социальным выплатам, которые не подлежат включению в объект обложения страховыми взносами, относится оплата расходов работодателя на социальные нужды работников согласно локальным нормам. Важно в этом случае определить соотношение понятий социальных выплат и компенсаций согласно ст. 164 ТК РФ и соотношение последних с гарантийными выплатами.

В результате анализа трудового законодательства приходим к выводу о необходимости его совершенствования в части разграничения определений понятий оплаты труда и заработной платы, формулировки легального определения понятий компенсационных и социальных выплат в ст. 129 ТК РФ и их перечня, необходимости уточнения законодательного определения гарантий с учетом их различных форм (ст. 164 ТК РФ). Данные преобразования позволят более четко структурировать заработную плату, что имеет значение для эффективного правового регулирования не только трудовых, но смежных с ними финансовых и социально-обеспечительных отношений.

*Кудряшова Светлана Николаевна*

*кандидат юридических наук*

*доцент кафедры трудового права*

*юридического факультета*

*ОУП ВО «АТиСО», г. Москва*

**ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ:**

**НОВЕЛЛЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

В целях реализации задач, поставленных национальной программой «Цифровая экономика в Российской Федерации»[[149]](#footnote-149), а также Общенациональным планом действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, роста экономики и долгосрочных структурных изменений в экономике был принят Федеральный закон от 22.11.2021 N 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», который предусматривает внедрение электронного документооборота в сферу трудовых отношений.

В настоящее время электронным документооборотом признается документооборот с использованием автоматизированной информационной системы[[150]](#footnote-150). Согласно пункту 11.1 статьи 2 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» электронный документ –это документированная информация, представленная в электронной форме, то есть в виде, пригодном для восприятия человеком с использованием электронных вычислительных машин, а также для передачи по информационно-телекоммуникационным сетям или обработки в информационных системах[[151]](#footnote-151).

Федеральный закон от 22.11.2021 N 377-ФЗ внедряет электронный документооборот в сферу трудовых отношений посредством работы с документами, оригиналы которых формируются в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (ст. ст. 22.1, 22.2, 22.3 ТК РФ). Таким образом работодатели могут создавать, подписывать, использовать и хранить кадровые документы в электронном виде без их дублирования на бумажном носителе.

При этом вводится ограничение на применение электронного документооборота в отношении:

* трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности;
* актов о несчастном случае на производстве;
* приказов (распоряжений) об увольнении;
* документов, подтверждающих прохождение инструктажей по охране труда.

Названным законом регламентируется порядок использования информационных систем для ведения электронного документооборота в организации путем использования единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» и/или информационной системы работодателя, а также порядок взаимодействия цифровой платформы «Работа в России» и единого портала государственных и муниципальных услуг. Однако возможность воспользоваться своей информационной системой у работодателя возникнет только с 01.03.2023г.

В соответствии с п. 1 ст. 16.2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»[[152]](#footnote-152) единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» является федеральной государственной информационной системой, осуществляющей решение следующих задач:

* содействие занятости населения, в том числе посредством размещения информации о возможностях трудоустройства, работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах, ищущих работу;
* обеспечение процесса предоставления государственных услуг в области содействия занятости населения, в том числе оказания таких услуг в электронном виде;
* создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой, а также с выполнением работ и оказанием услуг по договорам гражданско-правового характера, прохождением практической подготовки, стажировки, профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования, авторским договорам, заключенным с физическими лицами;
* формирование аналитической информации о трудоустройстве граждан в РФ.

В настоящее время требований об обязательной регистрации работодателей на единой цифровой платформе «Работа в России» законодательство РФ не содержит. Однако с 01.01.2022 в соответствии с Федеральным законом от 28.06.2021 № 219-ФЗ юридические лица, в уставном капитале которых имеется доля участия РФ, субъекта РФ или муниципального образования, а также все работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек, и вновь созданные (в том числе в результате реорганизации) организации, у которых среднесписочная численность работников превышает указанный предел, обязаны будут размещать на единой цифровой платформе «Работа в России» или на иных информационных ресурсах, требования к которым установлены нормативным правовым актом Правительства РФ, соответствующую информацию[[153]](#footnote-153).

При переходе на электронный формат в организации закрепляется обязанность фиксации данного решения в локальном нормативном акте с учетом мнения первичной профсоюзной организации. При этом определяется содержание данного документа, которое должно включать перечень следующих положений:

* о выборе информационной системы для электронного документооборота и порядке (собственную либо платформу «Работа в России») и порядке доступа к ней, а при необходимости, о порядке доступа к информационной системе;
* перечень работников, в отношении которых с их согласия станут применять новый формат электронных документов;
* сведения о сроках уведомления работников и дате введения электронного документооборота;
* срок уведомления работников о переходе на взаимодействие с работодателем.

Переход на взаимодействие с работодателем посредством электронного документооборота осуществляется с письменного согласия работника, однако согласие не требуется от лиц, которые принимаются на работу после 31 декабря 2021 года и у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года отсутствует трудовой стаж. Отсутствие согласия признается отказом работника. В этом случае за работником сохраняется право дать согласие позже для осуществления трудовых отношений.

Работодатель должен уведомить каждого работника о переходе на взаимодействие посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на это. При приеме на работу отсутствие согласия работника о взаимодействии с работодателем посредством электронного документооборота не может являться основанием для отказа в приеме на работу или увольнения. В том числе отсутствие у работника или лица, принимаемого на работу, электронной подписи не может являться основанием для отказа в приеме на работу.

Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» предусматривает два типа электронных подписей: простую и усиленную. Последняя имеет две формы: квалифицированная и неквалифицированная[[154]](#footnote-154).

Квалифицированной электронной подписью в соответствии с ч.4 ст. 5 названного Федерального закона N 63-ФЗпризнается электронная подпись, которая соответствует всем признакам неквалифицированной электронной подписи и следующим дополнительным признакам:

1) ключ проверки электронной подписи указан в квалифицированном сертификате;

2) для создания и проверки электронной подписи используются средства электронной подписи, имеющие подтверждение соответствия требованиям, установленным в соответствии с Законом «Об электронной подписи».

Простая электронная подпись представляет собой комбинацию из логина и пароля и подтверждает, что электронное сообщение отправлено конкретным лицом. Усиленная неквалифицированная подпись не только идентифицирует отправителя, но и подтверждает, что с момента подписания документ не менялся. Сообщение с простой или неквалифицированной электронной подписью может (по предварительной договоренности сторон и в специально предусмотренных законом случаях) быть приравнено к бумажному документу, подписанному собственноручно.

Усиленная квалифицированная электронная подпись подтверждается сертификатом от аккредитованного удостоверяющего центра и во всех случаях приравнивается к бумажному документу с подписью, подписанной от руки. Квалифицированный сертификат электронной подписи можно получить в аккредитованных удостоверяющих центрах.

Ключ и сертификат и электронной подписи записывается на сертифицированный электронный носитель – электронную карту или флеш-накопитель.

В случае заверения электронных документов работодателем, используется усиленный тип подписи, при подписании электронных документов работником может применяться как усиленная, так и простая электронная подпись.

Статьей 22.2 Трудового кодекса РФ предусматривается не только порядок подписания документов путем электронной подписи при ведении электронного документооборота работодателями, но возможность работников направлять в адрес работодателя документы, в отношении которых осуществляется электронный документооборот.

Для взаимодействия работодателя и работника посредством электронного документооборота работник (лицо, поступающее на работу) может отправлять заявления, уведомления и сообщения, которые предусмотрены трудовым законодательством и в отношении которых осуществляется электронный кадровый документооборот. Он вправе направлять их в адрес работодателя через информационную систему, которой пользуетесь вы. Такие документы считаются полученными вами на следующий рабочий день после направления (ч. 8, 9 ст. 22.3 ТК РФ).

Среди положительных моментов следует отметить, что нововведения Трудового кодекса РФ об электронном документообороте позволят оптимизировать взаимодействие работодателя и работников, в том числе закрепят возможность и механизмы ведения и использования документов, связанных с работой, в электронном виде без дублирования на бумажном носителе с целью создания больших возможностей для удаленного трудоустройства. Например, если соискатель сможет подобрать себе работодателя из другого региона, то он дистанционно может пройти собеседование и заключить трудовой договор.

Однако среди отрицательных моментов можно отметить следующие недостатки.

Не все работодатели технически подготовлены к переходу на электронный формат кадровых документов. В том числе остается открытым вопрос механизма хранения документов в электронном виде, к примеру, при прекращении деятельности (ликвидации) работодателя.

Работники традиционно привыкли больше доверять бумаге и психологически не готовы перейти в неосязаемый цифровой формат (особенно старшее поколение).

Конечно, вопросов относительно применения электронного кадрового документооборота еще остается много, но разрешение видится в постепенном внедрении электронных документов в трудовые отношения.

*Кучина Юлия Александровна,*

*кандидат юридических наук, доцент,*

*доцент кафедры трудового права*

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева», г. Екатеринбург*

**ИНФОРМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ**

Трудовой кодекс РФ в статье 21 предоставляет работникам право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда. Поскольку законодатель в статье 209 ТК РФ определяет условия труда как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, то базово каждому работнику гарантировано право на получение не любой информации от работодателя, а прежде всего информации об охране труда. Соответственно, при таком подходе вполне логично, что объем информации, субъекты ее распространения более детально определены разделом X Трудового кодекса РФ, который посвящен охране труда.

С 01.03.2022 г. раздел Х серьезно обновляется и в нем появляется отдельная статья 216.2, направленная на конкретизацию права работника на получение информации об условиях и охране труда. В частности, работодатель, как и раньше, должен информировать работников об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Обращает на себя внимание сокращение сроков уведомления работников о итогах СОУТ, если на рабочем месте выявлены опасные условия труда: в соответствии с частью 5 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работодатель должен организовать ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда; в указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха. Часть третья статьи 216.2 ТК РФ ставит в зависимость срок ознакомления с итогами специальной оценки условий труда от того, какие условия труда были выявлены на рабочем месте. В частности, если условия труда отнесены к опасным, информирование работника об этом должно быть незамедлительным.

Кроме того, в статье 216.2 появилось давно ожидаемое закрепление права работника на информацию об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ. К сожалению, законодатель умолчал, как должно быть реализовано данное право. Учитывая, что на сегодняшний день судебная практика свидетельствует о законности использования цифровых средств контроля, только если работник был уведомлен в письменной форме об их использовании, то было бы крайне желательно, чтобы соответствующей обязанностью была дополнена и ст. 216.2 ТК РФ.

Полагаю, что заслуживающим особого внимания является часть четвертая статьи 216.2 ТК РФ, во исполнение которой был принят Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда».

Считаю важным упоминание в статье об информировании работников об их трудовых правах. На мой взгляд, данный термин по своему содержанию гораздо шире права, давшего название ст. 216.2,- права на получение информации об условиях и охране труда, однако исходя из анализа содержания приказа все же следует вывод об узком подходе Минтруда к понятию «трудовые права» хотя бы потому, что к основным способам информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации Минтруд отнес:

а) ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда;

б) ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах;

в) ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях;

г) ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя.

Имеющиеся в России Основы государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан, утвержденные Указом Президента РФ от 28.04.2011 № Пр-1168, предусматривают, что государство создаёт условия, обеспечивающие развитие правовой грамотности и правосознания граждан, их осведомлённость о характере, способах и пределах осуществления и защиты их прав, а его важнейшей задачей является также пропаганда и разъяснение необходимости соблюдения гражданами своих обязанностей, правил общежития, уважения прав и законных интересов других лиц независимо от расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений и других обстоятельств. Именно поэтому перспективным видится именно информирование работников об их трудовых правах относительно различных правоотношений, входящих в предмет трудового права. Речь в первую очередь должна идти о нормативных изменениях, а также проблемных вопросах применения трудового законодательства.

Следует заметить, что в последние годы государство уже начало приобщать работодателей к информированию работников о предстоящих важных изменениях законодательства: в частности, согласно ст. 2 Федерального закона от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»работодатели должны были в письменной форме уведомить работников об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем бумажной трудовой книжки или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности  в электронном виде. Письмом от 22 декабря 2021 г. № МН-7/10738 «О достижении коллективного иммунитета»Департамент координации деятельности образовательных организаций Минобрнауки России рекомендовал усилить информационно-разъяснительную работу среди сотрудников по вопросам профилактики новой коронавирусной инфекции (COVID-19), обратив особое внимание на необходимость проведения профилактических прививок.

Информирование работников об их трудовых правах выгодно и работодателю, поскольку в последнее время суды начинают рассматривать юридическую неграмотность работников как повод в удовлетворении их исковых требований. Такой подход вполне оправдан- по опросам лишь каждый пятый работающий (21%) хорошо знаком с положениями российского трудового законодательства[[155]](#footnote-155).

Полагаю, те способы информирования, которые были предложены Минтрудом для реализации информирования работников в зависимости от финансовых возможностей работодателей (размещение плакатов и листовок на рабочих местах в структурных подразделениях работодателя, а также в общедоступных местах на территории работодателя, распространение периодических корпоративных изданий (журналы, информационные бюллетени, информационные листки и др.), плакатов, посвященных вопросам информирования о трудовых правах, среди работников и иных заинтересованных лиц, распространение печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и др.), посвященных вопросам информирования о трудовых правах, на профильных тематических выставках, конференциях, круглых столах и семинарах, рассылка по почте (в том числе с использованием корпоративной электронной почтовой связи) печатных информационных материалов (журналов, листовок, газет и др.) и листовок могут быть использованы для информирования работников об изменениях трудового законодательства.

Кроме того, желательно законодательно предусмотреть учет особенностей личности работника при его информировании о трудовых правах. Традиционно работник знакомится с предложенными ему локальными нормативными актами, кадровыми документами визуально, читая их. Однако данным способом ознакомление с локальными нормативными актами, иными документами неприемлем, если работник является инвалидом по зрению. Если работник не владеет или плохо владеет русским языком, то работодатель вряд ли переведет тот же текст трудового договора, локальных нормативных актов на язык, на котором разговаривает работник, или пригласит переводчика на проведение инструктажа по охране труда по собственной инициативе. В итоге упущения законодателя и формализм работодателя будет чреват для работника тем, что как такового ознакомления со своими правами и обязанностями у него не будет. Для совершенствования законодательства по данному вопросу можно воспользоваться опытом Западной Австралии, закон о безопасности и гигиене труда 1984 г. которой требует, чтобы работодатель учитывал индивидуальные потребности работников в целях обеспечения безопасности работ: работодатель должен рассмотреть соответствующий формат обучения, инструктажа и информации по технике безопасности и охране здоровья, чтобы работник мог лучше их понять[[156]](#footnote-156).

Таким образом, полагаю, что дальнейшее развитие индивидуального права работника на информацию должно включать в себя возможность быть проинформированным о трудовых правах в целом, в том числе, с учетом особенностей работника в восприятии информации.

*Левин Сергей Дмитриевич,*

*преподаватель кафедры трудового*

*права юридического факультета*

*ОУП ВО «АТиСО», г. Москва*

**НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФАКТИЧЕСКОГО ДОПУЩЕНИЯ РАБОТНИКА К РАБОТЕ**

Трудовой кодекс гласит, что трудовыми отношениями являются те отношения, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, а также на подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством[[157]](#footnote-157). Важнейшим моментом является закрепление в законе положения, согласно которому трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора. В Трудовом кодексе представлен полный перечень оснований для возникновения трудовых правоотношений. Так, трудовые правоотношения возникают:

1. В результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности

2. В результате избрания на должность

3. В результате назначения на должность или утверждение в должности

4. В случае судебного решения о заключении трудового договора

5. В случае направления на работу уполномоченным в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты [[158]](#footnote-158).

6. В случае признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Однако помимо перечисленных оснований закон предусматривает, что трудовые отношения между работником и работодателем могут возникнуть и на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в том случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен[[159]](#footnote-159). Именно данная правовая категория и представляет для нас особый интерес в силу особой уязвимости работника, который попадает в подобную правовую ситуацию.

Чтобы прояснить теоретические проблемы, связанные с фактическим допущением работника к работе, необходимо проанализировать такую правовую категорию с точки зрения трудового права.

Трудовой договор в указанном случае представляет собой юридический факт для возникновения трудового правоотношения или же является частью более сложного юридического состава.

Также, трудовой договор, согласно законодательству, является документом, заключаемым только в письменной форме, а также составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами[[160]](#footnote-160).

Таким способом подчеркивается, что именно в виде письменной формы должна проявляться воля сторон относительно заключения трудового договора. В то же время, законодатель даёт повод считать, что есть и другая форма заключения трудового договора. Трудовой кодекс в первой части статьи 61 ясно устанавливает, что трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем или же со дня фактического допущения работника к работе. В Трудовом кодексе РФ о фактическом допущении говорится в ст. 16, 61, 67. Можно смело сказать, что указанная правовая конструкция носит не до конца исследованный и определенный характер. В научной среде существует мнение, что данную правовую конструкцию нужно рассматривать в качестве конклюдентных действий. Именно благодаря наличию гражданского права и его норм мы можем предлагать толкование, альтернативное тому, которое изложено в законодательстве.

Трудовой кодекс в статье 61 устанавливает, что трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем или со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя[[161]](#footnote-161). Представляется, что договор может вступить в силу не раньше того момента когда он был заключен. Следовательно, договор, вступающий в законную силу при фактическом допущении работника, должен быть уже заключен, пусть и не оформлен в письменном виде.

Следует отметить, что в статье 67 ТК РФ содержится несколько иной смысл. Здесь устанавливается, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя[[162]](#footnote-162). То есть заключение трудового договора также основывается на выходе работника на работу и его фактическом допущении на работу уполномоченным лицом. Представляется, что в указанной части смысл статей 61 и 67 ТК РФ не согласуется между собой, ведь с фактическим допущением к работе связывается одновременно и заключение трудового договора и вступление его в силу, чего не может быть до его заключения.

Статья 16 Трудового кодекса содержит основания возникновения трудовых правоотношений. В данной статье также определяется, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе уполномоченным на то лицом. Представляется, что таким образом законодатель хочет представить фактическое допущение к работе не как способ заключения трудового договора (конклюдентные действия), а как часть сложного юридического состава, на основании которого вместе с заключением трудового договора, возникает трудовое правоотношение. Но если фактическое допущение является частью юридического состава, то трудовой договор становится не консенсуальным, а реальным. Нельзя сказать, что данное обстоятельство прямо противоречит законодательству, так как в статье 61 ТК РФ законодатель, определяя момент вступления трудового договора в силу, именно для фактического допущения к работе делает исключение. Тем не менее, очевидно, что это исключение сделано специально, в том числе, с целью исключить иные варианты толкования законодательства.

Переходя к практическим проблемам фактического допущения к работе, стоит отметить такую глобальную проблему, как допущение работника к работе неуполномоченным на такие действия лицом.

Согласно п.12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ, представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом[[163]](#footnote-163).

Из данной статьи также следует, что трудовые отношения возникают, только если лицо, допустившее работника к работе, имеет на то полномочия. Представляется, что в противном случае трудовых отношений не возникает и заключить трудовой договор невозможно. В данном случае права работника нарушаются самым прямым образом. Тем не менее, в 2013 году законодатель принял поправки в Трудовой кодекс. Появилась статья 67.1, согласно которой работодатель должен оплатить физическому лицу фактически отработанное им время, даже если он был допущен к работе неуполномоченным лицом. Более того, теперь закон устанавливает, что лицо, допустившее работника к работе, но не имевшее на то полномочий, должно привлекаться к ответственности.

Данную новеллу следует расценивать строго положительно, так как ранее права работника в данной сфере не были настолько защищены.

Тем не менее, вопросы, связанные с фактическим допущением к работе остаются весьма актуальными, чему служит внушительное число рассматриваемых дел в судах по данной тематике. Следует отметить, что судебная практика по данному вопросу существует самая разная. К примеру, в некоторых случаях суды не учитывают свидетельские показания, согласно которым работник в действительности выполнял работу и был допущен до работы, но впоследствии трудовой договор так и не был заключен.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что фактическое допущение к работе выражает себя не одним, а несколькими способами. Так, фактическое допущение представляет собой: способ заключения трудового договора (в виде конклюдентных действий), момент заключения трудового договора (В случае, если трудовой договор оформлен не надлежащим образом), элемент сложного юридического состава. Фактическое допущение к работе является исключением, которое порождает множество практических проблем, как для работника, так и для работодателя. Законотворческая работа по уточнению рассматриваемой правовой конструкции ведется, но ведется крайне медленно, и число проблем остается довольно большим.

Кроме того, необходимо указать на то, что современная жизнь граждан всё больше связана с цифровизацией, информатизацией. В контексте 20-летия Трудового кодекса РФ представляется целесообразным анализировать, вести дискуссии в научном сообществе по поводу целесообразности дальнейшего существования нормы о фактическом допущении работника к работе на текущем историческом этапе.

*Малышев Максим Алексеевич,*

*кандидат социологических наук,*

*доцент кафедры социологии управления факультета государственного управления*

ФГБОУ*ВО МГУ имени*

*М.В. Ломоносова, г. Москва*

**УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ (ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ) В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

В 27-й статье Трудового кодекса РФ отдельной формой социального партнёрства названо участие работников (их представителей) в управлении организациями. В России, в отличие от многих западных стран, утвердилась модель одноканального (профсоюзного) представительства. Попытки ввести в СССР второй канал представительства - советы трудовых коллективов (СТК) предприятий (Закон СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями»[[164]](#footnote-164)) закончились неудачей. Не удалось реанимировать СТК и в постсоветской России, когда инициативная группа представила в Госдуму РФ проект одноимённого закона. При этом, в отличие от Закона СССР 1983 г., предлагалось выстроить в России систему СТК по вертикали: СТК предприятий, Советы председателей СТК в городах (районах), субъектах РФ и на федеральном уровне.

ТК РФ определил следующие основные формы участия работников (их представителей) в управлении организациями (см. ст. 53)[[165]](#footnote-165):

* учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
* проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
* обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
* участие в разработке и принятии коллективных договоров;
* участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
* иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

ТК РФ предусмотрел следующие вопросы, при решении которых работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников организаций - установление системы оплаты, премирования и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, стимулирующих доплат и надбавок и в других случаях:

* утверждение формы расчетного листка;
* разработка и утверждение инструкций по охране труда работников;
* составление и утверждение графиков: сменности, отпусков, работы на вахте;
* ведение режима неполного рабочего времени;
* расширение установленного ТК перечня случаев привлечения работников к сверхурочным работам, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
* установление исключительных случаев увеличения продолжительности вахты на отдельных объектах;
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
* принятие локальных нормативных актов организации (ст. 372 ТК), в т.ч.: правил внутреннего трудового распорядка, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда, предусматривающих разделение рабочего дня на части;
* увольнение работников по инициативе работодателя (ст. 81 ТК) в следующих случаях: 1) п. 2, 2) подпункт «б» п. 3, 3) п.5 (ст. 373 ТК).

Следует подчеркнуть, что правовой механизм учёта мнения представительного органа работников при принятии решений работодателем, предусмотренный ТК РФ 2001 г, заменил порядок согласования решений работодателя с профкомом предприятия, который был в КЗоТ. Причём в механизме согласования, отказ профкома предприятия дать согласие администрации на увольнения работника - члена профсоюза имело характер «право вето», т.к. это решение профкома работодатель не вправе был обжаловать ни в Рострудинспекцию, ни в суд, ни в вышестоящий профсоюзный орган.

По нашему мнению, механизм согласования с профкомом увольнения работников нельзя признать абсолютно эффективным. Следует подчеркнуть, что между профсоюзами и правительством РФ в ходе разработки Трудового кодекса РФ были непримиримые разногласия, в т.ч. и по вопросу участия профсоюзов в решении вопросов увольнения работников. Видимо, в профсоюзной среде сложилось твёрдое убеждение в необходимости сохранения такого рода процедур. Однако, на наш взгляд, более эффективной является всё-таки судебная защита. В действительности, мировая, в т.ч. европейская, практика показывает, что в странах с развитой рыночной экономикой увольнение работников с профсоюзами, как правило, не согласовывают. Однако, в ряде стран правовые механизмы, предупреждающие незаконные увольнения работников, все же имеются, например, в Швеции и Норвегии, а в Великобритании и ФРГ некоторые виды увольнений могут быть произведены только после установления судом правомерности предстоящего увольнения работника и вступлением судебного решения в законную силу[[166]](#footnote-166).

Учитывая новые реалии, Трудовой кодекс (ТК) РФ по иному регулирует отношения, связанные с представительством работников. Во 2-м разделе ТК «Социальное партнёрство в сфере труда» предусмотрена специальная Глава 4 «Представители работников и работодателей в социальном партнерстве», в которой представительство работников регулируется нормами ст.ст. 29 - 34. Подчеркнём, что различные варианты представительства работников, регулируемые ТК, определяются в зависимости от комбинации различных значений следующих признаков:

* уровень социального партнёрства - 2 варианта: 1) уровень организации, 2) более высокие уровни;
* наличие первичных профорганизаций - 3 варианта: 1) отсутствует, 2) одна первичная профорганизация, 3) несколько первичных профорганизаций;
* степень представительности первичной профорганизации (охвата работников профсоюзным членством) - 2 варианта: 1) объединяет большинство работников (мажоритарная организация), 2) объединяет меньшинство работающих (немажоритарная организация);
* членство работников в профсоюзе - 2 варианта - работник: 1) является членом профсоюза, 2) не является членом профсоюза.

По существу, ТК вводит понятие представительного профсоюза (объединяющего большинство работников), как это имеет место во многих западных странах. При этом ТК придаёт особый статус представительному профсоюзу (представительной первичной профорганизации), убедиться в этом можно, изучив, например, соответствующие части ст. 37 ТК.

В декабре 2022 г. сотрудником кафедры социологии управления факультета государственного управления МГУ имени М.В. Ломоносова проведено исследование (в форме анкетирования) на трёх предприятиях Калужской области: ОАО «Электросвязь Калужской области» (Элекс),ЗАО «Азаровский завод стеновых материалов» (АЗСМ,г. Калуга)**,** ОАО «Приборный завод «Сигнал»» (ПЗС,г. Обнинск). В указанных трёх организациях было опрошено 100 респондентов. Анализ ответов на вопросы, относящиеся к формам участия работников в управлении организациями, показал:

1. Только на Элексебольшинство опрошенных работников (почти 60 %) положительно оценивают (а значит - знают) предусмотренные Трудовым кодексом механизмы учёта мнения профкома при увольнении работников, при разработке локальных нормативных актов организаций, на Сигналеи АЗСМ таких примерно треть. Вместе с тем, большинство работников АЗСМ, каждый пятый на Элексе и каждый третий на Сигнале ничего не знают об этих механизмах.

2. Наиболее важной информацией о своей организации опрошенные работники всех обследованных организаций считают:

* социальную защиту работников;
* введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
* систему премирования;
* реорганизацию или ликвидацию предприятия

3. Только на Сигналебольшинство опрошенных работников (свыше 70 процентов) доверят защиту своих интересов представителю своего профсоюза в трудовом споре с администрацией (а значит, доверяют профкому первичной профорганизации), на Элексе таких примерно треть, на АЗСМ - только каждый 7-й. Вместе с тем, почти половина работников АЗСМ ничего не знают о праве на профсоюзное представительство в трудовых спорах с администрацией, более половины на Элексе и каждый седьмой на АЗСМ и Сигнале будут решать этот вопрос по обстоятельствам. Почти половина работников АЗСМ ничего не знают о праве на профсоюзное представительство в трудовых спорах с администрацией, более половины на Элексе и каждый седьмой на АЗСМ и Сигнале будут решать этот вопрос по обстоятельствам.

Таким образом, учитывая особый статус, который ТК РФ придаёт представительной первичной профорганизации (профорганизации, объединяющей большинство работников), профкомам рекомендуется добиваться достижения такого статуса (представительной профорганизации). Подчеркнём, что наличие такой организации в силу ТК становится одним из важнейших солидаристских мотивов членства в профсоюзах, поскольку даёт работникам дополнительные гарантии их социальной защиты.

Профсоюзный плюрализм, является с одной стороны, признаком демократизма в профсоюзах, с другой стороны, на наш взгляд, в реальной жизни не всегда эффективен. Поэтому при наличии в организации нескольких непредставительных профорганизаций рекомендуется их руководителям объединить свои усилия и в интересах всех работников прийти к соглашению об объединении их в одну для достижения представительности хотя бы одной профорганизацией.

Рекомендуется в коллективных договорах расширять сферу применения механизмов учёта мнения профкома при решении работодателем вопросов, включая и другие вопросы, кроме тех, которые предусмотрены ТК.

В случаях, когда в организации есть одна, но не представительная профорганизация, необходимо добиваться признания её представительным органом работников, с тем, чтобы расширить её права и тем самым усилить социальную защищённость работников.

Учитывая, что наиболее важной информацией о своей организации опрошенные работники считают социальную защиту работников, введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, систему премирования, реорганизацию или ликвидацию предприятия профкомам всех трёх организаций следует строить свою работу в системе социального партнёрства.

*Мальцев Виталий Анатольевич,*

*кандидат юридических наук, доцент,*

*заведующий кафедрой* *административного, финансового и международного права*

*ОУП ВО «АТиСО», г. Москва*

**ПРОБЛЕМЫ УСТАНОВЛЕНИЯ МИНИМАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Одной из государственных гарантий в сфере оплаты труда является установление минимального размера заработной платы. Он представляет собой минимальный уровень оплаты труда в час, день, неделю, месяц и год, который работодатель обязан платить своему работнику. При этом минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории России и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В соответствии со ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) ежемесячная заработная плата работников, которые полностью отработали за этот период норму времени выполнившие нормы труда, не может быть меньше минимального размера оплаты труда[[167]](#footnote-167).

* Одновременно с установлением минимальной заработной платы федеральным законом, в субъектах Российской Федерации региональным соглашением может быть установлен иной ее размер, но не ниже размера определенного в федеральном законе. В случае если в субъекте Российской Федерации не устанавливается минимальный размер оплаты труда, то применяется размер, установленный федеральным законодательством. Так, в большинстве субъектов в настоящее время действует минимальный размер, установленный на федеральном уровне и лишь в 10 регионах (г. Москве, г. Санкт-Петербурге, Московской, Кемеровской, Ростовской, Калининградской областях и др.) он превышает его[[168]](#footnote-168).
* Как следует из положений ТК РФ, минимальная заработная плата привязана к прожиточному минимуму трудоспособного населения. Прожиточный минимум это минимальная сумма доходов граждан, необходимая для обеспечения их жизнедеятельности. При этом величина прожиточного минимума в нашей стране определяется на душу населения и для следующих категорий: трудоспособного населения, пенсионеров и детей. На 1 января 2022 года она составил соответственно: 11950 р., 13026 р., 10277 р., 11592 р.[[169]](#footnote-169). Первоначально размер минимальной заработной платы планировался в сумме 13 617 р., однако по предложению Президента России в указанном году она теперь составит 13890 р.[[170]](#footnote-170).
* Длительное время прожиточный минимум был привязан к потребительской корзине, расчет которой был связан с конкретным набором товаров и услуг. Однако такая модель препятствовала росту уровня жизни особенно малообеспеченных граждан, не учитывала изменения стоимости отдельных виды товаров и услуг, и как результат существенно ограничивала увеличение минимального размера оплаты труда.

В настоящее время изменен расчет прожиточного минимума, который не привязывается к потребительской корзине. Для его расчета применяется показатель медианной заработной платы. Медианная заработная плата представляет собой величину среднемесячной оплаты труда (среднемесячного размера выплаты) в расчете на одно рабочее место, относительно которой половина рабочих мест имеет уровень оплаты труда ниже данной величины, а другая половина - выше данной величины[[171]](#footnote-171). Аналогично определяется и медианный среднедушевой доход, который представляет величину денежного дохода, относительно которой половина населения в целом по Российской Федерации имеет значение среднедушевого дохода ниже данной величины, а другая половина - выше данной величины и которая ежегодно исчисляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по формированию официальной статистической информации о социальных, экономических, демографических, экологических и других общественных процессах в Российской Федерации (в настоящее время Федеральная служба государственной статистики (Росстат))[[172]](#footnote-172). При этом величина прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации на очередной год устанавливается до 1 июля текущего года Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и исчисляется исходя из величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год. При этом соотношение величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации и величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год, начиная с 2021 года устанавливается в размере 44,2 процента.

Указанное соотношение может быть пересмотрено не реже одного раза в пять лет, исходя из условий социально-экономического развития страны. В течение срока действия установленного соотношения величина прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации на очередной год не может быть установлена ниже величины прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации, установленной на текущий год. С 2021 года соотношение минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы устанавливается в размере 42 процентов. Указанное соотношение также может быть пересмотрено не реже одного раза в пять лет.

Однако установленный срок пересмотра данных соотношений вызывает некоторые вопросы. Во-первых, почему срок действия указанных соотношений определен в пять лет? Какие существуют основания для его пересмотра? Исходя из норм трудового законодательства, например, индексация заработной платы, исходя из роста инфляции должна производится ежегодно. То есть, при осуществлении индексации должен произойти реальный рост минимальной заработной платы, что отразится и на ее соотношении с медианной заработной платы. Во-вторых, положение о том, что пересмотр соотношения осуществляется исходя из условий социально-экономического развития страны, не уточняет какие именно условия должны повлиять на его пересмотр. В соответствии с бюджетным законодательством  прогноз социально-экономического развития Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования разрабатывается на период не менее трех лет, то есть на период действия федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год и плановый период. Поэтому целесообразнее было бы установить срок пересмотра соотношения минимального размера оплаты труда и медианной заработной платы один раз в три года.

В отношении нового расчета еще при его обсуждении высказывались различные мнения. Одно из предложений касалось не привязывать минимальный размер оплаты труда к «виртуальной» потребительской корзины, а привязать его к зарплатам, которые фактически получают россияне. Другие специалисты предлагали исходить из уровня заработной платы так называемого «среднего класса», подняв минимальную заработную плату как минимум в пять раз. Не согласились с указанными изменениями и в Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). Там считают, что расчёт прожиточного минимума и минимальной заработной платы следует вести исходя не из доходов населения, а из необходимых расходов. Согласно данным Росстата, почти половина семей в нашей стране может позволить себе на заработную плату только еду и некоторую одежду, в аналогичном материальном положении находятся молодые семьи, а также две трети пенсионеров. Таким образом, в результате принятой методики и ее «законсервированности» на пять лет уровень бедности в стране не только не изменится, а наоборот будет расти, указывало руководство ФНПР[[173]](#footnote-173). Однако эти предложения не были рассмотрены.

В то же время нельзя было принять предложение о необходимости повысить минимальный размер заработной платы в несколько раз и довести его до средних показателей европейских стран. Во-первых, средний показатель минимальной заработной платы в европейских странах составляет около 900 евро (от 235 евро в Сербии и 288 евро в Черногории до 1614 евро в ФРГ и 2202 евро в Люксембурге[[174]](#footnote-174)), то есть для России он должен равняться почти 80 000 руб. Во-вторых, резкий рост минимальной зарплаты может не снизить уровень бедности в стране, а напротив, увеличить его, за счёт роста числа безработных. Поскольку такое повышение может привести к банкротству многих хозяйствующих субъектов, в особенности субъектов малого и среднего бизнеса, так как они не смогут выдержать столь существенной нагрузки по заработной плате. В-третьих, предложенное увеличение минимальной заработной платы приведет к существенному сокращению поступлений доходов от налога на доходы физических лиц в бюджет и страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

Поэтому решения, касающиеся увеличения минимальной заработной платы должны быть реалистичными, взвешенными и одновременно системными. Несмотря на критику новой методики расчета, по прогнозам Минтруда России к 2023 году минимальная заработная плата вырастит до 14 176 рублей, то есть на 9 процентов по сравнению с предыдущим годом[[175]](#footnote-175). В то же время для ее дальнейшего увеличения потребуется существенный подъем экономики страны, включающий переход на развитие несырьевых сфер деятельности, увеличение производства и экспорта отечественной промышленной и сельскохозяйственной продукции, привлечение иностранных инвестиций и современных технологий, то есть все то, что позволит увеличить доходы российским предприятиям и организациям, и соответственно, будет способствовать росту минимального размера заработной платы.

*Махмудов Руслан Акифович,*

*аспирант кафедры трудового права*

*юридического факультета*

*ОУП ВО «АТиСО», г. Москва*

**ВРЕМЕННЫЕ ПЕРЕВОДЫ СПОРТСМЕНОВ (ФУТБОЛИСТОВ): ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ**

Современная Российская Федерация – полноценный член мировой спортивной системы и футбольной подсистемы в частности. Россия принимает участие в клубных соревнованиях, организовываемых Европейской федерацией футбола (УЕФА) – руководящего органа в футболе в Европе, а также в международных соревнованиях на уровне сборных, проводимых Международной федерацией футбола (ФИФА) – крупнейшего международного футбольного органа управления. ФИФА и УЕФА – независимые от государств юридические лица, зарегистрированные в соответствии со швейцарским законодательством. Одним из основных принципов футбольной деятельности является автономность органов управления футболом, то есть полное невмешательство государственных органов и структур в деятельность международных и национальных футбольных ассоциаций[[176]](#footnote-176), а несоблюдение этого принципа, в свою очередь, может привести к применению спортивных санкций (в том числе отстранение от соревнований) против всех футбольных клубов и сборной страны, позволившей себе такое вторжение. Несмотря на то, что в истории футбола случались случаи, когда государственные и надгосударственные суды и органы вмешивались в деятельность той же УЕФА, неоднократно имевшей проблемы с европейским законодательством, базовый принцип невмешательства является незыблемым по сей день. Ещё в 90-ые годы XX в. европейские суды своими решениями точечно повлияли на пересмотр некоторых принципов всей трансферной системы и разрешили проблемы, связанные с конкретными нарушениями генерального законодательства Европейского союза со стороны правил, утверждённых УЕФА. Среди прочего было отменено право требования футбольным клубом денежной компенсации за переход в новый клуб футболиста, у которого истёк срок действия трудового договора. Европейский суд справедливости признал, что такие правила незаконно ограничивали права футболистов как работников, в том числе их право на свободу передвижения, свободный труд и конкуренцию на рынке труда[[177]](#footnote-177).

А.А. Карелин считает, что трансферная система – это совокупность отношений, которые возникают между футбольными клубами по поводу перехода спортсмена с его согласия из одного клуба в другой для участия в профессиональных футбольных соревнованиях, содержанием которых является прекращение (приостановление в случае со временным переводом) трудовых и иных отношений между спортсменом и старым клубом и возникновение трудовых и иных отношений между спортсменом и новым клубом, основанных на регистрации данных лиц[[178]](#footnote-178). Поскольку, как мы выяснили ранее, главные органы управления в футболе – это швейцарские юридические лица, все акты, принимаемые ими, являются корпоративными, то есть обязательными для исполнения исключительно для добровольно вступивших в организации членов. Сами органы ограничены только швейцарским и общеевропейским законодательством и находятся в их юрисдикции. Де-факто трансферная система – это регламентно-правовое пространство, в котором клубы заключают с футболистами соглашения о трудовой деятельности, обеспечивающее стабильное развитие футбола как игры за счёт постоянного движения рабочей силы и попытки создания наиболее конкурентоспособного спортивного коллектива.

Временные переводы футболистов (или трансфер на условиях «аренды», ст. 348.4 ТК РФ), равно как и полноценные переходы футболистов («трансфер») – неотъемлемая часть устоявшейся международной клубной футбольной трансферной системы. Инициатором такого перехода может быть любой из клубов, а также сам футболист, однако существует множество регламентных ограничений по срокам, процедурам, возможности инициировать переговоры и пр. Понятие «постоянного перехода» или «трансфера» не используется ни в Трудовом кодексе РФ, ни в Федеральном законе «О спорте», ни в любом ином российском нормативном правовом акте. Законодатель «не замечает» совершающиеся в стране как внутренние, так внешние трансферы. Возьмём, например, переход полузащитника, гражданина России Даниила Лесового, из тульского «Арсенала» в московское «Динамо» летом 2020 г. На первый взгляд, не произошло ничего необычного: наёмный работник сменил работодателя. Если не считать одного «но»: один работодатель заплатил другому работодателю 1,8 млн евро за право «забрать» себе этого работника. В письме Минфина России от 22.11.2010 № 03-07-07/74 указано, что суммы компенсаций за переход футболистов из одного клуба в другой в расчёт пропорции для целей раздельного учета НДС не включаются. Постановление Президиума ВАС РФ от 27.02.2007 № 11967/06 устанавливает, что при выплате денежной компенсации за футболиста не происходит ни передачи имущественных прав, ни реализации товаров, работ или услуг в значении, определённом в ст. 39 Налогового кодекса РФ, а сами денежные средства, получаемые от трансферов, суд счёл «внереализационными доходами», то есть подлежащими учёту при исчислении налога на прибыль.

Но что же тогда «трансфер» из себя представляет? В каждой отдельно взятой стране институт переходов в спортивной сфере регулируется как внутренними актами ФИФА и УЕФА, так и актами национальных футбольных федераций – в нашем случае Российским Футбольным Союзом (общероссийская общественная организация). Регламент ФИФА «По статусу и переходам футболистов» в дефиниционной части от августа 2021 г. раскрывает понятие трансфера (в том числе аренды) как «переход регистрации игрока из одного клуба в другой», далее подробно регулируя в III главе саму процедуру. На внутреннем национальном уровне определение трансфера на условиях аренды зафиксировано в Регламенте РФС «По статусу и переходам (трансферу) футболистов» от 07.08.2020. Согласно ст. 1 Регламента, трансфер на условиях «аренды» – это «переход футболиста-профессионала в связи с заключённым трансферным контрактом на условиях «аренды» из профессионального футбольного клуба, за который он зарегистрирован, для регистрации и временного выступления за другой профессиональный футбольный клуб». В свою очередь трансферный контракт на условиях «аренды» – это трёхсторонний договор, заключаемый между профессиональными футбольными клубами и футболистом-профессионалом, определяющий порядок, сроки и условия трансфера футболиста-профессионала на условиях «аренды». Также Приложение №5 к Регламенту РФС конкретизирует, что с футболистом в обязательном порядке заключается срочный трудовой договор.

Ю.В. Зайцев полагает, что «предметом трансферного контракта (в том числе и на условиях «аренды», пусть и со своей спецификой) являются условия перехода спортсмена: они могут включать встречное обязательство клуба, в который переходит спортсмен (денежную компенсацию или иное), согласие на участие спортсмена в соревнованиях в составе другого клуба и иные действия, направленные на переход спортсмена (например, обязанность уволить спортсмена в порядке перевода к другому работодателю)»[[179]](#footnote-179). Согласно данной позиции, совокупность взаимосвязанных и последовательных действий, обозначенных в Приложении №5, составляет предмет трансферного договора.

Гражданский кодекс РФ не содержит никаких положений относительно трансферного договора, однако принцип свободы договора, закреплённый в ч. 2 ст. 421 ГК РФ[[180]](#footnote-180), легализует возможность сторон заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами. Таким образом, заключение договора по переходам спортсменов не противоречит российскому гражданскому законодательству.

Трудовой кодекс РФ в главе 54.1 содержит лишь понятие временного перевода спортсмена к другому работодателю в ст. 348.4, де-юре закрепляющей институт аренды футболиста и устанавливающей несколько условий для взятия игрока в аренду другим работодателем (клубом)[[181]](#footnote-181):

1. работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях;
2. перевод согласован между первоначальным и будущим работодателями;
3. спортсмен выразил согласие на перевод в письменном виде;
4. перевод осуществляется на срок до одного года.

На время такого перевода первоначальный трудовой договор приостанавливается, а по окончании аренды возобновляется. «Самоустранение законодателя», по выражению О.А. Шевченко, в вопросе закрепления понятийного аппарата и детальной регламентации процедуры перехода в отечественном легальном поле вполне может быть объяснено спецификой и историей трансферных отношений как таковых[[182]](#footnote-182). Особый механизм переходов спортсменов из продающего клуба в покупающий в мировом спорте первоначально развивался в качестве обычая деловой практики субъектов спортивной деятельности и перманентно формировался регламентными нормами неправительственных организаций, чьё действие, как уже было указано ранее, распространялось только на добровольно взявших по ним на себя обязательства участников.

В отечественном правовом поле остаются абсолютно неурегулированными несколько важных аспектов:

Во-первых, свобода выбора работником рабочего места. Футболист в силу регламентных ограничений, пусть и принятых на себя добровольно, не вправе уведомить футбольный клуб (работодателя) за 2 недели до ухода и уволиться, как остальные наёмные работники по общему правилу – он обязан отработать контракт до истечения срок его действия, если, конечно, желание расстаться не будет обоюдным. Например, нападающий лондонского «Тоттенхэма» Харри Кейн подписал семилетний трудовой договор с клубом, имея джентльменское устное соглашение с владельцем клуба, что в случае неудач команды в турнирах на протяжении нескольких лет его отпустят. Разумеется, футболиста никто не отпустил и он продолжает играть в команде, несмотря на упавшую мотивацию и спортивные показатели. Если игрок хочет покинуть клуб – он должен его уведомить, получить согласие (клуб, как мы выяснили, имеет полное право отказаться расставаться с игроком, поскольку он заплатил за него и имеет действующий контракт), провести переговоры, а также должен найтись клуб-покупатель. Футболист не вправе «собрать вещи и уйти», если желает оставаться частью «футбольной семьи» и не быть подверженным спортивным санкциям в виде запрета заниматься футбольной деятельностью за несоблюдение общемировых и обязательных, но всё ещё корпоративных правил.

Во-вторых, правовая природа «аренды» и трансфера в целом, когда речь касается опосредующего перевод трансферного контракта. Что из себя представляет «аренда»? Временный перевод игрока – это передача «имущественного права»? «Продажа»? Да, принято говорить «игрока купили», но едва ли это так, поскольку футболист, то есть живой человек, априори не может быть реализуемым имуществом. Клубы обмениваются обязательствами: передающий в аренду «отпускает» игрока и вследствие этого приостанавливается действие трудового договора, а принимающий клуб, наоборот, заключает трудовой договор с ним. Но российское трудовое законодательство формально не содержит подобных институтов и процедур в отношении других категорий работников. Далее, не всегда принимающий клуб выплачивает всю заработную плату футболиста по трудовому договору с его клубом. Бывают случаи, когда передающий клуб полностью продолжает выплачивать зарплату игроку, хотя играет он за другую команду. Как это коррелирует с положениями Трудового кодекса о приостановке изначального договора? Согласно определению в Регламенте ФИФА, трансфер – это передача «права регистрации» игрока, а не «покупка-продажа» самого футболиста. Но и такого института в российском законодательстве нет.

В качестве решения подобных множественных коллизий предлагается единственно допустимый и в то же время простой шаг: инкорпорация в Трудовой кодекс и другие нормативные акты положений о том, что все вопросы перехода футболистов регулируются международными спортивными регламентами.

*Мачульская Елена Евгеньевна,*

*доктор юридических наук,*

*член Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ,*

*член Комиссии по делам инвалидов при Президенте РФ,*

*профессор кафедры трудового права*

*юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова,*

*г. Москва*

**20-ЛЕТИЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА: РАЗМЫШЛЕНИЯ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА**

2022 год будет широко отмечен научными конференциями, круглыми столами, монографиями, статьями и другими публикациями, посвященными 20-летию с момента вступления в силу действующего Трудового кодекса РФ (ТК РФ). Безусловно, кодекс обладает достоинствами, которые, обусловлены тем, что это первый кодификационный закон, принятый в постсоветский период и отражающий новый облик практически всех институтов трудового права.

Безусловно, жизнь не стоит на месте, и нормы ТК РФ продолжают совершенствоваться и обновляться. Так, за период действия с 01.02.2002 г. количество его редакций достигло 115 (последняя начала действовать с 01.03.2022 г.). Это означает, что в среднем каждый год в ТК РФ вносилось не менее 5 изменений, что, конечно, нельзя оценить положительно. Хотя, с другой стороны, при нестабильных экономических отношениях неизменность правовых норм становилась бы тормозом развития экономики.

И все же «Общие положения» ТК РФ, закрепляющие цели и задачи трудового законодательства, основные принципы правового регулирования, правила разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами власти субъектов РФ в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, соотношение национального трудового права с международными нормами и другие, не должны подвергаться частым изменениям, поскольку они образуют фундамент отрасли. На их основе должна обеспечиваться преемственность, правовая определенность и стабильность правового регулирования. И особая роль в этом принадлежит отраслевым принципам, исследованию которых в советский период были посвящены труды О. В. Смирнова.[[183]](#footnote-183)

Закрепление основных отраслевых принципов в ТК РФ является новеллой кодекса, поскольку в трех предыдущих КЗоТ РСФСР таких статей не было. В работах отечественных ученых Н. Г. Александрова, В. С. Андреева, Р. З. Лившица, В. И. Никитинского, А. Е. Пашерстника они рассматривались как основные права и обязанности работников.

Иной позиции придерживался О. В. Смирнов. Он полагал, что основные права и обязанности характеризуют правовое положение гражданина, которое взаимосвязано с принципами, но не тождественно им.[[184]](#footnote-184)

Кроме того, не следует путать принципы права и принципы правового регулирования. Термин «правовое регулирование» можно понимать двояко. Во-первых, как процесс создания правовых норм. В таком понимании оно практически совпадает с понятием «правотворчество», основанном на принципах демократизма, федерализма, социальной направленности и др. Для правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в указанном смысле, по мнению И. К. Дмитриевой, основополагающим принципом является принцип «сочетания государственного (нормативного) и договорного регулирования», позволяющий улучшать (но не ухудшать) условиях труда и повышать уровень гарантий работникам за счет средств работодателя. В результате проведенного диссертационного исследования она предложила включить в ст. 2 ТК РФ принцип «не ухудшения условий труда»».[[185]](#footnote-185)

Во-вторых, понятие «правовое регулирование» можно трактовать как результат процесса правотворчества, переходящий в плоскость правоприменения. И здесь И. К. Дмитриева выделила принцип «не злоупотребления правом», которым она предложила дополнить ТК РФ.[[186]](#footnote-186)

В связи с этим в случае переработки содержания ст. 2 ТК законодателям необходимо будет определиться с понятийным аппаратом, т.е. с тем, о каких именно принципах идет речь – принципах трудового права или принципах правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Итак, основные принципы правового регулирования перечислены в ст. 2 ТК РФ (их общее количество равно 19). Безусловно, такое количество является избыточным, поскольку они должны быть концентрированным выражением основополагающих идей, отражающих сущность отрасли и закрепленных в правовых нормах.

О необходимости корректировки системы отраслевых принципов за 20 лет применения ТК РФ, особенно в последние годы, написано немало.[[187]](#footnote-187)

Проанализируем базовые позиции, на основе которых должна строиться система принципов трудового права. Прежде всего, не должно быть противоречий между нормами ТК и нормами ратифицированных международных договоров, являющихся составной частью правовой системы РФ (п. 4 ст. 15 Конституции РФ). Имеются в виду основополагающие принципы и нормы трудового права, закрепленные в восьми фундаментальных конвенциях МОТ (29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) и в Декларации МОТ 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»: запрет дискриминации, принудительного труда, детского труда, право на свободу объединения и ведение коллективных переговоров.

По всем названных принципам Комитет МОТ по свободе объединения (КСО), Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР), а также Европейский комитет по социальным правам неоднократно делали России замечания, в которых указывали на неполное соответствие национальных норм положениям международных договоров. Надо еще раз внимательно изучить, в чем заключается суть расхождений, что можно исправить в интересах граждан РФ.

Представляется необходимым усовершенствование формулировок, касающихся запрета дискриминации. Следует обратить внимание на то, что в ст. 3 главы 1 ТК РФ, посвященной основным началам трудового законодательства, была предпринята не совсем удачная попытка сформулировать фундаментальный парный принцип «равноправия и запрета дискриминации». Запрет дискриминации выражен с помощью открытого перечня недопустимых оснований для установления ограничений или преимуществ в зависимости от «пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника». Это означает, что в статье речь идет лишь о прямой дискриминации. В ней не затрагиваются другие не «прямые» ее формы, встречающихся в повседневной жизни, в частности, косвенная дискриминация и схожие с ней явления (булинг, виктимизация, моббинг, харассмент).

С учетом содержания конвенций и комментариев контрольных органов МОТ идея запрета дискриминации более правильно выражена в ст. 64 «Гарантии при заключении трудового договора» и в ст. 132 «Оплата по труду». В соответствии со ст. 64 ТК не допускается «какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление преимуществ», а ст. 132 запрещает «какую бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда». Таким образом, более широкая формулировка содержится в ст. 132, поскольку она не сводит многообразие дискриминационных практик только к прямой и косвенной формам. К сожалению, приведенные статьи относятся лишь к отдельным институтам трудового права, а более точно, лишь к конкретным процедурам – заключения трудового договора и установлению условий труда.

Вместе с тем, совершенно очевидно, что рассматриваемый принцип имеет основополагающее значение для всей системы трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. В целях обеспечения единообразия правового регулирования, следует закрепить максимально широкую его формулировку в Общих положениях ТК РФ. И сделать это довольно просто: вместо перечисления оснований дискриминации, исчерпывающий перечень которых составить невозможно, надо лишь указать, что запрещена любая (какая бы то ни было) дискриминация.

В определенных изменениях нуждается и ст. 4, запрещающая принудительный труд. Этот принцип тоже является парным и взаимосвязан с принципом свободы труда. Он прямо или косвенно закреплен во многих международных актах: Конвенции Лиги наций «Относительно рабства» 1926г. (вместе с изменяющим ее Протоколом от 07.12.1953 г.), Всеобщей декларации прав человека 1948 г. (ст. 4), Международных пактах ООН 1966 г. – «О гражданских и политических правах» (ст. 8) и «Об экономических, социальных и культурных правах» (ст. 6), Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 г. (ст. 4) и др.

Кроме названных договоров, Россия ратифицировала также Конвенции ООН «О борьбе с торговлей людьми и эксплуатацией проституции третьими лицами» 1949 г., «Об упразднении рабства, работорговли и институтов, и обычаев, сходных с рабством», 1956 г., Факультативные протоколы 2000 г. к Конвенции ООН «О правах ребенка», запрещающие торговлю детьми, вовлечение их в занятие проституцией, в изготовление и распространение порнографической продукции, использование в вооруженных конфликтах и др.

Этому принципу посвящены две важнейшие конвенции Международной Организации Труда (МОТ) – № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.) и № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.), а также две Рекомендации № 35 «О косвенном принуждении к труду (1930 г.), № 36 «О регламентации принудительного или обязательного труда» (1930 г.). Обе конвенции были ратифицированы нашей страной: Конвенция № 29 - Указом Президиума Верховного Совета СССР от 04.06.1956 г., а Конвенция № 105 – Федеральным законом от 23.03.1998 г. №35-ФЗ.

Об актуальности данного принципа в современных условиях свидетельствуют не только Декларация МОТ 1998 г., но и Рекомендация № 203 «О дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда» 2014 г., поскольку многие государства мира продолжает использовать принудительный или обязательный труд в экономических целях.[[188]](#footnote-188)

В некоторых странах и регионах сохраняются пережитки рабства, имеют место случаи похищения мужчин, женщин и детей, долговой кабалы, «торговли людьми» в целях сексуальной и трудовой эксплуатации. Очевидно, что наиболее уязвимыми категориями лиц для совершения подобных преступлений являются мигранты, домашняя прислуга, сельскохозяйственные рабочие, лица, занятые в «неформальном» секторе и другие социально незащищенные группы населения.

С 2001 г. КЭПКР уделяет серьезное внимание такому виду принудительного труда как «торговля людьми». Определение данного понятия содержится в Протоколе ООН «О предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее» 2000г. В соответствии со ст. 3 Протокола оно охватывает похищение, насильственную вербовку, перевозку, передачу людей в целях эксплуатации, различные формы мошенничества, обмана, злоупотребления властью или использования их уязвимого положения, все формы сексуальной эксплуатации, рабство и схожие обычаи, подневольное состояние, «извлечение человеческих органов» для продажи.

В большинстве стран указанные действия признаются уголовными преступлениями. Но, если в качестве санкции применяется небольшой по размеру штраф или лишение свободы на непродолжительный срок, то такое наказание нельзя считать эффективной мерой превентивного характера, учитывая тяжесть данных преступлений.

В соответствии с конвенцией МОТ № 29 термин «принудительный или обязательный труд» подразумевает «любую работу или службу, которую лицо должно выполнить под угрозой наказания и на которую оно не согласилось добровольно». В толковании КЭПКР «работа или служба» понимаются очень широко и охватывают любой вид деятельности, приносящей доход, в любой отрасли экономики, включая «неформальный» сектор.

«Угроза наказания» тоже трактуется широко и распространяется на любые формы насилия, в том числе, физическое или психическое воздействие, «отобрание документов, удостоверяющих личность» и т.п. А само наказание за отказ от работы при наличии угроз не ограничивается штрафом, а может принимать самые разные формы, в частности, ограничение (или лишение) прав и привилегий и др.

«Добровольное согласие» на выполнение трудовых функций должно быть сознательным и свободно выраженным, начиная с заключения трудового договора до возможности его прекращения в любое время по собственному желанию или «с предупреждением работодателя в течение разумно непродолжительного срока». Косвенное принуждение к труду может выражаться как в явном обмане мигрантов, так и во введении их в заблуждение относительно условий будущей работы и т.п.

Интересно отметить, что первоначально в советский период за нарушение трудовой дисциплины без уважительных причин в качестве наказаний допускалось применение штрафов и даже привлечение к принудительным работам. В частности, по постановлению Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета (ВЦИК) и Совета Народных Комиссаров (СНК) «О мерах воздействия за неаккуратное посещение заседаний и совещаний» от 26.04.1920г. опоздание без уважительных причин на постоянные заседания первый раз более чем на 10 минут влекло за собою выговор, с занесением в протокол заседания, второй раз – вычет дневного заработка, как за прогул, и в 3-й раз – выговор в печати. А опоздание на заседания, созываемые для выполнения отдельных заданий, более чем на 15 минут виновным лицам объявлялся выговор в печати, или они могли быть привлечены к принудительным работам в праздничные дни.[[189]](#footnote-189)

Конвенция МОТ № 105 (ст. 1 (с)) относит к принудительному или обязательному труду «наказание за нарушение трудовой дисциплины». В связи с этим КЭПКР разъясняет, что дисциплинарные санкции могут иметь денежную форму (например, штраф), но не предполагают обязанности выполнить какую-либо работу.

Однако советская доктрина трудового права придерживалась иных позиций. В соответствии с ней в качестве дисциплинарных взысканий в целях защиты заработной платы от чрезмерных удержаний штрафы не применялись, но разрешался перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, который был установлен в п. 4 ст. 135 КЗоТ РСФСР 1971 г. На недопустимость такого подхода КЭПКР неоднократно указывал в замечаниях на правительственные доклады о соответствии советского трудового законодательства международным нормам. В конце концов, Законом РФ от 25.09.1992г. № 3543-1 этот пункт был отменен, и в действующем ТК РФ он отсутствует.

Но во многих странах дисциплинарные санкции в виде обязательного труда продолжают применяться в определенных секторах экономики (в частности, в торговом мореплавании, в противопожарных подразделениях, здравоохранении, водо-газо-электроснабжении). По мнению КЭПКР, только в службах, непосредственно обеспечивающих безопасность и охрану здоровья населения, допустимо применение обязательного труда в качестве наказания за дисциплинарный проступок. Желательно, чтобы перечень таких работ был утвержден официально, но он не должен быть слишком широким.

В современной России по положениям о дисциплине работников различных видов транспорта возможен перевод на другую работу только с согласия работника в качестве альтернативы другим видам наказаний (например, лишению машиниста свидетельства на право управления локомотивом).[[190]](#footnote-190)

Ст. 1(б) Конвенции МОТ № 105 запрещает принудительный труд в качестве «способа мобилизации и использования труда для целей экономического развития». При этом конвенция не распространяется на военнослужащих по контракту и не запрещает использование их труда на гражданских объектах. В частности, нельзя рассматривать в качестве примеров принудительного труда строительство военными подразделениями госпиталей для лечения СОVID-19 в период режима повышенной готовности.

Конвенция запрещает привлечение граждан к «общественным работам» при отсутствии добровольного согласия. Но этот запрет не распространяется на общественные работы, если они назначены судом в качестве наказания, выполняются для государства или его структур - администраций, регионов, публичных служб, учреждений и др. (п. 125)[[191]](#footnote-191).

Не расценивается в качестве принудительного труда работа заключенных под надзором администрации уголовно-исполнительных учреждений, если заключенные не направляются на работу к частным лицам или организациям. Вместе с тем, КЭПКР считает, что работа заключенных у частных лиц или организаций может выполняться при наличии их добровольного письменного согласия и в случае отсутствия угрозы наказания за отказ от такой работы. Осуществлять контроль за неукоснительным соблюдением этих требований должны государственные органы, а проверять «добровольность согласия» – суды. Безусловно, вызывает обоснованные сомнения вопрос о самой возможности выражения заключенным «добровольного согласия» на выполнение работы в период его пребывания в исправительном учреждении.

Комитет экспертов пришел к заключению, что использование труда заключенных на гражданских (частных) объектах не противоречит ст.2 (п.2(с)) Конвенции № 29, если соблюдаются условия, характерные для свободного труда, включая выплату заработной платы в полном размере (с учетом удержаний, установленных решением суда), охрану труда и социальное обеспечение.

Некоторые авторы поднимают проблему существования рабского труда в России. Так, по мнению И.Н. Лебединец, в России около 1 млн. человек занято рабским трудом, который имеет распространение в сельском хозяйстве, строительстве, бытовом обслуживании.[[192]](#footnote-192)

По опросам, осуществленным правозащитной организации Human Rights Watch, рабский труд применялся на строительстве спортивных объектов в Сочи в период подготовки к Олимпиаде и инфраструктуры во Владивостоке при подготовке к саммиту АТЭС, хотя указанный факты по результатам проверок, проведенных федеральной инспекцией труда и прокуратурой официального подтверждения не получили.[[193]](#footnote-193)

УК РФ содержит несколько составов преступлений, которые охватываются термином «принудительный или обязательный труд». К ним относятся – «похищение человека» (ст.126), «незаконное лишение свободы» (ст.127), «торговля людьми» (ст.127.1), «использование рабского труда» (ст.127.2). Так, ст. 127.1 УК РФ предусматривает ответственность за использование труда человека, в отношении которого осуществляются полномочия, присущие праву собственности, если лицо по не зависящим от него причинам не может отказаться от выполнения работ (услуг).[[194]](#footnote-194)

Хотя ответственность за современные формы рабства появилась в отечественном уголовном законе в 2003 г., привлечение к ответственности по перечисленным статьям имеет единичный характер из-за их высокой латентности и сложности доказывания.

Что касается дополнения ст. 2 ТК РФ таким общеправовым принципом как запрет злоупотребления правом, то этот вопрос заслуживает отдельного исследования, хотя в настоящее время этот вопрос поднимается все чаще. Более того, в п. 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" прямо сказано, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК работнику при расторжении трудового договора, должен соблюдаться «общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников».[[195]](#footnote-195) В качестве примеров приведены случаи сокрытия работником факта временной нетрудоспособности (наличия больничного листка) в период осуществления процедуры увольнения с работы либо факта членства в профсоюзе, включая выборные должности руководителя (или заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (ППО), выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденного от основной работы.

Это связано с тем, что в судебной практике встречались случаи восстановления на работе таких работников по формальным основаниям. В качестве комментария можно высказать несколько соображений. Во-первых, нельзя смешивать злоупотребление правом с правонарушением, поскольку в первом случае субъект действует в рамках норм права, т.е. имеет место правомерное, хотя и недобросовестное поведение, направленное на причинение ущерба третьим лицам, а во втором случае – нарушает правовые нормы.

В частности, если работник, имеющий больничный листок, вышел на работу, то он фактически нарушил предписанный врачом режим лечения, т.е. совершил правонарушение, и подлежит наказанию в виде сокращения размера пособия с момента его совершения. Очевидно, что в этом случае при расторжении трудового договора работодатель не должен быть связан гарантиями, предоставленными работнику ТК, а суды не должны применять правовые нормы формально.

Вряд ли, указанную ситуацию можно считать злоупотреблением трудовым правом, поскольку работник совершает правонарушение. В приведенном примере он скорее злоупотребляет правом на получение бесплатной медицинской помощи и страхового пособия по болезни (пусть и в сокращенном размере), а трудо-правовыми гарантиями.

В связи с переходом с 2021 г. к оформлению листков нетрудоспособности в электронной форме подобная ситуация больше не будет возникать, т.к. работодатель будет получать информацию о больничных листках непосредственно от медицинских учреждений.

*Никулочкина Дарья Павловна,*

*магистрант 2 курса*

*юридического факультета*

*ОУП ВО «АТиСО», г. Москва*

**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТПУСКОВ**

В связи с изменениями в обществе, переходом к рыночным отношениям, в 2001 году был принят новый Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), вступивший в силу 01.02.2002 г. В течение уже многих лет в него вносятся изменения и дополнения, и процесс по совершенствованию трудового законодательства еще далеко не завершен. Данный нормативно-правовой акт перенял определенный позитивный опыт советского регулирования, касающийся времени отдыха, однако при этом можно обратить внимание на некоторые изменения, возникающие по ходу совершенствования ТК РФ.

Право на отдых является неотъемлемым правом человека. Данное право, закрепленное в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, раскрывается в положениях ТК РФ и рассматривается одновременно как принцип (ст. 2 ТК РФ) и как основное право работника (ст. 21 ТК РФ)[[196]](#footnote-196). Так, ст. 2 ТК РФ наряду с другими отраслевыми принципами закрепляет принцип обеспечения права на отдых, включая предоставление ежедневного отдыха, оплачиваемого ежегодного отпуска. Данное положение развивается в нормах V раздела ТК РФ – Времени отдыха.

Право на ежегодный отпуск гарантировано ТК РФ каждому работнику, заключившему трудовой договор. Работодатель обязан предоставить отпуск в соответствии с трудовым законодательством. В соответствии с ч. 1 ст. 127 ТК РФ, если работник не воспользовался своим правом на отпуск, то при увольнении оно реализуется посредством начисления ему денежной компенсации за все неиспользованные отпуска.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск закреплено в международных конвенциях, положения которых после ратификации становятся неотъемлемой частью правовой системы РФ[[197]](#footnote-197). Так, Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (далее – Конвенция МОТ № 132) была ратифицирована в РФ 01.07.2010 г.

В то же время некоторые нормы Конвенции МОТ № 132 в определенный момент вызвали вопросы, в частности, ч. 1 ст. 9, в соответствии с которой непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск[[198]](#footnote-198). Иначе говоря, неиспользованный отпуск нельзя откладывать дольше чем на 18 месяцев после года, когда его должны были предоставить.

В течение определенного времени суды по-разному толковали указанную норму в связи с ее различным пониманием, а именно расходились решения о том, за какой конкретно период при увольнении работнику необходимо выплачивать денежную компенсацию. Некоторые суды считали, что оплате подлежат отпуска, которые задержали не дольше, чем на 18 месяцев после предоставления. К этому сроку добавлялся срок в 3 месяца для обращения за судебной защитой, установленный ч. 1 ст. 392 ТК РФ, действовавшей в редакции до вступления в силу ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» от 03.07.2016 № 272-ФЗ (на данный момент на такие случаи распространяется срок, определенный ч. 2 ст. 392 ТК РФ, составляющий один год со дня прекращения трудового договора)[[199]](#footnote-199). В итоге получалось, что уволенный работник имел право на соответствующую компенсацию за неиспользованный отпуск лишь в пределах срока давности в 21 месяц (18 месяцев + 3 месяца)[[200]](#footnote-200).

Другие суды принимали решения, что работодатель обязан выплачивать суммы полностью, вне зависимости от периода задержки. Так, Пластский городской суд Челябинской области, удовлетворяя исковое требование о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, указал, что положения Конвенции МОТ № 132 регулируют только сроки предоставления и использования отпусков в период существования трудовых отношений сторон и не устанавливают срок, в течение которого работник имеет право обратиться с исковым заявлением о взыскании компенсации за неиспользованные отпуска после увольнения, равно как и не устанавливают ограничений гарантированного работнику ст. 127 ТК РФ права на получение компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении[[201]](#footnote-201).

В дело внесло ясность опубликованное Постановление Конституционного Суда РФ (далее – КС РФ) от 25.10.2018 № 38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других», где, в частности, указывалось следующее. Несмотря на то, что КС РФ признал ч. 1 ст. 127 и ч. 1 ст. 392 ТК РФ не противоречащими Конституции РФ, в то же время он указал, что, во-первых, положение Конвенции, устанавливающее срок в 18 месяцев является по своему характеру гарантийной нормой и предназначено лишь для тех работников, которые продолжают трудиться, и по своему буквальному смыслу не рассчитано на применение к увольняющимся или уже уволенным работникам[[202]](#footnote-202).

Во-вторых, положения ч. 1 ст. 127 и ч. 1 ст. 392 ТК РФ не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, и в случае ее невыплаты работодателем непосредственно при увольнении не лишают работника права на взыскание соответствующих денежных сумм в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания того рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск. В свою очередь, сроки, установленные в ст. 392 ТК РФ, предназначены для регулирования процессуальных отношений, т.е. для определения времени, в течение которого работник (в том числе уволенный) вправе обратиться за разрешением индивидуального трудового спора. Эти сроки не могут применяться для регулирования трудовых отношений, в том числе для определения размера денежной компенсации за неиспользованные отпуска, подлежащей выплате при увольнении работника.

Таким образом, ч. 1 ст. 9 Конвенции МОТ №132 регулирует лишь сроки предоставления и использования работником ежегодного оплачиваемого отпуска, в то же время положения данной Конвенции не определяют сроки и порядок защиты нарушенного права в суде. Постановление Конституционного Суда РФ оказало положительное влияние на судебную практику[[203]](#footnote-203).

В 2018 г. был принят ФЗ "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации" от 11.10.2018 № 360-ФЗ, который расширил категорию работников, имеющих право на предоставление им отпуска по их желанию в удобное время (ст. 262.2 ТК РФ)[[204]](#footnote-204).  Согласно нововведению, работодатель обязан учитывать желания многодетных работников при предоставлении им отпуска. В 2021 г. в ст. 262.2 ТК РФ были внесены изменения, теперь норма устанавливает, что работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. Раньше действовало иное условие для предоставления отпуска в удобное время – это наличие не менее трех детей в возрасте до 12 лет. Таким образом, данное изменение предоставляет гарантии на отпуск в удобное время большему числу многодетных работников. При составлении графика отпусков работодатель обязан учитывать право данной категорий работников использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года.

Также работодатели должны учитывать новые льготы для сотрудников, которые ухаживают за инвалидом I группы, если он член семьи или иной родственник. Новая редакция ст. 263 ТК РФ предусматривает возможность установить в коллективном договоре таким сотрудникам дополнительный отпуск до 14 календарных дней без сохранения зарплаты.

В заключение хочется отметить, что трудовое законодательство должно совершенствоваться в целях приведения его в соответствие с развитием общественных отношений, быть «подвижным», способным реагировать на происходящие в стране изменения, отвечать новым потребностям общества, защищать права работников и работодателей.

*Парамонова Светлана Владимировна*

*начальник Управления кадров,*

*старший преподаватель кафедры трудового права*

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет имени В.Ф. Яковлева»*, *г. Екатеринбург*

**К ВОПРОСУ О ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБОСОБЛЕННЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИЙ**

В 1992 году в Кодексе законов о труде Российской Федерации появилось дополнительное основание прекращения трудового договора с руководителями филиалов, представительств, отделений и других обособленных подразделений предприятий, учреждений, организаций – однократное грубое нарушение трудовых обязанностей[[205]](#footnote-205). Прошло чуть менее одного десятилетия. В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) законодатель счел нужным уточнить терминологию и ввести целый ряд специальных норм, устанавливающих особенности применения общих норм к отношениям с работниками обособленных структурных подразделений организаций.

Специальные нормы учли особенности социально-партнерских отношений у работодателей со сложной организационной структурой, особенности труда руководителей обособленных структурных подразделений, определили особый порядок возникновения, прекращения трудовых отношений с работниками, в том числе в случае прекращения деятельности обособленного структурного подразделения. За последние два десятилетия, что действует ТК РФ, указанные специальные нормы, безусловно, изменялись и дополнялись, но в целом по общему объему и содержанию скорректированы незначительно. Данную ситуацию можно охарактеризовать, как инвариантность правового регулирования, то есть неизменность в объективно изменяющихся условиях.

Одной из причин инвариантности можно назвать недостаточную теоретическую проработку проблем правового регулирования труда данной категории работников. Такая проработка может оказаться не таким уж простым делом, поскольку потребует нетривиального подхода. Очевидно, что в отношении работников обособленных структурных подразделений в силу объективных причин применимо значительное количество специальных норм, в том числе тех их групп, что указаны выше. Многослойность дифференциации – специфика отрасли. Абсолютность дифференциации не достижима, иначе не возникало бы коллизий. Представляется, что здесь уникальность дифференциации заключается не только и не столько в этом.

В трудовом праве вопросу дифференциации правового регулирования труда предается огромное значение. Безоговорочно принимаемым всеми является утверждение, что «единство и дифференциация трудового законодательства способствуют более качественному, эффективному регулированию трудовых отношений»[[206]](#footnote-206). Основным предназначением использования данного правового средства является предоставление для каждого человека равных возможностей в сфере труда независимо от обстоятельств, а, следовательно, недопущение какой-либо дискриминации. В силу этого в теоретическом плане более изученной является та сторона дифференциации, которая имеет отношение к работнику и выполняемой им работе.

Законодатель проставляет акценты аналогичным образом. Если взглянуть на раздел XII ТК РФ, то можно заметить, что само его название указывает на логику построения норм, которые в свою очередь ориентированы на регулирование отношений индивидуального характера с отдельными категориями работников. Редким исключением являются нормы, сфокусированные на другой стороне трудовых отношений – работодателе, и выходящие за рамки частных вопросов заключения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда и др. Например, нормы главы 48.1, введенной в 2016 году, главы 54, отдельные нормы главы 55. Представляется серьезным упущением такая несбалансированность, неопределенность и отсутствие четко прослеживаемой концепции, ведущая к разнонаправленности в правовом регулировании.

По причине того, что учет особенностей работодателя при дифференциации правового регулирования оказывает негативное влияние на положение работника, в научной среде отмечается сдержанное отношение к этому основанию дифференциации. Так, Нуртдинова А.Ф и Чиканова Л.А. справедливо указывают, что дифференциация, произведенная по единственному признаку – организационно-правовая форма организации-работодателя, без учета иных значимых критериев, не может быть признана обоснованной, в ряде случаев ее присутствие в нормах ТК РФ просто излишне[[207]](#footnote-207). Вместе с тем нельзя не согласиться с той точкой зрения, что особенности работодателя не новация в трудовом праве, они не сводятся только к его организационно-правовой форме, в том или ином контексте они учитывались в трудовом законодательстве на протяжении длительного времени[[208]](#footnote-208).

В науке трудового права устоявшим является деление оснований дифференциации на объективные и субъектные основания. По сути, любые основания дифференциации должны быть объективными, в том более привычном и обще употребляемом значении этого слова, которое предполагает реальное существование обстоятельств, непредвзятость их оценки, независимость существования от воли и желаний субъектов конкретных правоотношений. В связи с этим те основания дифференциации, которые относятся к работе, а именно к месту и условиям ее выполнения, содержанию работы, порядку, сроку и способу ее выполнения, следует относить к объектно-ориентированным основаниям. Основания, которые отражают особенности субъектов правовой связи, образуют группу субъектно-ориентированных оснований.

На смешение оснований дифференциации в ТК РФ Штивельберг Ф.Б. обращал внимание еще в 2004 году[[209]](#footnote-209). Он аргументировал позицию о том, что субъектная дифференциация обусловлена особенностями всех субъектов трудового правоотношения, которые влекут необходимость применения специальных норм. По его мнению, в субъектных основаниях отчетливо проявляется признак – особенности работодателя как стороны трудового правоотношения. Однако существует иная точка зрения, сторонники которой особенности самого работодателя относят к основаниям объективной дифференциации[[210]](#footnote-210). Причиной возникновения двух подходов может являться наличие неопределенности в вопросах, что следует понимать под местом работы, ориентируясь на положения статьи 57 ТК РФ, как место работы соотносится с понятием место выполнения работы и категорией рабочее место.

Представляется, что в рассматриваемой ситуации организационная структура организации – работодателя, которая представлена структурными подразделениями, обладающими автономией, но не суверенитетом, выступает в качестве одной из особенностей противоположной стороны трудовых отношений. Следовательно, данная особенность работодателя как субъекта отношений есть не что иное, как основание субъектной дифференциации. Сложная организационная структура организации с элементами внутренней автономии требует применения особых способов управления, в том числе с учетом географического расположения. Закономерно возникает необходимость адаптации трудоправовых средств регулирования отношений, возникающих в процессе работы в нестандартных обстоятельствах.

Нестандартными обстоятельствами объясняется потребность в расширении границ социального партнерства и введении его локальных подуровней, в обеспечении особого трудоправового статуса у руководителя в силу особых его полномочий, в учете удаленности места выполнения работы от места нахождения организации – работодателя. Уникальность дифференциации в правовом регулировании труда работников обособленных структурных подразделений организаций проявляется в ее неоднородной внутренней структуре, а также в том, что специальные нормы определяют линию поведения, правила осуществления действий и взаимодействия противоположных субъектов правоотношений в сфере труда, возлагают на них не только специфические права, но и обязанности.

Очевидно, что категория «сфера действия трудового права» не относится к числу основных в понятийном ряду теории трудового права. Между тем это достаточно распространенное в юридической литературе понятие отражает такую объективную реальность, которая оказывает существенное воздействие на генезис, структуру и функционирование законодательства. В связи с этим Р.З. Лившиц отмечал, что предмет правового регулирования той или иной отрасли законодательства определяется практическими потребностями законодателя в определенной сфере общественных отношений. А сфера правового регулирования в целом определяется общими закономерностями права как системы общественного порядка[[211]](#footnote-211). А.М. Лушников и М.В. Лушникова также выделяют наравне с предметом трудового права сферы применения (области регулирования) норм трудового права. Первое традиционно относится только к отрасли права, а второе – к отрасли законодательства[[212]](#footnote-212). Е.Б. Хохлов указывает на то, что категория механизма правового регулирования труда – более широкое понятие, нежели трудовое право, поскольку, во-первых охватывает собой и объективное (субъективное) право, и сферу его реализации; во-вторых, включает в себя нормы, соответствующие правоотношения и правореализацию норм других отраслей[[213]](#footnote-213). В.Н. Толкунова впервые в литературе по трудовому праву предложила определение данного понятия, указав, что «сферой действия трудового права называется распространение трудового законодательства, его действия»[[214]](#footnote-214). При этом некоторыми авторами подчеркивается, что «сфера действия» и «предмет» трудового права представляются вовсе не идентичными. Ибо не только объем, но и набор элементов содержания первого, значительно шире – второго[[215]](#footnote-215).

Несколько иное сравнение проводит Г.С. Скачкова, рассматривая сферу действия трудового права посредством факторов (элементов) общественной организации труда. Г.С. Скачкова отмечает, что общественная организация труда – более широкое понятие, чем сфера действия трудового права, поскольку в общественной организации труда могут действовать и нормы административного, а также других отраслей права[[216]](#footnote-216). Однако следует отметить то обстоятельство, что если в рамках такой самостоятельной формы труда как наемный труд, регулируемый трудовым правом, выделяется группа общественных отношений, непосредственно связанная с организацией наемного труда – организационно-управленческие отношения[[217]](#footnote-217), то использование семантического образования «общественная организация труда» в другом значении становится нежелательным. Заметим также, что организационно-правовые связи пронизывают весь предмет трудового права, в силу чего данные отношения следует рассматривать в качестве некоего собирательного понятия, используемого для обозначения формы и процесса применения и использования наемного труда как в индивидуальном, так и в коллективном трудовых отношениях. При этом выделение границ организационно-управленческих отношений не представляется возможным.

А.В. Кузьменко, С.П. Маврин и Е.Б. Хохлов под сферой действия трудового права понимают общественные отношения, составляющие как собственный (неразделяемый) предмет отрасли, так и совместный (разделяемый) с иными отраслями предмет правового регулирования. Влияние трудового права на общественные отношения иной отраслевой природы правового регулирования в ряде случаев проявляется в том, что модель трудоправового регулирования полностью или частично воспроизводится в другой отрасли права. Этот феномен данные авторы рассматривают как результат воздействия трудового права, а сами общественные отношения иной отраслевой природы обозначаются ими как сфера влияния трудового права[[218]](#footnote-218). При этом в качестве примера таких отношений называются отношения по материальной ответственности военнослужащих. Между тем подобное разграничение сферы действия и сферы влияния трудового права, по мнению А.М. Лушникова и М.В. Лушниковой, «теоретически оригинально, но, к сожалению, не просматриваются практическое значение и возможность применения предлагаемой конструкции разграничения сферы действия норм и сферы влияния норм»[[219]](#footnote-219). Не оспаривая вопрос сложностей в разграничении сферы действия норм и сферы влияния норм, тем не менее отметим, что практическое значение этой конструкции все же вполне определенно и значимо. Правда, в данном случае более удачным представляется пример воздействия трудового права не на отдельную отрасль права, а на область неформальных трудовых отношений. Так, при осуществлении легализации в большинстве стран СНГ предпринимаются попытки воспроизведения модели трудоправового регулирования во всей области неформальных трудовых отношений.

Схожей позиции придерживается С.Ю. Головина, полагающая что сложились четыре модели участия трудового законодательства в регламентации отношений по поводу труда. Это модели: полного распространения трудового законодательства; действия трудового законодательства с учетом особенностей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами; применения трудового законодательства по «остаточному» принципу: в части, не урегулированной специальным законом; выборочного применения трудового законодательства[[220]](#footnote-220). При этом анализ функционирования последней модели позволил С.Ю. Головиной прийти к выводу[[221]](#footnote-221) о не совсем точном определении сферы действия норм трудового права, данном в ст. 11 ТК РФ[[222]](#footnote-222) (ч.1 ст.6 ТК КР), - «на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем».

Вместе с тем действующая редакция статьи 11 ТК РФ закрепляет, что трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Поскольку данная норма регламентирует действие законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, то очевидно, что речь идет о пределах (границах) предмета трудового права. Однако под сферой действия следует, видимо, понимать не только «очертания» пределов (границ) распространения трудового законодательства, а «всю «область действия» трудового законодательства, т.е. все содержание «правового поля», находящегося под воздействием норм этого законодательства при достаточно определенном «очертании пределов», границ этого поля»[[223]](#footnote-223). Не случайно в ряде нормативных правовых актов о труде[[224]](#footnote-224), кроме норм об их предмете, также предусматривают нормы о сфере действия данного правового акта, т.е. указываются не только «очертания» пределов (границ) распространения данного нормативно-правовых актов, но и определяется все содержание «правового поля», находящегося под воздействием соответствующих правовых норм.

*Пелешенко Юрий Иванович,*

*Руководитель Правового департамента Аппарата ФНПР,*

*главный правовой инспектор труда ФНПР, г. Москва*

**«ЧТО ТАКОЕ ХОРОШО И ЧТО ТАКОЕ ПЛОХО» В ЗАКОНОДАТЕЛЬНОМ РЕГУЛИРОВАНИИ СФЕРЫ ТРУДА».**

Доклад подготовлен на основе вопросов издательского дома «Известия», предложенных для пресс-конференции 1 февраля 2022 г.

1. По оценке МОТ Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) является одним из лучших трудовых кодексов в мире. Как проходил переговорный процесс при принятии ТК РФ?

В большинстве стран мира законы, аналогичные нашему ТК РФ, попросту отсутствуют. Из числа развитых стран мира что-то подобное ТК РФ имеется только во Франции.

Группа экспертов МОТ, оценивая ТК РФ в редакции от 30 декабря 2001 года, посчитала его одним из самых лучших, принятых в развивающихся странах мира.

Практика действия Трудового кодекса показывает, что он, в целом, позволяет решать многие проблемы в области трудовых отношений. Системное комплексное применение норм трудового законодательства позволяет достаточно эффективно защищать права работников.

Активно занимаясь правотворчеством, ФНПР и её членские организации оказывают реальное влияние на процесс совершенствования законодательства. Мнение профсоюзов стало авторитетным аргументом при принятии государственных решений. Сегодня профсоюзы имеют возможность участвовать в законотворчестве на всех его этапах.

Работа над совершенствованием ТК РФ постоянно продолжается. В Госдуме создана специальная постоянно действующая рабочая группа с участием представителей всех трех сторон социального партнерства, которая рассматривает все поступающие поправки в ТК РФ.

В решении этих вопросов в Государственной Думе хорошо зарекомендовала себя межфракционная депутатская группа по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность» как значимый канал влияния профсоюзов на формирование федерального законодательства.

В процессе работы над совершенствованием трудового законодательства ФНПР добилась принятия решения Государственной Думой о том, что все вносимые в ТК изменения будут рассматриваться рабочей группой, созданной из представителей Правительства РФ, профсоюзов, работодателей и всех фракций Государственной Думы. При этом только те поправки, которые получат согласие или консенсус сторон, будут вноситься в ТК РФ, а те, которые не получат, останутся для дальнейших дискуссий.

Примером такой работы явилась подготовка к рассмотрению проекта федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации».

Важным событием явилось Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». ФНПР, имея возможность ознакомления с проектом данного постановления, проделала активную работу по внесению в него корректив и предложений. Принятию постановления предшествовала работа редакционной комиссии, в состав которой входил и представитель ФНПР. Были рассмотрены десятки предложений, поступивших в адрес Верховного суда, - от судей, представителей Правительства, профсоюзов, объединений работодателей, научных кругов.

В результате обсуждения был подготовлен проект постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации в его окончательном варианте. Значение постановления трудно переоценить с точки зрения его направленности на обеспечение правильного применения судами отдельных проблемных положений Трудового кодекса РФ при разрешении трудовых споров.

По результатам обобщения практики рассмотрения трудовых споров в досудебном порядке, комиссиях по трудовым спорам подготовлено и направлено в Верховный Суд Российской Федерации мнение ФНПР о применении трудового законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями, инвалидов и несовершеннолетних. Мнение ФНПР учтено при подготовке Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних".

2. Что можно назвать достижениями ТК РФ? (с точки зрения внесенных изменений, их содержания, логики, порядка обсуждения и принятия).

В ТК РФ ФНПР удалось отстоять целый ряд принципиальных, важных для работников и профсоюзов положений и новаций, несмотря на компромиссный характер закона в целом.

Впервые в Российской Федерации, было установлено, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека.

Острейшей проблемой для работников являются задержки выплаты заработной платы. ТК РФ отреагировал и на эту проблему, установив в ст. 142 ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику: работники получили право в случае 15-дневной задержки выплаты заработной платы приостановить работу до полного погашения задолженности по заработной плате.

Кроме того, ст. 236 ТК РФ установлена дополнительная материальная ответственность работодателя (денежная компенсация) за каждый день просрочки выплаты заработной платы - в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки платежа. Подобные денежные компенсации взимаются в пользу работника также при задержке выплаты отпускных, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

Улучшено положение работников, связанное с предоставлением отпусков, т.е. не через 11 месяцев, как это было положено ранее, а через шесть месяцев работы у данного работодателя работник приобретает право на отпуск. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска установлена в 28 календарных дней. Кроме того, установлены дополнительные отпуска для целого ряда граждан, и общая максимальная продолжительность отпуска не ограничивается.

Особый упор в ТК РФ сделан на социальное партнёрство, на усиление роли коллективных договоров и соглашений. Впервые введена норма, в соответствии с которой работодатель обязан заключить коллективный договор не позднее, чем через три месяца после начала ведения переговоров.

Впервые ст. 351 ТК РФ обязывает органы государственной власти, органы местного самоуправления обеспечить участие профсоюзов, соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в обсуждении проектов законов и нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников на всех уровнях социального партнёрства.

В целях создания механизма реализации ст. 351 ТК РФ Федерация Независимых Профсоюзов России внесла предложения по дополнению Регламента Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации, которые были учтены в Постановлении Государственной Думы ФС РФ. В частности, статьи 108, 114 и 122 Регламента ГД ФС РФ были дополнены положениями, согласно которым проект федерального закона в сфере труда до рассмотрения его Государственной Думой ФС РФ в первом чтении, и после первого чтения подлежит обязательному рассмотрению в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Решение РТК вместе с остальными материалами по законопроекту направляются в профильный комитет для их последующего рассмотрения Государственной Думой ФС РФ.

Исключительно важное значение для профсоюзов имеет глава 58 «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами». В ней закреплены основные права профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ), предусмотрен порядок учёта мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов работодателем (ст. 372 ТК РФ), установлен порядок учёта мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК РФ).

Статьи 374-376 ТК РФ посвящены гарантиям работников, входящим в выборные профсоюзные коллегиальные органы и не освобождённым от основной работы, освобождённым профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам являвшимся членами выборного профсоюзного органа. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа закреплены в ст. 377 ТК РФ.

Новеллой для ТК РФ является глава 59, устанавливающая формы самозащиты работников. Статьей 379 ТК РФ предусмотрено, что в целях самозащиты работник может отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его здоровью и жизни. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством.

Особое место в ТК уделено правам профсоюзов при разрешении коллективных трудовых споров, включая право на забастовку (ст.ст. 398-419).

3. За 20 лет своего существования ТК РФ претерпел множество изменений и дополнений. Какие из них были наиболее важными? Обновление ТК РФ – это вынужденная необходимость, связанная с требованиями времени?

Что касается поправок в ТК РФ, то наиболее существенные из них были внесены в 2006 году. Работники получили дополнительные возможности для защиты своих прав. Вот только некоторые из них.

В ТК РФ понятие «организация» заменена понятием «работодатель», что означает максимальное выравнивание в правах и обязанностях индивидуальных работодателей и работодателей - юридических лиц. Все работодатели - физические лица (кроме физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания) обязаны вести трудовые книжки работников (ст.ст. 66, 309 ТК РФ) и участвовать в подготовке и заключении коллективных договоров (ст.ст. 33, 40 ТК РФ).

Существенно доработан порядок ведения коллективных переговоров. Законодатель прямо предусмотрел, что не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями. Усовершенствованы правила, касающиеся необходимости и порядка создания единого представительного органа для ведения коллективных переговоров.

Разрешена коллизия, возникавшая в практике применения ТК РФ при решении вопроса о замене отпуска денежной компенсацией. Теперь в ТК РФ четко определено, что замене подлежит только часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, - это усиливает правовую защищенность работников.

Позитивной, с нашей точки зрения, корректировке подверглись положения, касающиеся защиты трудовых прав работников, коллективных трудовых споров, проведения забастовок, работы вахтовым методом, работы в районах Крайнего Севера и т.д.

5 декабря 2011 г. вступил в силу [Федеральный закон](garantf1://12092134.0/) от 22.11.2011 г. № 334-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров" (далее - Закон № 334-ФЗ), который внёс ряд изменений в порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров (далее - КТС). Согласно указанным изменениям в порядке урегулирования КТС оговариваются новые стадии, а также уточняются отдельные процедурные вопросы. Также Закон № 334-ФЗ вносит чёткую дифференциацию сроков в процессе рассмотрения и разрешения КТС на локальном и иных уровнях социального партнерства. Вводится институт постоянно действующего трудового арбитража.

В то же время изложенные в [законе](garantf1://12092134.0/) № 334-ФЗ положения о сокращении сроков и упрощении некоторых процедур, хотя и заслуживают одобрения, не могут быть признаны достаточными для достижения эффективного и конструктивного использования процедур коллективных трудовых споров и забастовок. Задачу упрощения и повышения эффективности механизма разрешения коллективных трудовых споров и проведения забастовок нельзя признавать выполненной.

Отдельные нормы Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», этого, так называемого «сопутствующего» Закона, собственно специальной оценки условий труда не касались, а внесли изменения и дополнения как в ТК РФ, так и в КоАП РФ, связанные с мерами, препятствующими уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путём необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера (часть норм из первой редакции законопроекта о запрете заемного труда). Согласно этому Закону заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Таким образом, ещё до вступления в силу Федерального закона «О запрете заемного труда», в законодательство были введены нормы, препятствующие уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путём необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, а также административная ответственность за это.

4. Как сегодня стороны социального партнёрства оценивают изменения в ТК РФ за последние годы?

Об оценках Правительства РФ и объединений работодателей воздержимся.

По оценке профсоюзов последние изменения, которые, как правило, вносились Правительством РФ, в большинстве своём ухудшают положение работников.

Для трудового законодательства в указанный период характерна дифференциация регулирования трудовых отношений для различных категорий работников. Так, в ТК РФ были введены новые главы:

491 ТК РФ. Особенности регулирования труда дистанционных работников (Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ);

501 ТК РФ. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства (Федеральный закон от 01.12.2014 № 409-ФЗ);

511 ТК РФ. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах (Федеральный закон от 30.11.2011 № 353-ФЗ);

521 ТК РФ. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей (Федеральный закон от 22.12.2014 3 443-ФЗ);

531 ТК РФ. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ);

541 ТК РФ. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

Внесено дополнение в часть вторую ст. 261 ТК РФ, в соответствии с которым в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска (Федеральный закон от 29.06.2015 № 201-ФЗ).

Федеральным законом от 29.06.2015 № 200-ФЗ внесено дополнение в часть пятую ст. 64 ТК РФ, которым установлен срок (не позднее чем в течение семи дней со дня предъявления требования), в течение которого работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в случае письменного требования лица, которому отказано в заключении трудового договора.

Уточнен порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для чего внесены изменения в ст. 325 ТК РФ (Федеральный закон от 02.04.2014 № 50-ФЗ).

Что, по нашему мнению, ухудшает положение работников следующее:

Федеральным законом от 24.11.2014 № 358-ФЗ введена новая часть седьмая в ст. 48 ТК РФ следующего содержания:

«Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.»;

Федеральным законом от 07.06.2013 № 125-ФЗ в ст. 350 ТК РФ медицинским работникам медицинских организаций предусмотрена возможность установления, с их согласия, дежурства на дому, которое учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

Несмотря на введение в действие так называемого «закона о запрете заёмного труда» (Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ), на практике по существу получилась легализация «заёмного труда».

Введенная в статью 3484 ТК РФ (Временный перевод спортсмена к другому работодателю) норма о приостановке действия трудового договора, практически не работая при направлении спортсменов в сборные страны и обратно, явилась нехорошим примером для аналогичного решения проблем для других работодателей. В частности, по этому принципу предлагалось направлять медицинских работников в отдалённые регионы страны, испытывающие потребность в медицинских работниках определённых специальностей. В эту же главу позднее была внесена норма (ст. 34813)о возможности рассмотрения индивидуальных трудовых споров спортсменов и тренеров в арбитраже (третейском разбирательстве).

Ну и чего добились? Сочинскую Олимпиаду по итогам всех решений и разборок проиграли. Уже вторую Олимпиаду сборная России участвует без флага и гимна.

Но наиболее одиозным было принятие Федерального закона от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном надзоре (контроле) и муниципальном контроле в Российской Федерации». Данный законопроект не был предметом предварительного рассмотрения ни в Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ни в Комитете Государственной Думы Совета Федерации по труду, социальным вопросам и делам ветеранов, так как разработчик законопроекта в лице Минэкономразвития России посчитал законопроект не относящимся к сфере социально-трудовых отношений.

В силу части 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью её правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора Российской Федерации.

Данное конституционное предписание было исключено из законопроекта, хотя аналогичная норма содержалась ранее в пункте 5 ст. 1 Федерального закона от 26.12.2008 № 94-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Следует обратить внимание, что данное положение также вытекает из Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле», ратифицированной Российской Федерацией Федеральным законом от 11.04.1998 № 58-ФЗ и вступившей в силу для РФ 2 июля 1999 г., которой в частности, регулируется порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 360 ТК РФ). В последующем это привело к принятию Федерального закона от 28 июня 2021 года № 220-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», признавшего статью 360 ТК РФ (Порядок организации и проведении проверок работодателей) утратившей силу. По существу деятельность федеральной инспекции труда перестала соответствовать нормам Конвенции МОТ № 81.

Борьба профсоюзов за улучшение трудового законодательства - была и остается одним из коренных направлений нашей работы. Это не бюрократическая работа. Это действительно борьба. Попытки сознательного занижения норм ТК следуют регулярно. Наиболее вопиющим случаем, без сомнения, является ликвидация Конституционным судом РФ минимальной защиты неосвобожденных профсоюзных активистов от необоснованных увольнений. Мы регулярно слышим демагогию либо некоторых работодателей, либо прикормленных ими «экспертов» о якобы неслыханных привилегиях, которыми пользуются неосвобожденные профсоюзных активисты. Увеличилось количество нападок на права профсоюзных организаций. Во многих случаях это сопровождалось попытками взять под контроль свободу действий профсоюзов. В этой связи профсоюзы не раз обращали внимание на необходимость либерализации забастовочного законодательства, которое в нашей стране серьезно отличается от мировой практики. Сейчас легальную забастовку провести практически невозможно, поэтому мы будем продолжать добиваться сокращения сроков согласительных процедур. Нам не нужна забастовка ради забастовки. Но если такая форма борьбы во всем цивилизованном мире и в российском праве признана законной, то она должна присутствовать в ТК РФ не только на словах.

Для восстановления полноценного надзора за соблюдением трудового законодательства необходимо восстановление в полном объёме полномочий федеральной инспекции труда, приведение её деятельности в соответствии с нормами Конвенцией МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле».

*Рубина Инна Евгеньевна,*

*кандидат юридических наук*

*доцент кафедры*

*государственно-правовых дисциплин и правоведения ИЭП*

*Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск*

**ЮРИДИКО-ЛИНГВИСТИЧЕСКИЕ ДЕФЕКТЫ**

**НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ В СФЕРЕ**

**ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ**

Развитие трудового законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда обусловлено не только необходимостью обеспечивать имплементацию международных норм в рассматриваемой сфере, но и созданием условий для сохранения (сбережения) здоровья работника при осуществлении трудовой деятельности. Различная отраслевая принадлежность норм в области охраны труда требует от правоприменителей юридического мастерства не только в обнаружении необходимых норм, но и толковании многочисленных норм, применении их на практике. Однако не всегда изменение и дополнение правовых норм приводит к ожидаемому результату. Остановим свое внимание на сложностях понимания работодателем отдельных норм трудового законодательства в части обязательных медицинских осмотров. Интерес к обозначенному вопросу обусловлен также и вступлением в силу 1 марта 2022 года Федерального закона № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»[[225]](#footnote-225).

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) содержит ряд норм, непосредственно связанных с проведением медицинских осмотров работников и лиц, поступающих на работу. Так, статьей 69 предусмотрен обязательный предварительный медицинский осмотр при заключении трудового договора. При этом осмотр установлен для отдельных категорий лиц, к которым относятся не достигшие 18-летнего возраста (несовершеннолетние), а также и иные, но в определенных случаях. Эти случаи могут быть установлены исключительно ТК РФ и иными федеральными законами. Что касается ТК РФ, то частью 1 статьи 213 закреплены такие категории как занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта. Но они проходят предварительный (при поступлении на работу)осмотр. В результате уже в этих нормах обнаруживаем различную терминологию – предварительный медицинский осмотр при заключении трудового договораи предварительный (при поступлении на работу). Возможно, статья 69 ТК РФ предусматривает необходимость прохождения осмотра лишь как условие поступления на работу и заключения трудового договора. Однако более удачной, на наш взгляд, была бы формулировка «условия заключения трудового договора», аналогичная той, которая имеет место в статье 64.1 ТК РФ. Действительно, способность лица выполнять будущую работу является условием заключения с ним трудового договора.

Указанные категории лиц, но уже в качестве работников, проходят периодические медицинские осмотры. Цели проведения осмотров одинаковы - определение пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждение профессиональных заболеваний. Также периодические осмотры согласно части 2 статьи 213 ТК РФ проходят и работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, некоторых других работодателей. Однако цель прохождения ими осмотров иная - охрана здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. А что касается необходимости прохождения данными категориями работников предварительного медицинского осмотра, то конструкция нормы позволяет лишь догадываться о его прохождении.

Добавим, что пунктом 1 статьи 34 Федерального закона № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» также обозначены цели осмотров, но при совпадении самих категорий лиц проходящих данные осмотры, они отличаются. Толкование указанной нормы и части 2 статьи 213 ТК РФ позволяет утверждать, что речь идет об одних и тех же категориях работников. Однако цели проведения осмотров отличаются - предупреждение возникновения и распространения инфекционных заболеваний, массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) и профессиональных заболеваний[[226]](#footnote-226). Также обнаруживаем иную формулировку видов осмотров - предварительные при поступлении на работуи периодические. Парадокс состоит в том, что в цели проведения осмотров никак не включена охрана здоровья самих работников.

Особое значение имеет пункт 1 статьи 24 Федерального закона № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»[[227]](#footnote-227). Формулировка названия и самой нормы однозначно позволяет утверждать, что проведение медицинских осмотров учитывает интересы работника. Устанавливается цель прохождения уже обязательных медицинских осмотров (вероятно, речь идет обо всех возможных, но имеющих обязательный характер) - охрана здоровья и сохранение способности к труду, предупреждения и своевременного выявления профессиональных заболеваний. С указанными выше целями осмотры предусмотрены для отдельных категорий работников, а именно тех, которые заняты на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами. Однако сама формулировка не соответствует положениям части 1 и 2 статьи 213 ТК РФ и Приказа Минздрава России № 29н, предусматривающих занятость на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Дополнительными категориями работников являются те, которые заняты на отдельных видах работ. Но случаи прохождения ими осмотров должны быть предусмотрены законодательством. И вновь можно допустить, что речь идет о тех работниках, которые установлены частью 2 статьи 213 ТК (ч. 2 статьи 220 ТК РФ), Приказа Минздрава России № 29н.

Одновременно частью 1 статьи 214 ТК РФ работнику вменяется обязанность проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности)медицинские осмотры. И в данной норме обнаруживаем иные, чем рассмотренные ранее, формулировки видов осмотров.

Сам же порядок проведения обязательных медицинских осмотров, а также перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и видов работ, являющихся основанием для их проведения, в соответствии с частью 4 статьи 213 ТК РФ устанавливается Министерством труда РФ. Действительно, с 1 апреля 2021 года действуют Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н[[228]](#footnote-228) и Приказ Минздрава России № 29н[[229]](#footnote-229). Мы обнаруживаем в данных подзаконных актах иные, чем в ТК РФ, формулировки: обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников, предусмотренных частью 4 статьи 213 ТК РФ.

Еще большую сложность для понимания представляет часть 2 статьи 331 ТК РФ, императивно закрепляющая основания недопуска к педагогической деятельности лиц, имеющих определенные заболевания. Смысл формулировки позволяет догадываться, что выявить имеющиеся заболевания возможно в рамках проведения предварительного и периодического медицинского осмотра. Более того, буквальное прочтение нормы и в данном случае позволяет утверждать, что речь не идет об охране здоровья самого работника.

Предложенное выше понимание, отчасти, подтверждается положениями пункта 25 Приказа Минтруда России № 29н, который предусматривает порядок проведения обязательных осмотров (предварительных и периодических) при осуществлении работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. На практике возникают сложности (проблемы), связанные с необходимостью установления тех категорий педагогических работников, которые должны проходить осмотры, учитывая что не все образовательные организации связаны с воспитанием и обучением именно детей[[230]](#footnote-230). Удивительно, но пунктом 9 части 1 статьи 48 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обязанность прохождения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров возлагается на всех педагогических работников.

Одновременно Министерство здравоохранения России разъясняет, что предусмотренные обязательные осмотры требуется проводить в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. В результате получается, что не все педагогические работники должны проходить осмотры.

Представляется необходимым четкое закрепление категорий педагогических работников с целью устранения неопределенностей в части проведения обязательных медицинских осмотров.

При обращении к нормам Приказа Минздрава России № 29н обнаруживаем еще одну категорию осмотров, а именно обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (пункт 2). Цель их проведения - определение соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе. Кроме того, с этой же целью проводятся осмотры в отношении всех лиц, подпадающих под предварительный осмотр. А вот пунктом 3 предусмотрено проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований). Цель их проведения - динамическое наблюдение за состоянием здоровья работников, своевременное выявление начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ. На наш взгляд, норма является общей для всех работников, подпадающих под периодический осмотр. Но в этой части обнаруживаем несоответствие частям 1, 2 статьи 213 ТК РФ.

Начало действия 1 марта 2022 года Федерального закона № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» вносит еще больше разночтений в формулировках норм. Во-первых, частью 3 статьи 214 ТК РФ на работодателя возлагается обязанность обеспечить, помимо прочего, организацию обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров. В результате вводится еще одна формулировка видов осмотров, в результате чего в действующих нормативных правовых актах встречаются ужеобязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу; обязательные периодические медицинские осмотры (обследования); обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры. Одновременно не может не радовать, что формулировки статьи 214 аналогичны предусмотренными статьями 215, 220 (часть 4) ТК РФ.

Во-вторых, цели проведения осмотров также отличаются многообразием. Если в соответствии с Приказом Минздрава России № 29н предварительные медицинские осмотры проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, то согласно части 1 статьи 220 ТК РФ - для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Причем с этой же целью предусмотрены и периодические осмотры, что расходится с положениями пункта 3 Приказа Минздрава России № 29н. Цели проведения осмотров в последнем случае иные, сущность которых определяется интересами самого работника, что оправданно, поскольку в процессе трудовой деятельности здоровье работника подвергается угрозе.

В-третьих, проведение рассматриваемых осмотров предусматривается уже статьей 220, а не 213 ТК РФ. Однако в Приказ Минздрава РФ № 29н соответствующие изменения не внесены. В результате чего, основанием проведения осмотров будет продолжать оставаться именно статья 213 ТК РФ. Аналогична ситуация и с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н.

Наконец, частью 3 статьи 220 ТК РФ предусмотрены медицинские осмотры перед выполнением отдельных видов работ. Однако правовая природа данных осмотров, основания их проведения не установлены к настоящему времени. Вряд ли таковыми следует считать Приказ Минздрава России № 75н[[231]](#footnote-231).

С учетом выявленных недостатков необходимо устранить имеющиеся пробелы и противоречия законодательства в сфере обязательных медицинских осмотров работников. Это позволит обеспечить права работников на охрану здоровья не только в соответствии с международно-правовыми нормами, но и позицией Конституционного Суда Российской Федерации, который неоднократно подчеркивал, что неопределенность содержания правовых норм влечет неоднозначное их понимание и, следовательно, неоднозначное применение…и ведет к произволу, а значит - к нарушению конституционных принципов, реализация которых не может быть обеспечена без единообразного понимания и толкования правовой нормы всеми правоприменителями.

*Сапфирова Аполлинария Александровна,*

*доктор юридических наук, доцент*

*зав. кафедрой земельного, трудового и экологического права,*

*профессор кафедры ФГБОУ ВО Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар*

**ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЙ ВИЗИТ ГОСУДАРСТВЕННОГО ИНСПЕКТОРА ТРУДА КАК МЕРА ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ НАРУШЕНИЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ**

Современное законодательство претерпевает значительные изменения, которые оказывают воздействие, в том числе и на правоотношения, возникающие в сфере труда. Реформа контрольных (надзорных) органов направленная, прежде всего, на возможность предупредить нарушения законодательства с помощью профилактических мер, не могла не оказать существенного влияния на деятельность Роструда как органа федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Однако дальнейшая практика Роструда покажет, насколько проводимая реформа контрольных (надзорных) органов будет действительно предотвращать нарушения трудовых прав, как работников, так и работодателей, которые, несомненно, в современных условиях приоритета соблюдения трудовых прав работников как аксиомы трудового права, также нуждаются в защите.

В целях плановой реализации профилактических мер для каждого органа надзора, и Роструд не является исключением, утверждается программа профилактики рисков причинения вреда, предварительно прошедшая общественное обсуждение. Так, для Роструда с 2018 года и далее ежегодно утверждались Программы профилактических мероприятий[[232]](#footnote-232). Обязательный характер разработки такой программы установлен только с 2022 года[[233]](#footnote-233).

Среди профилактических мероприятий, предусмотренных ст. 45 Федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее по тексту – ФЗ о надзоре)[[234]](#footnote-234), для Роструда обязательны для выполнения информирование, консультирование, обобщение правоприменительной практики, объявление предостережения и профилактический визит. Хотя, полагаем, что самообследование и меры стимулирования добросовестности – это профилактические меры, заслуживающие пристального внимания Роструда как мероприятия, позволяющие усилить эффект обязательных профилактических мер.

Несмотря на безусловную значимость каждой из вышеперечисленных профилактических мер, в рамках настоящей статьи подробнее остановимся на отличительных чертах профилактического визита. Нам представляется, что именно данная мера по предупреждению нарушений трудовых прав позволит спровоцировать проведение должностными лицами Роструда любого из надзорных мероприятий в наиболее короткие сроки.

Во-первых, профилактический визит предполагает меру по предупреждению нарушений трудовых прав и работника, и работодателя, что соответствует закрепленному в ст.2 Трудового кодекса РФ принципуустановления государственных гарантий при осуществлении государственного контроля (надзора) за соблюдением прав работников и работодателей.

Во-вторых, в ходе профилактического визита работодатель информируется об обязательных требованиях в сфере труда, критериях риска, видах, содержании и частоты осуществления надзорных мероприятий. Форма у данного визита – профилактическая беседа в течение не более 8 часов непосредственно у работодателя либо посредством видео-конференц-связи. Учитывая стремительное развитие цифровизации, а также экономию рабочего времени, вероятнее всего, предпочтение между способами проведения профилактического визита государственными инспекциями труда в субъектах РФ будет отдано их интернет-беседе путем видео-конференц-связи на любой из имеющихся платформ (Zoom, Webex и т.д.).

В-третьих, государственный инспектор труда должен обязательно уведомить работодателя о профилактическом визите за 5 и более рабочих дней. При этом уведомление может быть осуществлено разными способами: телефонным разговором, факсом, электронной почтой, почтой России, посредством сайта госуслуг и т.д., то есть всеми доступными способами, которыми можно будет доказать факт оповещения работодателя о профилактическом визите.

В-четвертых, различаются добровольный и обязательный профилактические визиты. Работодатель вправе отказаться от профилактического визита с предупреждением об этом государственного инспектора труда не менее, чем за 3 рабочих дня до дня проведения визита. В определенных законом и иными нормативными правовыми актами случаях работодатель не вправе отказаться от проведения профилактического визита. В соответствии со ст.52 ФЗ о надзоре определяются общие требования к обязательным профилактическим визитам, которые конкретизированы соответствующим Положением, устанавливающим обязательность профилактического визита в отношении работодателей, отнесенных к категориям высокого и значительного рисков, а также работодателей, которые приступили к реализации деятельности в сферах, имеющих высокий уровень наличия производственного травматизма, сопряженного с тяжелыми повреждениями здоровья либо со смертельным исходом, в течение 3 лет, предшествующих началу осуществления деятельности контролируемым лицом[[235]](#footnote-235).

В-пятых, предписание в ходе профилактического визита не выдается, но если государственный инспектор труда установит явную угрозу нарушения трудовых прав работников, то он должен направить данную информацию в государственную инспекцию труда в субъекте РФ для проведения надзорного мероприятия. Именно здесь заложена опасность, которую представляет собой профилактический визит: он влечет за собой возможность скорейшего применения любого надзорного мероприятия. Думается, что самым оптимальным надзорным мероприятием в этом случае был бы инспекционный визит. Как надзорное мероприятие он проводится по месту нахождения работодателя без предварительного уведомления работодателя и собственника в течение 1 рабочего дня на одном производственном объекте. Внеплановый инспекционный визит может проводиться только по согласованию с органами прокуратуры, за исключением, в частности угрозы нарушения охраняемым законом ценностям (например, угрозы нарушения трудовых прав) с извещением об инспекционном визите органа прокуратуры.

Интерес представляет практическая реализация профилактического визита в контексте с инспекционным визитом. Предположительно, работодатель вряд ли будет отказываться от профилактического визита, поскольку, полагаем, государственный инспектор труда передаст данную информацию в государственную инспекцию труда в субъекте РФ для проведения надзорного мероприятия. И работодателя, таким образом, может ждать инспекционный визит, что значительно усложнит его деятельность. В то же время при проведении инспекционного визита государственный инспектор труда не должен предупреждать об этом работодателя. И если он нанесет такой визит, а работодатель будет в это время отсутствовать. Кому выдавать акт и предписание? Конечно, ФЗ о надзоре предусмотрел составление инспектором акта о невозможности проведения надзорного мероприятия с указанием причин и информирования работодателя о невозможности проведения надзорного мероприятия (либо почтой, либо через реестр проверок, либо на эл. почту, госуслуги и т.д.). В этом случае государственному инспектору труда придется повторять инспекционный визит (без уведомления и без согласования с прокуратурой), и возможно, неоднократно приходить, поскольку закон количество несостоявшихся инспекционных визитов не ограничивает. Однако государственный инспектор труда должен осуществлять надзор и в отношении других работодателей, на что ему просто не хватит времени при неоднократных инспекционных визитах к одному работодателю.

Нам представляется, что в законе необходимо отразить баланс интересов инспектора и работодателя при нанесении как профилактического, так и инспекционного визитов. Этому будет способствовать, например, реализация предложения о предоставлении работодателю права изъявлять желание для нанесения государственным инспектором труда профилактического визита. Таким образом, эффект от проведения профилактического визита усилится, если работодателю предоставить право обращаться в государственную инспекцию труда о нанесении ему профилактического визита (профилактический визит по инициативе работодателя). Конечно, может возникнуть вопрос о необходимости реализации работодателем такого права. Однако социально ответственные работодатели обычно положительно рассматривают эту возможность, поскольку в ходе профилактического визита освещаются трудовые права, как работников, так и работодателей, тем самым, происходит реализация права на информацию[[236]](#footnote-236).

Подчеркнем, что в этих случаях профилактический визит будет иметь определенное сходство с самообследованием, но между ними все же сохранится существенная разница: самообследование проводится непосредственно работодателем, а профилактический визит (даже по просьбе работодателя) – государственным инспектором труда.

Одно из предложений для соблюдения баланса интересов инспектора и работодателя имеет своим истоком определение цели профилактического визита: это не только возможность устранить нарушения трудовых прав без привлечения к административной ответственности, но и повод к внедрению у работодателя системы внутреннего трудового комплаенс-контроля и проведение внешнего трудового аудита.

Так, для предупреждения нарушений трудовых прав работодатель может использовать систему компсленс-контроля, что успешно реализуется на практике наиболее крупными работодателями[[237]](#footnote-237). На возможность проведения внешнего трудового аудита наталкивают положения ФЗ о надзоре о независимой оценке соблюдения обязательных требований. По результатам профилактического визита, когда может быть нанесен инспекционный визит, инспектор вправе привлечь при реализации надзорных полномочий независимый орган инспекции, давший заключение о соответствии. Нам представляется, что это положение является основанием для формирования такого направления в практике трудового права, как трудовой аудит (независимая оценка соблюдения обязательных требований). Возможно, это еще одно мероприятие по профилактике нарушений трудовых прав наряду с профилактическим визитом.

Подтверждением возможности формирования основ трудового аудита можно считать выдачу работодателю независимым органом инспекции акта с указанием выявленных нарушений, если в результате оценки соблюдения обязательных требований независимым органом инспекции выявляются такие нарушения.

В результате проведенная оценка профилактического визита государственного инспектора труда показывает, что данная профилактическая мера будет способствовать предупреждению нарушений трудовых прав, в том числе в совокупности с инспекционным визитом.

*Семенцова Ирина Анатольевна,*

*кандидат юридических наук, доцент,*

*доцент кафедры уголовного права и процесса*

*Филиал «Московского университета имени С.Ю.Витте»*

*в г. Ростове-на-Дону*

**К ВОПРОСУ ОБ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРАВИЛ И ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ СТ. 216 УК РФ)**

В российском праве существует классификация условий труда по критерию вредности[[238]](#footnote-238), согласно которой выделяется четыре вида: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

Нормами отечественного трудового права особо регулируются правила охраны труда на вредных и опасных работах. Прежде всего, ст. 213[[239]](#footnote-239) ТК РФ предусматривает обязательные медицинские осмотры (обследования) лиц, принимаемых на тяжелые работы или работы с вредными и/или опасными условиями труда (в том числе на подземные работы), а также на работы, связанные с движением транспорта. Лица, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья, приняты на них быть не могут, независимо от работодателя.

Лица, уже принятые на тяжелые работы или работы с вредными и/или опасными условиями труда, должны проходить обязательные периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

В ст. 21 ТК РФ получило свое нормативное закрепление положение о том, что работник обязан выполнять установленные нормы труда, а также соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Приказом[[240]](#footnote-240) Минтруда и Минздрава России от 31.12.2020 № 988/1420н утверждены перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, а в Приказе[[241]](#footnote-241) Минздрава России от 28.01.2021 № 29н при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

В п. 9 Приказе № 988/1420н в разделе VI в качестве и/или опасных работ признаются «работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока, проведением в них оперативных переключений, выполнением строительных, монтажных, наладочных, ремонтных работ, испытанием и измерением». Особую ценность для данного исследования представляют строительные работы, под которыми понимается создание зданий, строений, сооружений (в том числе на месте сносимых объектов капитального строительства)[[242]](#footnote-242).

Нарушение правил безопасности при ведении строительных или иных работ, ответственность за которое предусмотрено по ст. 216 Уголовного кодекса Российской Федерации[[243]](#footnote-243) (далее УК РФ), всегда представляли интерес для представителей судебной и правоприменительной деятельности. Обратимся к статистике[[244]](#footnote-244), представленной интернет-порталом «Судебная статистика РФ». Опираясь на статистические данные, в период с 2017 по 2020 можем наблюдать значительное снижение количества преступлений, следует полагать, что это связано со снижением уровня занятости в сфере производства строительных и иных работ (см. Рисунок 1).

Однако дискуссионным является вопрос о том, кто может быть признан в качестве субъекта преступления[[245]](#footnote-245). По общему правилу субъект в ст. 216 УК РФ специальный, то есть лицо, достигшее возраста 16 лет, которое обязано соблюдать правила безопасности при проведении строительных работ.

В российском уголовном праве существует два подхода к пониманию сущности субъекта. Ученые, придерживающиеся первого подхода, считают, что субъект имеет статус специального, то есть в служебные обязанности лица входит соблюдение специальных правил. Другие же считают, что субъект ст. 216 УК РФ общий, следовательно это физическое вменяемое лицо, достигшее возраста наступления уголовной ответственности (ст. 20 УК РФ).

При определении данного вида преступления установление субъекта преступления тесно связано с наличием соответствующих обязанностей и полномочий при нарушении соответствующих правил, также важно учесть условия, при которых лицу необходимо было выполнять правила[[246]](#footnote-246).

Однако, как было отмечено ранее, в науке существует иное мнение: субъект общий, критерии соответствуют требованиям ст. 20 УК РФ. Стоит отметить, И. А. Белецкий и М. В. Бовсун, придерживающиеся данной позиции, утверждают, что несмотря на то, что все действия лиц регламентируются специальными правилами, которые следует соблюдать, все же стать участником соответствующей обстановки, а следовательно и субъектом преступления может любое вменяемое лицо, достигшее возраста уголовной ответственности.

Опираясь на мнения данных авторов, можно смело утверждать, что доскональное следование специальным правилам, которые необходимы для определенной деятельности (мы рассматриваем на примере строительной) является логичным, то есть должны исполняться «по умолчанию», так как необходимы для совершения определенных действий в ходе профессиональной деятельности лица, соответствующего критериям субъекта преступления[[247]](#footnote-247).

Невозможно не обратить внимание на то, что работы, перечисленные в диспозиции ст. 216 УК РФ являются доступными, то есть существует возможность ведения не только легальной, но и незаконной предпринимательской деятельности, что соответственно указывает на перспективу наступления тяжких последствий не только от законной, но и незаконной деятельности.

Судебная практика также придерживается первого подхода. В п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда № 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов»[[248]](#footnote-248) по ст. 216 УК РФ могут нести как работники, так и иные лица, на которых возложена обязанность соблюдать соответствующие правила и требования.

Обобщая изложенные выше факты, можно сделать вывод о том, что в отечественном уголовном праве присутствует двойственность в подходах к пониманию субъекта ст. 216 УК РФ и обе точки зрения, рассмотренные в статье, являются верными, но на наш взгляд, вопрос определения субъекта как общего или специального находится в зависимости от следующих критериев: допускается ли выполнение работ общим субъектом, является ли доступ ограниченным или нет, сложно ли получить доступ к особым объектам; какова степень контроля выполнения специальных правил специальными субъектами.

В заключение хотелось бы отметить, что мы придерживаемся первой позиции о том, что субъект является специальным, что обусловлено возможностью пользоваться специальными предметами, необходимыми в профессиональной деятельность, наличием особых навыков, которые есть далеко не у всех людей, обладанием у конкретного лица доступа на специальные строительные объекты, где необходимо соблюдение специальных правил, а общий субъект (лицо без специальных, дополнительных признаков) по нашему мнению, нельзя привлекать к уголовной ответственности.

*Серова Алена Вадимовна,*

*кандидат юридических наук*

*доцент кафедры трудового права*

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет», г. Екатеринбург*

**К ВОПРОСУ О ПЕРСПЕКТИВАХ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ТРУДА**

Проблематика перспектив развития государственной политики в сфере труда является многоаспектной, поэтому в рамках настоящей работы остановим свое внимание только на некоторых наиболее актуальных направлениях совершенствования государственной политики в сфере труда, которые напрямую связаны с развитием цифровой экономики.

Первым таким направлением является адаптация трудового законодательства к развитию цифровой экономики в части создания единого централизованного правового регулирования электронного кадрового документооборота.

Если исторически проследить развитие трудового законодательства относительно данного вопроса, то обнаружится, что, с одной стороны, процесс его модернизации в последние годы интенсифицируется, но с другой стороны, его совершенствование происходит индуктивным способом, т.е. сначала создаются нормы, регулирующие отдельные аспекты электронного взаимодействия субъектов трудового права, а потом – нормы общего характера.

Так, первые положения, касающиеся регулирования электронного взаимодействия, появились в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ)[[249]](#footnote-249) в 2010 г., когда была закреплена в качестве возможной электронная форма документов (требований, обращений), адресованных соответствующему государственному органу по урегулированию коллективных трудовых споров. В течение последующих 11 лет в ТК РФ было внесено изменений более чем в 20 статей, часть из которых стала новыми (например, ст. 360.1 и ст. 66.1), в ТК РФ появилась новая глава 49.1 относительно особенностей регулирования дистанционного труда, которая за это время тоже уже успела подвергнуться существенным корректировкам в конце 2020 г. Параллельно этому в качестве подготовительной работы с 2018 г. стали проводиться правовые эксперименты относительно перевода в электронную форму кадровых документов[[250]](#footnote-250). В конечном счете это привело к тому, что в ноябре 2021 г. в ТК РФ появились долгожданные положения общего характера об электронном документообороте в сфере трудовых отношений, которым посвящены ст.ст. 22.1-22.3.

Ноябрьские изменения об электронном документообороте в сфере трудовых отношений отличны от предыдущих не только тем, что они являются нормами общего характера, но и тем, что они предусматривают в том числе правила, действующие на опережение, тогда как ранее нормативное регулирование электронного взаимодействия субъектов трудового права всегда происходило постфактум.

Во-первых, отсроченным моментом вступления в силу обладают нормы относительно взаимодействия Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», а также информационной системы работодателя с единым порталом государственных и муниципальных услуг. Установлено, что они будут применяться с 01 сентября 2022 г.

Во-вторых, с 01 марта 2023 г. начнут действовать положения о применении единых требований к составу и форматам электронных документов при их создании.

Если сопоставить этапы реформирования трудового законодательства с совершенствованием государственной политики в области цифровой экономики, то обнаружится, что первые «цифровые» изменения в ТК РФ появились до начала проведения такой государственной политики. Однако с момента ее утверждения базовые новеллы трудового законодательства стали прямым следствием принимаемых политических решений. Для реализации некоторых из них потребовалось большее количество времени ввиду необходимости предварительной их экспериментальной проверки и апробации на практике до всеобщего распространения. Исключение составляют случаи, связанные, во-первых, с реализацией государственной политики в иных сферах, но так или иначе связанных со Стратегией развития информационного общества в РФ на 2017-2030 гг.[[251]](#footnote-251), а во-вторых, с обстоятельствами экстраординарного характера (пандемия новой коронавирусной инфекции COVID-19), когда, например, потребовалось сделать более гибким правовое регулирование дистанционного труда.

Второе направление государственной политики в сфере труда, являющееся следствием развития цифровой экономики, - актуализация реализации концепции обучения в течение всей жизни. Международная организация труда (далее – МОТ) особо акцентирует свое внимание на этой проблеме в принимаемых ею документах. Так, в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда 2019 г.[[252]](#footnote-252) указывается, что ориентированный на человека подхода к формированию будущего сферы труда на национальном уровне должен разрабатываться в том числе путем укрепления способности всех людей воспользоваться возможностями, открывающимися в претерпевающей изменения сфере труда, посредством действенного обучения на протяжении всей жизни и качественного образования для всех.

В России данная проблема не остается без внимания. Подтверждением тому является тот факт, что в Национальную программу «Цифровая экономика РФ» включен среди прочих федеральный проект «Кадры для цифровой экономики»[[253]](#footnote-253). Он предполагает выполнение задачи по обеспечению подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики и достижение следующих результатов:

- подготовлены проекты нормативных правовых актов о разработке и актуализации профессиональных стандартов с учетом современных цифровых технологий для внесения в Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям;

- обучены работающие специалисты, включая руководителей организаций и сотрудников органов власти и органов местного самоуправления, компетенциям и технологиям, востребованным в условиях цифровой экономики;

- разработана совместно с компаниями цифровой экономики прогнозная потребность в ИТ-специалистах до 2024 года и др.

С одной стороны, принимаемые государством политические решения в данной области безусловно следует оценивать положительно. Однако с содержательной позиции утверждать, что их достаточно, не представляется возможным.

Во-первых, государство, имея интерес в активном массовом внедрении цифровых технологий в деятельность работодателей, не всегда предусматривает равномерное распределение бремени финансового обеспечения цифровых трансформаций между собой и работодателями. В части внедрения электронного кадрового документооборота данная проблема решается за счет предоставления возможности выбора между использованием работодателем собственной информационной системы и информационной системой, финансируемой за счет бюджетных средств. Однако, когда речь идет о развитии цифровых компетенций работников, все финансовые обязательства возлагаются на самих работодателей. Поэтому в этой части стоит продумать дополнительные меры материального стимулирования и поддержки работодателей, чтобы все они имели равные возможности на реализацию своего права на обучение работников.

Во-вторых, происходящие цифровые трансформации в сфере труда не в достаточной степени подкреплены действенными трудоправовыми гарантиями. Общее правило, которое закреплено в ст. 196 и ст. 197 ТК РФ о праве работника и праве работодателя на обучение, не соответствует интересам сторон трудовых отношений, поскольку они фактически лишены возможности использования мер принуждения для реализации принадлежащего им права. В этой связи стоит задуматься о реформировании в целом правового института подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

Третье важное направление совершенствования государственной политики в сфере труда, которое также тесно связано с развитием цифровой экономики, заключается в выборе оптимальной модели правового регулирования труда новых категорий трудящихся, например, платформенных трудящихся. Если внедрение электронного кадрового документооборота касается формы трудовых отношений, то этот аспект касается изменения их содержательных характеристик.

Трудовое законодательство может сыграть важную роль в решении указанной проблемы, что может быть реализовано двумя основными способами:

1. первый способ – распространить на всех платформенных трудящихся отдельные социально-трудоправовые гарантии защиты их прав, как это сделано, например, в отношении членов производственных кооперативов. На сегодняшний день данный вариант является более реалистичным. В целом уровень развития национального законодательства позволяет это сделать без особых затруднений;

2. второй способ – более радикальный, он предполагает классификацию всех платформенных трудящихся на две категории: на платформенных самозанятых, которые в полной мере самостоятельно организуют свой труд посредством использования цифровых трудовых платформ, и на платформенных работников в качестве отдельной категории работников, для которых потребуется в ТК РФ предусмотреть особенности регулирования их труда. Как вариант, для этого можно в качестве образца позаимствовать модель трудового договора с нулевым рабочим временем, используемую в ряде зарубежных стран. Такая модель, с одной стороны, является наиболее гибкой и подходящей специфике труда платформенных работников. С другой стороны, в условиях российской действительности она способна решить проблему дефицита у них достойного труда.

Подводя итог, следует отметить, что вопрос о перспективах развития государственной политики в сфере труда не исчерпывается рассмотренными тремя направлениями. Однако все они заслуживают отдельного глубокого изучения.

Снигирева Ирина Олеговна

доктор юридических наук, профессор,

профессор-консультант кафедры трудового права юридического факультета ОУПВО «АТиСО»,

Заслуженный юрист Российской Федерации, г. Москва.

**ОБЩЕЕ И ОСОБОЕ В РОССИЙСКОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ.**

**ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ, ПОНЯТИЯ И НЕКОТОРЫЕ ДРУГИЕ ВОПРОСЫ.**

Общее и особое – важная черта трудового права как отрасли российского права. Трудовой кодекс РФ (далее, Кодекс) содержит нормы, направленные на обеспечение единства правового регулирования отношений в сфере труда. Общие нормы гарантируют единство правового регулирования отношений в сфере труда. Особые нормы устанавливают различия с учетом имеющейся специфики.

Проблематика общего и особого в регулировании трудовых отношений одна из актуальных проблем науки трудового права, привлекающая внимание ученых. Особенно актуальной она стала в последнее время, прежде всего, в связи с изменениями, происходящими в сфере труда под влиянием научно-технического прогресса, внедрения новых технологий.

Научно-технический прогресс серьезно влияет на средства производства и труда, предъявляет новые требования к процессу труда и его условиям. Появляются новые основания для установления правовых норм, отличающихся от общего регулирования. Соответственно меняется содержание трудового законодательства. Этим вопросам и проблемам посвящены научные статьи, диссертации, конференции.

Кодекс и иные акты трудового законодательства содержат немало терминов и понятий, необходимых для их применения на практике, в частности, понятия общего и особого характера.

*Термины* обозначают тот или иной предмет, явление.

*Понятия* обозначаюткаждый предмет, явление позволяет отличать их от других предметов, явлений и объединять в одну группу по обозначенным в понятии признакам.

Трудовое законодательство возглавляет Конституция РФ, которая среди прав и свобод граждан, признает трудовые права и гарантирует их защиту (ст. 37, 45). Внесенные в Конституцию РФ в 2021г. изменения предусматривают, что в Российской Федерации гарантируется защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечивается сбалансированность прав и обязанностей граждан и на социальное партнерство (ст. 75.1).

Кодекс содержит нормы, обеспечивающие единое правовое регулирование отношений в сфере труда как общими нормами (которых большинство), так и особыми.

*Общее правовое регулирование* – это нормы, распространяющиеся на всех или на большинство работников. Они служат *эталоном* при определении отраслевой принадлежности регулируемых отношений, а также при выявлении особенностей правового регулирования.

*Общими* являются понятия: трудовых отношений (ст.15), трудового договора (ст. 56),сторон трудовых отношений (ст.20), социального партнерства в сфере труда (ст. 23), рабочего времени (ст. 91), отпуска (ст. 106), гарантии и компенсации (ст. 164), охраны труда и условий труда (ст. 209).

*Особое правовое регулирование* – это отличающиеся от общих нормы при регулировании трудовых отношений работников, находящихся в ситуациях, условиях, отклоняющихся от общеустановленных. Это становится основанием для установления этих обычных норм. Среди них есть понятия: ночного времени (ч.5 ст. 96), тарифных ставок, оклада, базового оклада (ст. 129), вредных и опасных производственных факторов (ст. 209).

Раздел I Кодекса посвящен «Общим положениям». Его глава 1 определяет основные начала трудового законодательства. Она включает: цели и задачи трудового законодательства, его предмет (ст.1); основные принципы правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2,3,4); круг нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда (ст. 5); разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере труда и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 6). Отдельные статьи главы 1 посвящены локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права (ст.8), регулированию трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 9).

Основными началами трудового законодательства определены также место международного права в регулировании трудовых отношений в сфере туда (ст.10), определены сферы действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, по предмету, кругу лиц, территории и во времени (ст.11, 12, 13). Завершают главу об основных началах исчисление сроков (ст.14).

*Особенностям правового регулирования труда (трудовых отношений)* отдельных категорий работников посвящен раздел XII Кодекса. Открывает его ст. 251, которая дает определение *понятия* *особенностей регулирования труда.* Оно частично ограничивает применение общих правил по тем же вопросам либо устанавливает для отдельных категорий работников дополнительные правила.

В следующей ст. 252 перечислены основания установления особенностей: характер и условия труда, психофизиологические особенности организма (работника), природно-климатические условия, наличие семейных обязанностей, а также другие основания.

В законодательстве, *нет легального определения термина категории работников*. Представляется, что это круг работников, с присущими их труду и условиям и особенностями, служащими основанием установления для них иных правовых норм по сравнению с предусмотренными общими нормами трудового законодательства.

Это могут быть дополнения к общим нормам изъятия из них, конкретизация. Что наглядно демонстрируют нормы Раздела XII Кодекса и федеральных законов, регулирующих трудовые отношения отдельных категорий работников.

В Кодексе приводятся не все категории работников с особыми правовыми условиями труда. Помимо Кодекса и отдельных законов, посвященных регулированию труда тех или иных категорий работников, есть федеральные законы, в которые наряду с другими нормами, включены и нормы, устанавливающие особенности регулирования их труда.

Кодекс в ст. 252 ТК указывает на акты, устанавливающие особенности: трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение установленных гарантий, ограничение прав этих работников, повышение дисциплинарной или материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Кодексом либо в случаях им предусмотренных. То есть снижение общего уровня трудовых прав и гарантий работникам допустимо только лишь самим Кодексом либо тогда, когда в нем такая возможность допускается. Это относится, прежде всего, к особенностям регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Нередко для них такие нормы устанавливаются.

Необходимо отметить, что определяя сферу действия трудового законодательства по кругу лиц, Кодекс предусматривает, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с ним, а на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законом и иными актами Российской Федерации и ее субъектов о государственной службе и муниципальной службе (ч. 6, 7 ст. 11).

В ст. 6 Кодекса проведено разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и непосредственно связанными с ними отношений. При этом установление особенностей регулирования трудовых отношении отдельных категорий работников отнесено к ведению федеральных органов.

Конкретизируются конституционные нормы о разграничении компетенций в правовом регулировании между Российской Федерацией и ее субъектами. В соответствии с Конституцией РФ трудовое законодательство относит к их совместному ведению (п. «к» ч.1 ст. 72). Вне пределов ведения Российской Федерации и совместного ведения субъекты РФ осуществляют собственное правовое регулирование (ч.4, ст. 76). Законы и иные нормативные акты субъектов РФ не могут противоречить федеральным законам (ч. 4, ст. 76). В соответствии с этим и приняты, в частности, законы субъектов, регулирующие трудовые отношения государственных служащих, муниципальных служащих.

Если Конституция РФ таким образом определяет компетенцию государственных органов РФ и её субъектов, а Кодекс определяет компетенцию федеральных органов, то это означает, что особенности правового регулирования отдельных категорий работников не могут определяться соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами. Такие акты могут устанавливать и нередко устанавливают дополнительные к предусмотренным трудовым законодательством гарантии, компенсации, предоставляемые работникам за счёт работодателя.

Раздел XII Кодекса в начале состоял из 15 глав, сейчас в нём 21 глава. Глава 55 содержит особенности других категорий работников, не вошедших в первые 15. Она дополнена 10 новыми статьями. Ряд статей не содержит конкретных особенностей, а указывает лишь на их возможности.

Особенностей регулирования трудовых отношений немало. Представляется разумным и практичным не включать нормы об особенностях в комплексные отраслевые акты, как это сейчас нередко имеет место, а принимать отдельные законы по каждой категории работников по примеру регулирования труда государственных и муниципальных служащих с возможным последующим их объединением в отдельном издании.

Помимо разделаXII об особенностях правого регулирования трудовых отношений ряда категорий работников ТК РФ предусматривает нормы, устанавливающие *отклонения* от общих условий труда в определённых ситуациях. Это присутствует, например, в нормах о рабочем времени и времени отдыха, оплате труда, о работы в ночное время(ст. 96), о ненормированном рабочем дне (ст. 101), гибком графике рабочего времени (ст. 102), сменной работе и суммированном учёте рабочего времени (ст. 103), разделении рабочего дня на части (ст. 104), привлечении работников к работе в выходные праздничные дни (ст. 113), оплате труда в условиях, отличающихся от нормальных (ст., ст. 146, 149), при совмещении профессий и должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором (ст. 151).

Эти отклонения от общих норм (эталона) дают возможность работодателю в установленных государством рамках реагировать на соответствующую конкретную ситуацию в организации. Для этих отклонений от общих норм характерна локализация правового регулирования, зависимости от обстоятельств, ситуаций рассчитаны нормы-отклонения. Такие особые нормы не затрагивают трудовой статус работников понимаемый как совокупность основных прав, обязанностей, возможностей в сфере труда – части правового положения, которое включает все предусмотренные права, обязанности, возможности в сфере труда. При этом особые нормы исключает применение общих норм по тем же вопросам. То есть в этой части отличающиеся от общих нормы обладают приоритетом. В таких ситуациях работодатель обязан применять нормы, отклоняющиеся от эталонных. Правовым основанием для этого служат Кодекс, локальные акты, трудовые договоры. Здесь сочетаются государственное, локальное, индивидуально-договорное регулирование.

Что касается особенностей, установленных для отдельных категорий работников (дифференциация), то они адресованы всем организациям, где имеются соответствующие работники. Именно их труд подлежит особому регулированию. Именно для них особые нормы исключают действие общих норм по тем же вопросам. То есть и здесь приоритет отдается особым нормам. Трудовые отношения других работников той же организации регулируются общими нормами трудового права.

Отмеченные различия в особенностях правового регулирования трудовых отношений дают основание для констатации наличия в трудовом праве *двух видов особого регулирования.*

* Один из них – *отклонения* от общих норм по отдельным вопросам правового регулирования трудовых отношений, не влияющий на трудоправовой статус работников, то есть в рамках эталонного статуса (ситуационно-локальные).
* И второй – это *нормы, существенно отличающиеся от общих*, как правило, в зависимости от характера содержания трудовой функции, условий труда и других объективно существующих обстоятельств, влияющих на их трудоправовой статус. Для них особые нормы устанавливаются ТК РФ, федеральными законами, законами субъектов в соответствии с федеральными законами. Их нормы применяются непосредственно. Для них предусмотрено централизованное регулирование (дифференциация). Особенности, установленные для отдельных категорий работников, помимо дополнений и конкретизаций общих норм они предусматривают ограничения, запреты, изъятия, что влияет на их положение в целом, в той части, в какой они изменяют их основные (статутные) права, обязанности и возможности. Это касается, прежде всего, государственных и муниципальных служащих, руководителей организаций. Общие нормы, регулирующие их трудовые отношения, действуют только когда отсутствуют особые нормы по тем же вопросам. Это означает, что приоритетом обладают особые нормы.

И еще о терминах и понятиях. В Кодексе нет легального определения термина *трудовое законодательство*, но имеется статья 5-я, озаглавленная «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права». В ней указывается что регулирование трудовых отношений в соответствии с Конституцией РФ, другими федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда, и что оно состоит из самого Кодекса, федеральных законов и законов субъектов федерации, содержащих нормы трудового права. То есть под законами принимаются только законы в общем, узком, собственном смысле.

Далее в этой же статье приводится перечень иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: от указов Президента РФ до коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

В научных трудах по трудовому праву нередко трудовым законодательством именуют всю совокупность нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

Коллективный договор и соглашения принимаются на основе социального партнёрства. Под *социальным партнерством* понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений (ст. 23).

Государственные органы, органы местного самоуправления участвуют в социальном партнёрстве не только для того, чтобы согласовать интересы работников и интересы работодателей, но и согласовать их интересы с государственными интересами и интересами местного самоуправления.

Социальное партнёрство, о котором сказано, в новой редакции Конституции РФ не ограничивается сферой труда. Она значительно шире, включает и другие сферы общественных отношений.

Думается, что есть потребность в уточнении в Кодексе данного понятия.

В работах по трудовому праву применительно к дистанционному труду встречается *термин «форма занятости»*. Понятие занятости дано в Законе РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»[[254]](#footnote-254). В его ст.3 занятость определена как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая закону и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Перечня форм занятости этот закон не содержит.

Представляется, что следует определить именно *правовое понятие термина «форма занятости»*. Думается, что правовыми формами занятости являются, прежде всего, работа по трудовому договору, по гражданско-правовому договору, самозанятость. предпринимательская деятельность.

Занятость по трудовому договору подразделяется на виды. В Кодексе названы постоянная, временная занятость, работа с полным или неполным рабочим временем.

Дистанционный труд, скорее, *форма* организации труда, как и надомный труд.

Трудовое право, как отрасль российского права, живёт и развивается. Совсем недавно в Кодекс включены новые главы. В 2020-м году глава 48.1 «Об особенностях регулирования труда лиц, работающих у работодателей, субъектов малого предпринимательства». В связи с чрезвычайной ситуацией – пандемией в главу 49 Кодекса о дистанционном труде внесены существенные дополнения и изменения.

С уверенностью можно прогнозировать дальнейшее расширение особого правового регулирования трудовых отношений, появление новых категорий работников и инноваций в Кодексе, иных актах трудового законодательства в связи с изменениями содержания, характера, условий труда в результате внедрения новых средств, труда рождённых научно-техническим прогрессом.

Развивается и общее правовое регулирование, уточняются понятия, например, трудового отношения (ст.15), трудового договора (ст.57), введены новые «электронные трудовые книжки» и электронный документооборот (ст. 22.1, ст. 22.3).

Динамика на базе стабильности в правовом регулировании трудовых отношений и непосредственно связанных отношений – закономерность развития законодательства и трудового права.

*Соболев Сергей Анатольевич*

*кандидат юридических наук, доцент*

*экологического, природоресурсного и*

*трудового права*

*ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»,*

*Институт права, социального управления и безопасности, г. Ижевск*

**СИСТЕМНОСТЬ И ДИСКРЕТНОСТЬ ИСТОРИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИИ: ОТ УСТАВОВ ФАБРИЧНЫХ, ЗАВОДСКИХ И ДО ТРУДОВЫХ КОДЕКСОВ**

Многие аспекты социального развития права и трудового права России обусловлены объективными и субъективными факторами, условиями развития общества и государства. В качестве таковых могут выступать особенности истории государства и права (например, Древняя Русь, Российская империя, советская Россия (Российская республика, РСФСР) и Российская Федерация), а значит можно говорить о преемственности и прерывности в методах (способах) организации и управления экономикой, профессиональным образованием, обеспечением квалифицированными кадрами и др. Тем не менее, представляется довольно сложно однозначно утверждать о тесной взаимосвязи или о полном отказе советского трудового законодательства, которое складывающееся после 1917 г., с фабрично-заводским и горнозаводским законодательством, которое складывается с XVIII – начале XIX в. Предложенный подход применим при оценке и постсоветской концепции развития законодательства о труде, а также Трудового кодекса РФ (2001 г.) (далее ТК РФ).

Отстаиваемый подход, позволяет характеризовать системность и дискретность фабрично-заводского, горного, а также советского и современного трудового законодательства в истории социального развития, на примере важнейших актов о труде России с XVIII - начало XIX в. и по настоящее время.

Трудовое право, как и вся отечественная система права, претерпевает кардинальные изменения, которые находятся в зависимости не только от стремительных изменений, обусловленных роботизацией производства, использованием интернет-платформ в сфере труда, цифровизацией трудовых отношений, но и от пандемии коронавирусной инфекции (COVID - 19). Поэтому востребована для современности мысль О.В. Смирнова, согласно которой свобода труда занимает одну из актуальных социальных проблем и «видное место в общественной жизни и мировоззрении многих поколений людей». Ученый связывал её разрешение с «обеспечением полной эффективной занятостью» населения, а также «свободой от безработицы, от чрезмерной эксплуатации чужого (наёмного) труда»[[255]](#footnote-255).

Современная учебно-научная литература по трудовому праву в определенной степени отражает неоднозначность в оценках преемственности и прерывности права и трудового права, которые влияют на изложение истории отечественного законодательства о труде. Следует признать, что сохраняется актуальность и повышенное внимание со стороны ученых в изучение общих и частных вопросов формирования норм, институтов и трудового законодательства. При том, что в разной мере включается общая характеристика таких важнейших актов о труде, как Устав о промышленном труде (издание 1913 г.), КЗоТ 1918, 1922, 1971 г. и действующего ТК РФ.

Характеризуя генезис российского трудового законодательства, по мнению А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, предпосылки его формирования начали складываться еще в средние века. Отдельные статьи, по мнению авторов, посвященные договорам о труде с лично свободными лицами, можно найти в Русской Правде, Псковской Судной грамоте, Соборном Уложении 1649 г., Указах Петра I. Тогда как в полном объеме первыми трудоправовыми законами Лушников А.М., Лушникова М.В. признают только акты, принятые в 80-х гг. XIX в.[[256]](#footnote-256)

Самый общий сравнительный анализ содержания Свода Законов Российской империи (прежде всего т. XI, Часть 2) позволяет проследить, как одни и те же правовые положения о труде дополняются с каждым переизданием и систематизированы в виде: «Постановления о фабричной, заводской и ремесленной промышленности» или «Свод общих постановлений о фабричной и заводской промышленности» (издание 1832 г.); «Постановления и Уставы о Промышленности фабричной, заводской и ремесленной» или «Свод постановлений о промышленности фабричной, заводской и ремесленной» (издание 1842 г.); «Устав о промышленности фабричной и заводской» или «Свод постановлений о промышленности фабричной и заводской» (издание 1857, 1879 г.); «Устав о Промышленности» (издание 1887, 1893 г.); «Устав о Промышленном Труде» (издание 1913 г.). Таким образом, имеются все основания утверждать о сложившейся системе важнейшего акта о труде в Своде Законов Российской империи в начале XIX в. При том, что отдельные положения (редакции) статей Уставов относятся XVIII в.

Представляется, что формирование и развитие законодательных актов о труде Российской империи следует рассматривать в системной связи между собой, а также и с трудовым законодательством советского, современного периода. Несколько иной и как вполне сложившийся подход отстаивают авторы современных учебников по трудовому праву. В России первые законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, по мнению А.М. Куренного, появились в конце XIX в., однако в то время вряд ли можно говорить о появлении самостоятельной отрасли права[[257]](#footnote-257). До советского периода, считают С.В. Колобова и Ю.С. Сергеенко, трудовые отношения регулировались отраслью гражданского права. По мнению этих авторов, «первый Кодекс законов о труде, принятй в 1918 г., закрепил отрасль трудового права как самостоятельную, регулирующую поведение людей в общественной организации труда. хотя и действовали отдельные законы о труде (например, Устав о промышленном труде 1913 г.)»[[258]](#footnote-258). Следует обратить внимание на то, что несколько отличные подходы на историю формирования законодательства о труде имелись не только среди ученых Российской империи, но и советского периода.

Следует обратить внимание на издание многоплановых исторических исследований, затрагивающих историю науки, отрасли трудового права, отдельных институтов и законодательства о труде. Одними из первых исследователей в постсоветский период выступили Хохлов А.В. (Иваново, 1993)[[259]](#footnote-259), Хохлов Е.Б. (СПб., 1996, 1999), Акопова Е.М. (Ростов на Дону, 2001), Киселев И.Я. (М., 2001) и др.

Изложенное выше понимание системности и дискретности трудового законодательства в прошлом позволяет обратить внимание на определенные тенденции в изменениях отдельных норм и институтов ТК РФ с точки зрения: во-первых, масштабных изменений и проблем, связанных с реализацией механизма «регуляторной гильотины» в трудовых отношениях; во-вторых, вступлением в силу с 01.01.2021 новых правил по охране труда, затрагивающих интересы сторон трудовых отношений и государства; в-третьих, трудоправовое обеспечение права на труд работникам с учетом пандемии короновирусной инфекции ( COVID – 19).

Современное развитие законодательства о труде демонстрирует тесную взаимосвязь с гражданским и административным законодательством. Примером выступают изменения в ТК РФ по охране труда и цифровизации, а также принятие важнейших актов Верховным Судом РФ и Конституционным Судом РФ.

*Солянкина Надежда Алексеевна,*

*старший преподаватель кафедры правового обеспечения экономичексой деятельности Академии управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск*

**ОСНОВАНИЯ И УСЛОВИЯ НАСТУПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НАНИМАТЕЛЯ – ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА**

В трудовом законодательстве Республики Беларусь отсутствует системное правовое регулирование вопросов материальной ответственности нанимателя перед работником. Возмещение причиненного ущерба непосредственно трудовым договором не предусматривается. Оно является следствием ненадлежащего исполнения сторонами своих обязанностей. Таким образом, материальная ответственность возникает не из трудового договора, а в связи с ним. Без трудового договора материальной ответственности нет.

Правовым основанием применения юридической ответственности в трудовом праве является трудовое правонарушение. Правонарушение в любой отрасли права рассматривается как антипод правомерного поведения. Г. А. Прокопович под основанием правовой ответственности понимает юридические факты, наличие которых делает ответственность возможной, а их отсутствие полностью ее исключают[[260]](#footnote-260). Ответственность возникает непосредственно из факта правонарушения. «Правонарушение – основание ответственности; где есть правонарушение, там есть (должна быть) ответственность; без правонарушения нет ответственности»[[261]](#footnote-261).

Действительно, совершая правонарушение, лицо тем самым нарушает одну из обязанностей, возложенных на него в трудовом правоотношении, а, следовательно, возникает правомочие применить санкцию за это правонарушение.

Родовые черты трудового правонарушения обнаружить достаточно легко. Трудовое правонарушение: а) всегда совершается субъектом трудового права; б) оно существует в рамках правоотношения, входящего в сферу трудового права; в) это деяние само по себе и есть факт неисполнения или ненадлежащего исполнения виновным лицом своих обязанностей в рамках такого правоотношения.

Наличие юридического основания связывается с существованием правовой нормы, устанавливающей юридическую ответственность за совершенное деяние. Отсутствие такого основания, безусловно, исключает правовую ответственность лица. Рассматривая субъективное основание ответственности юридического лица, отметим, что не существует принципиального различия в основаниях ответственности индивидуальных и коллективных субъектов. «…Основания …ответственности граждан и юридических лиц в принципе одинаковы…»[[262]](#footnote-262). Это означает, что выработанное в юридической науке положение об объективном и субъективном основаниях ответственности применимо и к юридическим лицам.

Как известно, в сфере трудового права существует не один (как в уголовном праве), а несколько видов ответственности (как минимум – материальная и дисциплинарная), это значит, что в основании ответственности каждого вида лежит свой юридический факт. Распространенной в научной литературе точкой зрения является то, что дисциплинарный проступок является не только основанием дисциплинарной ответственности, но и основанием материальной ответственности. Однако, как верно замечает А. Е. Коробов «в этом случае не понятно, почему за одно и тоже правонарушение (дисциплинарный проступок) наступает два вида ответственности – дисциплинарная и материальная. Такой подход является несколько упрощенным»[[263]](#footnote-263).

На наш взгляд, эта позиция является не вполне обоснованной и, полагаем – стоит согласиться с мнением Л. А. Сыроватской[[264]](#footnote-264) и П. Р. Стависского[[265]](#footnote-265), которые выделяли два вида трудовых правонарушений: дисциплинарный проступок как основание дисциплинарной ответственности и имущественный проступок как основание материальной ответственности. Такой подход, кажется нам верным, поскольку трудовое имущественное правонарушение в отличие от дисциплинарного проступка сопряжено с причинением ущерба организацией работнику, или наоборот, работником имуществу организации. Трудовое правонарушение включает в себя и дисциплинарный проступок и имущественное правонарушение, за совершение которых наступает ответственность по трудовому праву.

Наличие действительного имущественного ущерба является основанием для постановки вопроса о возмещении возникшего вреда. Но для того, чтобы ответственность за ущерб могла быть фактически возложена на то или иное лицо, она должна быть обоснованной и правомерной[[266]](#footnote-266). Для этого необходимо установить наличие причинной связи между противоправным деянием и причиненным вредом.

Е. Б. Хохлов отмечает, что основанием материальной ответственности является имущественное правонарушение под которым следует понимать противоправное, виновное причинение...прямого действительного ущерба, совершенное лицом, состоящим в момент причинения в трудовом правоотношении[[267]](#footnote-267).

Как отмечают украинские ученые «национальное трудовое законодательство не определяет условий наступления материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику. Более того, вообще отсутствует четкое определение оснований материальной ответственности работодателя»[[268]](#footnote-268).

В законодательстве о труде Республики Беларусь получили закрепление условия наступления материальной ответственности только работника. Так, в ст. 400 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) четко установлен перечень условий, наличие которых требуется для привлечения работника к материальной ответственности. Но ТК не содержит аналогичной нормы в отношении другой стороны трудового договора – нанимателя. Анализируя общие условия наступления юридической ответственности, условия привлечения к материальной ответственности работников, содержание норм, устанавливающих случаи материальной ответственности нанимателя, а равно, принимая во внимание двусторонний характер материальной ответственности, можно, по аналогии с российским законодательством, выделить условия, при одновременном наличии которых возможно наступление материальной ответственности обеих сторон трудового договора. Эти условия представляют собой элементы состава правонарушения, которое является основанием материальной ответственности.

1. Причинение ущерба другой стороне трудового правоотношения: нанимателем – в результате неисполнения законодательства о труде (при этом, как отмечает Н. В. Антипьева, под ущербом необходимо понимать наступление как материального, физического, так и морального вреда)[[269]](#footnote-269) работником – при исполнении трудовых обязанностей. При определении размера ущерба по общему правилу учитывается только реальный ущерб, упущенная выгода не учитывается, за исключением случая причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (п. 6 ст. 404 ТК). Под реальным ущербом понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние денежные выплаты (за исключением штрафов, взыскиваемых с нанимателя) (ч. 2 ст. 400 ТК).
2. Противоправность поведения. Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет обязанности, возложенные на него ТК, иными актами законодательства о труде, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором. Действие признается противоправным, если оно запрещено законом или иным нормативным правовым актом либо не соответствует закрепленным в нормах законодательства о труде правилам. Противоправное бездействие – это несовершение определенного действия, которое предписывалось субъекту трудового права, вменялось ему в обязанности. Противоправность поведения нанимателя состоит в невыполнении или ненадлежащем выполнении им конкретных обязанностей, предусмотренных нормами трудового законодательства, коллективными и трудовыми договорами, должностными инструкциями;
3. Вина в причинении ущерба. Наиболее распространенной формой вины при причинении ущерба нанимателю является неосторожность. Однако, анализируя положения трудового законодательства, регламентирующие вопросы материальной ответственности нанимателя, можно констатировать, что установление формы вины в отношении совершенного им правонарушения не является обязательным, поскольку она, как правило, не влияет на характер и размер подлежащего возмещению ущерба;
4. Прямая причинная связь между противоправным поведением и понесенным другой стороной ущербом. Для констатации наличия объективной стороны трудового правонарушения, как условия наступления материальной ответственности необходимо, чтобы между наступившим вредом (следствием) и противоправным деянием (причиной) имелась прямая причинно-следственная связь. Эта связь должна быть определена не только как возможная или вероятная, но и как несомненно достоверная.

Установление всех вышеперечисленных условий в совокупности позволяет говорить о наличии состава трудового деликта, как юридической базы для наступления материальной ответственности. Цель и мотив правонарушителя в трудовом праве, по общему правилу, являются юридически безразличными.

Хотим отметить, что реакция государства на противоправные посягательства на трудовые права граждан должна выражаться в нормах трудового права компенсационного и карательного характера путем законодательного закрепления оснований материальной ответственности нанимателя с указанием условий ее наступления.

Правовым основанием применения юридической ответственности в трудовом праве является трудовое правонарушение, под которым предлагается понимать виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей субъектами трудовых правоотношений, которое может выражаться в виде дисциплинарного или имущественного проступка». Трудовое правонарушение отличается от других правонарушений именно субъектами и содержанием.

Основываясь на анализе положений о материальной ответственности можно констатировать отсутствие сформированного института материальной ответственности нанимателя, в отличие от института материальной ответственности другой стороны трудового договора – работника, что делает нелогичной структуру ТК и затрудняет применение норм на практике.

Нормы, которые регулируют эту ответственность, должны найти свое закрепление в действующем кодексе, что значительно упростит применение спорных норм трудового законодательства, а также улучшит действие существующих гарантий.

*Скачкова Галина Семеновна,*

*доктор юридических наук, профессор*

*профессор кафедры*

*гражданского права и процесса*

*ЧОУ ВО Юридический институт*

*г. Санкт-Петербург*

**СОЧЕТАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО И ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений является, согласно ст. 2 Трудового кодекса РФ, одним из основных принципов правового регулирования социально-трудовых отношений. Среди этих отношений особое место занимают отношения по социальному партнерству, взаимодействие субъектов которых (работников и их представителей, работодателей и их представителей, органов государственной власти и органов местного самоуправления) направлено на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 Трудового кодекса РФ).

Тем самым социальное партнерство играет важную роль в реализации права работников, работодателей, их объединений на участие в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Договорное регулирование, как одно из важнейших направлений социального партнерства, в сочетании с государственным регулированием общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права, является одновременно не только принципом трудового права, но и элементом метода данной отрасли российского права, т.е. способа этого регулирования (ст. 9 Трудового кодекса РФ).

Для развития социального партнерства договорное регулирование взаимоотношений его сторон является преобладающим, устанавливая их права и обязанности, базируясь при этом на законодательной основе введения.

В Конституции РФ 1993 г. не говорилось о социальном партнерстве, развернутые положения о котором появились в Разделе II «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ[[270]](#footnote-270).

В ранее действующем КЗоТ РСФСР (РФ) от 9 декабря 1971 г.[[271]](#footnote-271) содержалась лишь одна статья 7 «Коллективный договор», дававшая понятие коллективного договора и отсылавшая к [Закону](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=2&base=LAW&n=48396&date=09.02.2022) РФ от 1 марта 1992 г. № 3543-1 «О коллективных договорах и соглашениях»[[272]](#footnote-272), регулировавшему порядок разработки и заключения коллективного договора.

Вместе с тем в специальной литературе уже в тот период времени при отсутствии «прямых» конституционных положений о социальном партнерстве обращалось внимание на большую роль в осуществлении нового социального порядка не только законов и иных правовых актов государственных органов.

Отмечались также роль и значение договоров, соглашений между государством и общественными объединениями, а также между различными социальными и профессиональными группами. В качестве примеров таких соглашений приводились периодически заключаемые на федеральном уровне на 3 года генеральные соглашения профсоюзов, объединений работодателей и Правительства РФ, коллективные договоры профсоюзов и объединений работодателей[[273]](#footnote-273).

В субъектах РФ стала формироваться региональная нормативно-правовая база по регулированию социального партнерства[[274]](#footnote-274).

Был принят и Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»[[275]](#footnote-275).

В настоящее время правовые основы социального партнерства изложены в Трудовом кодексе РФ, в части второй которого содержится Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда, нормативно-правовая база которого расширяется с принятием на федеральном уровне ряда нормативных правовых актов, реализуемых в рамках социального партнерства[[276]](#footnote-276).

Понятие социального партнерства законодательно определено в ст. 23 Трудового кодекса РФ как «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

В настоящее время обновляется и региональное законодательство по социальному партнерству − как путем внесения изменений и дополнений в ранее действовавшие региональные законы либо принятием новых законов по социальному партнерству[[277]](#footnote-277), а также в их развитие и других документов[[278]](#footnote-278).

Принятие в 2020 г. новой редакции Конституции РФ вывело на новый, конституционный уровень механизм согласования и сбалансированности прав и обязанностей гражданина, интересов участников производственного процесса (работников и работодателей) с обеспечением социального партнерства в сфере труда, экономической, политической и социальной солидарности (ст. 75.1 Конституции РФ)[[279]](#footnote-279).

Будучи заинтересованным в привлечении граждан и их инициатив к решению социальных вопросов, российское государство пытается создать условия для функционирования данной системы. Для этого используются различные формы социального партнерства, в том числе посредством стимуляции работодателей участвовать в реализации социально значимых программ, проведения консультаций в целях совместного решения конкретных проблем, заключения коллективных договоров и соглашений на разных уровнях социального партнерства: федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном (ст. 26-27 Трудового кодекса РФ).

Социальное партнерство, имея законодательную основу для своего существования, реализует имеющееся у него полномочия, главным образом, посредством заключения различного рода соглашений и коллективных договоров.

Коллективные договоры и соглашения конкретизируют трудовое законодательство РФ, повышая или уточняя предусмотренный федеральными или региональными законами уровень гарантий трудовых прав работников конкретного работодателя или группы работодателей на всех уровнях социального партнерства, восполняя тем самым пробелы в праве. В рамках коллективно-договорного регулирования отношений сферы трудового права определяются системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов и различного вида выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются льготы и преимущества для работников, вводятся локальные акты по любым вопросам социально-трудового характера и т.д.

Так, обязательства сторон социального партнерства на федеральном уровне по ключевым направлениям социально-экономической политики зафиксированы в подписанном 21 марта 2021 г. Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы[[280]](#footnote-280).

На федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства также заключаются соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения по самым различным вопросам. В последние годы все большее значение имеют соглашения по регулированию социально-трудовых отношений, заключенные на отраслевом (межотраслевом) уровне социального партнерства в различных отраслях экономики[[281]](#footnote-281).

Особую значимость таким соглашениям придает закрепленное в ст. 48 Трудового кодекса РФ положение о возможности распространения заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения на работодателей, не участвовавших в заключении данного соглашения.

На уровне организаций социально-трудовые отношения регулируются коллективными договорами, заключаемыми работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40-44 Трудового кодекса РФ).

На достижение договоренностей в рамках социального партнерства между работодателем и соответствующим представительным органом работников по самым различным вопросам регулирования социально-трудовых отношений ориентируют стороны социального партнерства и документы МОТ.

В большинстве конвенций и рекомендаций МОТ, касающихся практически всех социально-трудовых вопросов, закреплены положения о необходимости социального партнерства, определяющие его содержание, механизм, права и обязанности субъектов[[282]](#footnote-282).

На решение проблем социального партнерства направлена и подписанная 11 декабря 2020 г. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021-2024 гг., основанная на национальных приоритетах в социально-трудовой сфере[[283]](#footnote-283).

Программа исходит из основных направлений Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г., разработанного Минэкономразвития России[[284]](#footnote-284), стратегической концепции МОТ по продвижению достойного труда[[285]](#footnote-285), Декларации столетия МОТ о Будущем сферы труда[[286]](#footnote-286) и Целей устойчивого развития ООН на период до 2030 г.[[287]](#footnote-287)

Таким образом, в России созданы все условия, позволяющие сторонам социального партнерства направлять свои усилия на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

*Таранова Юлия Сергеевна –*

*аспирант кафедры трудового права*

*юридического факультета*

*ОУП ВО «АТиСО», г. Москва*

**ОСОБЕННОСТИ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ВОДИТЕЛЕМ**

Управление транспортным средством – особенная сфера деятельности, для работы в которой к работнику предъявляется ряд специфических требований. Именно поэтому трудовой договор с водителем имеет некоторые особенности, которые нужно учитывать при составлении этого документа. Работодателю следует серьезно относиться к формулированию условий трудового договора с работником-водителем. Это поможет ему избежать как претензий со стороны контролирующих органов, так и минимизировать риск судебных споров с работником.

Трудовой договор с водителем должен, с одной стороны, удовлетворять всем требованиям, касающимся обыкновенного трудового договора. Их перечень закреплен в ст. 57 ТК РФ. Это сведения (ч. 1 ст. 57 ТК РФ) и условия (ч. 2 ст. 57 ТК РФ), которые, в свою очередь, делятся на обязательные и дополнительные[[288]](#footnote-288).

С другой стороны, трудовой договор с водителем должен содержать ряд особенностей, связанных со спецификой деятельности по управлению автомобилем.

Распространенной ошибкой в трудовых договорах с водителями, выявляемой государственными инспекторами труда, является указание автомобиля как места работы, что является неверным, поскольку под местом работы подразумевается организация, расположенная в определенной местности.

Некоторые кадровые работники рекомендуют указывать в трудовом договоре с водителем рабочее место работника (например, автомобиль Субару Форестер) и его регистрационный номер (например, В 523 НМ 10). Это оправданно, если не предполагается, что работник будет работать на других автомобилях, и поможет работодателю, например, доказать прогул работника. Но если существует вероятность переброски работника с одного автомобиля на другой, конкретизировать рабочее место работодателю не стоит. Суды в таком случае признают данные действия перемещением, что не требует согласия работника (например, Апелляционное определение Мурманского областного суда от 05.06.2013 по делу № 33-1890/2013[[289]](#footnote-289)).

Вместе с тем, представляется целесообразным указание в трудовом договоре типа автомобиля, на котором будет работать работник, например, легковой автомобиль, грузовой автомобиль, автобус и т. д., поскольку к водителям таких автомобилей предъявляются разные профессиональные и квалификационные требования. Кроме того, существует и специфика рабочего времени водителей разных типов автомобилей.

Так, к управлению автобусами, осуществляющими организованную перевозку группы детей, допускаются водители, имеющие на дату начала организованной перевозки группы детей стаж работы в качестве водителя транспортного средства категории «D» не менее одного года из последних двух лет и не привлекавшиеся в течение одного года до начала организованной перевозки группы детей к административной ответственности в виде лишения права управления транспортным средством или административного ареста за административные правонарушения в области дорожного движения (п. 6.4 Профессиональных и квалификационных требований, предъявляемых при осуществлении перевозок к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, указанных в абзаце первом пункта 2 статьи 20 Федерального закона «О безопасности дорожного движения», утвержденных Приказом Минтранса России от 31.07.2020 № 282[[290]](#footnote-290)).

Что касается специфики установления в трудовом договоре рабочего времени, то, например, в соответствии с п. 7 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, утв. Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424, с согласия водителей рабочий день (смена) может быть разделен на части. Разделение рабочего дня (смены) производится на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации[[291]](#footnote-291). Условие о разделении рабочего дня (смены) на части следует закрепить в трудовом договоре в водителем.

Важным условием, которое рекомендуется устанавливать в трудовом договоре с водителем, является условие о наличии у работника водительского удостоверения требуемой категории. Так, если на работу в качестве водителя автомобиля, предназначенного для перевозки пассажиров и имеющего более восьми сидячих мест, помимо сиденья водителя, принимается работник, то он должен иметь водительское удостоверение категории «D» (п. 1 ст. 25 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения»[[292]](#footnote-292)). Поэтому необходимо прописать в трудовом договоре условие о наличии у такого работника водительского удостоверения категории «D». Установление такого условия позволит регламентировать трудовые отношения с работником в случае приостановления его права на управление транспортным средством на срок до двух месяцев, когда, в силу ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить работника от работы, а также уволить его по п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, если его право на управление транспортным средством приостановлено на срок более двух месяцев или он лишен такого права[[293]](#footnote-293).

Сложность вызывает правильное указание в трудовом договоре характера работы водителя. Ввиду того, что ТК РФ не дает определений разновидностей характера работы, мнения юристов и кадровых работников по поводу установления характера работы водителям разные. На практике работодатели устанавливают для водителей как разъездной характер работы, так и такой характер работы, как работу в пути или даже подвижной характер работы. Представляется, что правильным будет установление для водителя разъездного характера работы, поскольку его работа будет постоянно связана с разъездами. Формулировка условия трудового договора с водителем-дальнобойщиком о характере работы может быть, к примеру, следующей: «Работнику устанавливается разъездной характер работы по территории Российской Федерации».

Значение установления работнику-водителю разъездного характера работы состоит в том, что ему часто устанавливается надбавка за разъездной характер работы (ч. 1 ст. 129 ТК РФ[[294]](#footnote-294)), а также в том, что служебные поездки сотрудников, работа которых носит разъездной характер, нельзя относить к командировкам (ст. 166 ТК РФ[[295]](#footnote-295), п. 3 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749[[296]](#footnote-296)). Поэтому, если трудовая функция водителя предусматривает постоянные поездки, в его трудовой договор необходимо включить условие о разъездном характере работы. В такой трудовой договор обычно включают и положения об обязанности работодателя по возмещению расходов работникам с разъездным характером работы, указанных в ст. 168.1 ТК РФ (расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя[[297]](#footnote-297)).

Довольно распространенной ошибкой работодателя, выявляемой Государственной инспекцией труда в Республике Карелия, является указание в трудовом договоре водителей грузовых автомобилей условия о ненормированном рабочем дне. В силу ст. 101 ТК РФ[[298]](#footnote-298), п. 8 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей, утв. Приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424, ненормированный рабочий день может устанавливаться только для водителей легковых автомобилей (кроме легковых такси), а также для водителей автомобилей, занятых на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях[[299]](#footnote-299). Водителям грузовых автомобилей ненормированный рабочий день установлен быть не может.

В трудовом договоре с водителем рекомендуется подробно прописать обязанности, вытекающие из характера его деятельности, например, перед началом рабочего дня предъявлять своему непосредственному руководителю водительское удостоверение, устранять возникшие во время эксплуатации автомобиля эксплуатационные неисправности, проверять транспортное средство перед началом работы, обеспечивать его сохранность, а также сохранность перевозимых грузов и безопасность транспортировки, вести учет расхода топлива и др.

Вопрос о том, следует ли в трудовом договоре устанавливать обязанность работника-водителя проходить различные виды медицинских осмотров, обязательное психиатрическое освидетельствование, является дискуссионным. Так, существует мнение, что в трудовой договор с работником данное условие можно не включать, поскольку в ст. 57 ТК РФ такого условия нет. Кроме того, обязанность проходить данные обследования закреплена на уровне ТК РФ[[300]](#footnote-300). Противоположная позиция состоит в том, что обязанность проходить различные виды медицинских осмотров и обязательное психиатрическое освидетельствование следует закрепить как условие в трудовом договоре. Так, например, Л. В. Куревина, говоря о медицинских работниках, рекомендует включать в трудовой договор с ними условие об обязанности работника проходить обязательные медицинские осмотры[[301]](#footnote-301). Следует отметить, что такая позиция получила свое закрепление и в законодательстве. В частности, Типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией, утв. Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858, в п.п. «д» п. 11 данного нормативного акта устанавливает условие об обязанности работникапроходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другиеобязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных [Кодексом](consultantplus://offline/ref=9D1DE96DE2708F786AD3F66C75FF276CBDEA3B4277B1F3C18C04BD43F9DB4B34D2AA9F9A1086B5B0C30B553759uEaDN)[[302]](#footnote-302).

Соответственно, предпочтительнее будет закрепить в трудовом договоре с работником-водителем его обязанность проходить соответствующие медосмотры и обязательное психиатрическое освидетельствование. Работник будет знать, что работодатель может потребовать от него прохождения этих обследований, а работодатель, в свою очередь, сможет контролировать прохождение работником этих процедур.

Таким образом, правильное установление содержания трудового договора с работником-водителем довольно непростое дело. Работодателю следует при формулировании условий трудового договора учесть все нюансы, связанные с работой водителя. Это поможет снизить риски конфликтов между работником и работодателем, а также избежать претензий со стороны контролирующих органов.

*Татарникова Светлана Николаевна, заместитель руководителя Центра трудовых отношений и социальных отношений Института профсоюзного движения ОУП ВО «АТиСО» г. Москва*

**РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ ПРИ ВОЗМЕЩЕНИИ РАБОТНИКУ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ СО СЛУЖЕБНОЙ КОМАНДИРОВКОЙ**

Принцип социальной справедливости относится к общепризнанным принципам международного права. Он закреплен Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, принятым Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года, и другими международно-правовыми актами.

Международная организация труда рассматривает социальную справедливость, наряду со свободой, достоинством человека, защищенностью и безопасностью, недопущением дискриминации, в качестве основополагающей ценности и основополагающего элемента устойчивого экономического и социального развития[[303]](#footnote-303).

Принцип социальной справедливости носит общеправовой характер, при этом для правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений он имеет особое значение. «Каждый принцип российского трудового законодательства, - подчеркивает К.Д. Крылов, - связан с социальной справедливостью»[[304]](#footnote-304).

В то же время следует отметить, что в отдельных случаях принцип социальной справедливости реализуется в нормах права недостаточно последовательно. В качестве примера рассмотрим, как решаются в трудовом законодательстве и иных актах, содержащих нормы трудового права, вопросы возмещения работнику расходов, связанных со служебной командировкой, обратив при этом особое внимание на условия выплаты суточных.

По общему правилу, в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ч. 1 ст. 168 Трудового кодекса РФ).

Размер выплаты суточных работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений, при направлении в служебные командировки на территории РФ установлен Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 и составляет 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке. В настоящее время это самый низкий размер суточных в странах ЕАЭС. Так, в Беларуси размер суточных при внутренних командировках, оплачиваемых за счет государственного бюджета, составляет (в пересчете на российские рубли[[305]](#footnote-305)) 261 руб.[[306]](#footnote-306), в Кыргызстане - 446 руб. при поездках в регионы и 535 руб. - в Бишкек[[307]](#footnote-307), в Казахстане - 1025 руб.[[308]](#footnote-308)

Размер суточных в иностранной валюте работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов РФ, федеральных государственных учреждений установлен Постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2005 № 812 и зависит от страны назначения. Как и в случае с командировками по стране, размер суточных при загранкомандировках для этой категории российских граждан предусмотрен на существенно меньшем уровне, чем в других государствах, в т.ч. партнерах России по ЕАЭС. Так, при командировке во Францию минимальный размер суточных для австралийца составит (в долл. США) - 141[[309]](#footnote-309), для американца (в зависимости от населенного пункта во Франции) - от 124 до 175[[310]](#footnote-310), для белоруса – 98, для казаха - 91, для киргиза – 71, для гражданина РФ – 65 долл.

Размер суточных для работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений определяется нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ч. 3 ст. 168 ТК РФ).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам других работодателей определяются коллективным договором или локальным нормативным актом (ч. 4 ст. 168 ТК РФ). При этом для целей налогообложения налогом на доходы физических лиц (НДФЛ) суточные подлежат нормированию. Поскольку у работника отсутствует обязанность документального подтверждения фактически понесенных дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства, нормирование суточных является необходимой мерой, обеспечивающей их компенсационный характер, и повсеместно применяется в странах с рыночной экономикой[[311]](#footnote-311).

В соответствии с п. 1 статьи 217 Налогового кодекса РФ, при оплате работодателем налогоплательщику расходов, связанных со служебной командировкой, в доход, подлежащий налогообложению, не включаются суточные, выплачиваемые в соответствии с законодательством РФ, но не более 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации и не более 2 500 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке за пределами территории Российской Федерации. Несмотря на то, что размер суточных трудовым законодательством никак не ограничен, эти значения стали планкой, на уровне которой большинство организаций, «с целью устранения расхождений в бухгалтерском и налоговом учёте»[[312]](#footnote-312), устанавливает размер суточных для своих работников.

Предельные значения в размере не более 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке на территории РФ и не более 2 500 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке за пределами территории РФ были установлены Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 216-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса РФ и некоторые другие законодательные акты РФ» и действуют с 1 января 2008 года.

Однако, в силу инфляции, эти предельные значения в настоящее время в значительной мере утратили свою экономическую обоснованность.

Принимая во внимание официальные данные Росстата, инфляция за период с января 2009 года по декабрь 2021 года составила 140,06 %. Таким образом, то, что в 2008 году можно было купить за 700 руб., к концу 2021 года стоило 1 680 руб. В этой связи показательно, что согласно проведенному еще в 2018 году сервисом OneTwoTrip for Business онлайн-опросу, 71% из 1300 опрошенных командированных сотрудников российских компаний признались, что суточных не хватает на расходы в поездках[[313]](#footnote-313).

Согласно п. 1 статьи 41 НК РФ, доходом признается экономическая выгода в денежной или натуральной форме, учитываемая в случае возможности ее оценки и в той мере, в которой такую выгоду можно оценить, и определяемая в соответствии с главами «Налог на доходы физических лиц», «Налог на прибыль организаций» Налогового кодекса.

Таким образом, можно сделать вывод, что в настоящее время в тех организациях, где локальными нормативными актами предусмотрена выплата суточных в размере от 701 до 1680 рублей, с работников удерживается НДФЛ не за дополнительный доход, а за расход, понесенный работником.

Выше на примере командировки во Францию было показано, что гражданин РФ получает минимальные суточные по сравнению с гражданами других стран, в т.ч. стран ЕАЭС – 65 долл. США. Однако их фактический размер, с учетом налогообложения, еще ниже. Исходя из курса доллара по состоянию на 08.02.2022, гражданин РФ должен был оплатить с превышающей 2500 руб. части суточных подоходный налог в размере 314,47 руб. Следовательно, его суточные фактически составляли 60,7 долл. США.

Рассмотренные ситуации противоречат началам законодательства о налогах и сборах, а именно принципу соразмерности налогообложения (п. 3 ст. 3 НК РФ), который закрепляет необходимость экономического основания налоговых платежей и недопустимость их произвольного установления, а также запрет на установление налогов, сборов и взносов, препятствующих реализации гражданами своих конституционных прав.

В данном случае нарушается конституционное право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ), поскольку работник, направляемый в служебную командировку, вынужден, по сравнению с работником, работающим стационарно, нести дополнительные расходы и уплачивать с них НДФЛ.

Необходимо не только пересмотреть давно утратившие свое экономическое основание размеры суточных для работников государственных структур и предельные значения суточных, не подлежащих налогообложению, но и установить в законодательстве порядок регулярного (желательно – ежегодного) их пересмотра.

Такая практика существует во многих странах мира. Например, в Австралии перечень суточных расходов, которые считаются разумными и не включаются в доход работника, излагаются в Налоговых решениях, ежегодно публикуемых Налоговым управлением страны[[314]](#footnote-314), Суточные зависят от годовой заработной платы работника, местности его пребывания при поездке в командировку, а также от наличия или отсутствия бесплатного питания в командировке (см. Табл. 1).

Табл. 1

**«Разумные размеры» суточных в Австралии при командировках внутри страны с проживанием в городах и загородных центрах с высоким уровнем цен (в пересчете в доллары США по курсу на 08.02.2022)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Годовая заработная плата работника** | Завтрак | Обед | Ужин | Непредвиденные расходы |
| **92 320 и ниже** | 20.86 | 23.46 | 40.00 | 14.71 |
| **от 92 321 до 164 321** | 22.71 | 32.14 | 45.00 | 14.71 |
| **от 164 322 и выше** | 26.79 | 37.93 | 53.07 | 14.71 |

Заметим, что в США, Германии и других странах при определении не включаемого в доход работника размера суточных его годовая заработная плата в расчет не принимается, а разбивка суммы суточных на завтрак, обед, ужин и непредвиденные расходы применяется очень широко. Например, в Германии, если работник остановился в отеле, предоставляющем завтрак и (или) ужин, размер его суточных уменьшается на 20% и (или) 40% соответственно. Если работодатель направляет работника на мероприятие, где участникам предоставляется обед – суточные уменьшаются на 40%[[315]](#footnote-315). Такой подход представляется справедливым, поскольку исходит из компенсационного характера суточных. Для работодателей, не относящихся к государственным или муниципальным структурам, в условиях нашей страны его можно внедрить инструментами локального регулирования.

Рассматривая зарубежный опыт возмещения работнику расходов, связанных с командировкой, отметим широкое применение принципа районирования, что представляется весьма актуальным и для нашей страны в силу высокой дифференциации уровня цен в различных регионах.

*Томашевский Кирилл Леонидович,*

*доктор юридических наук, профессор,*

*профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы, главный научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», председатель ОО «Сообщество трудового права», г. Минск*

**О ПЛАНИРУЕМЫХ ИЗМЕНЕНИЯХ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС БЕЛАРУСИ В ЧАСТИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ И ЭЛЕКТРОННОГО КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА**

Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь к концу октября 2021 года подготовило для внесения Правительством в Парламент проект закона «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» (далее – Проект или законопроект). Проект разработан во исполнение п. 23 плана подготовки законопроектов на 2021 год, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 04.01.2021 № 2. Целью подготовки проекта Закона является корректировка Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) с учетом практики его применения, анализа эффективности последних изменений, выявленных пробелов и коллизий. Данный законопроект был также предметом обсуждения на трехстороннем Национальном совете по трудовым и социальным вопросам 19 ноября 2021 г.

В этой связи представляется актуальным остановится в настоящей статье на наиболее значимых корректировках в ТК, иные законы, дать им независимую экспертную оценку и спрогнозировать правовые последствия их возможного принятия Парламентом в 2022 году.

1. Совершение сторонами трудовых отношений действий в письменной форме (электронном виде)

Разработчики предлагают дополнить ТК новой ст. 291, урегулировав в ней электронный (цифровой) механизм взаимодействия работника и нанимателя в процессе трудовой деятельности: «В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, предупреждение работника, получение от него согласия, ознакомление, в том числе под роспись, с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых предписано законодательством о труде, а также обращения работника к нанимателю и совершение иных действий, предусмотренных настоящим Кодексом в письменной форме, могут осуществляться в электронном виде, в том числе с использованием аналогов собственноручной подписи. При этом программно-технические средства, используемые нанимателем, должны позволять однозначно идентифицировать работника.».

Интересно, что данные нормы предлагается распространить на трудовые отношения не только с дистанционными, как это было ранее, а с любыми работниками. Это решение представляется концептуально верным, поскольку в условиях повсеместной диджитализации трудовых отношений, цифровой формат взаимодействия сторон трудового договора постепенно вытесняет бумажные носители информации. Но есть и некоторые недостатки в проекте предлагаемых норм.

Во-первых, минус предлагаемой статьи состоит в её помещении в гл.2 ТК о заключении трудового договора. Логичнее её было бы расположить в гл.1 «Общие положения», поскольку речь в нормах права идет об ознакомлении с локальными правовыми актами, приказами, распоряжениями нанимателя, уведомлениями (последние, к примеру, могут быть использованы при изменении, прекращении трудового договора, при изменении норм труда, предоставлении трудового отпуска и т.д.).

Во-вторых, слово «требования» в указанной норме стоило бы заменить на «предупреждения», поскольку требования по охране труда – это не самостоятельный документ, а элемент содержания локальных правовых актов по вопросам охраны труда, а вот предупреждение как документ и процедурное правило упоминается в ряде статей ТК (ч.3 ст.32, ч.3 ст.43).

В-третьих, остается не совсем понятно, что понимают разработчики под «аналогами собственноручной подписи»: электронная цифровая подпись, авторизация пользователя при входе в то или иное программное обеспечение, сканирование документа с собственноручной подписью, фотокопия документа и т.п.? Ответа на данный вопрос в предлагаемых нормах нет. Не решает проблему и указание на то, что программно-технические средства, используемые нанимателем, должны позволять однозначно идентифицировать работника. Вероятно, в развитие данной нормы потребуется принять подзаконный нормативный правовой акт, разъясняющий данный термин и то какие именно технические средства, позволяющие создавать «аналоги собственноручной подписи», могут применяться нанимателем и работником в трудовых отношениях.

Обратим внимание, что еще до внесения Проекта в Парламент в п.22 Правил по охране труда, утвержденных Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 01.07.2021 № 53 (действуют с 22.09.2021), предусмотрена возможность оформления и ведения документов по охране труда в электронном виде. Если в организации такой системы программного обеспечения нет, то документы по охране труда, требующие наличия подписи работника или должностного лица, оформляются на бумажном носителе.

1. Новые правила ТК о дистанционной работе

Обратим внимание, что Проектом предполагается очередной раз дополнить перечень изменений существенных условий труда в ч.2 ст.32 ТК, а именно словами: «установление (отмена) работнику дистанционной работы». Тем самым разработчики пошли по весьма спорному пути отнесения установления или отмены дистанционной работы по инициативе нанимателя путем ее «навязывания» работнику по правилам ст.32 ТК под угрозой увольнения по п.5 ч.2 ст.35 ТК. Мы согласны с Е.В. Мотиной в том, что «трудовой договор о дистанционной работе – это самостоятельный вид трудового договора»[[316]](#footnote-316) и договоренность между работником и нанимателем об этой гибкой (нетипичной) форме занятости, опосредуемой самостоятельным видом трудового договора, должна достигаться обеими сторонами добровольно, а не вынужденно со стороны работника под угрозой возможного его увольнения. Как мы ранее писали[[317]](#footnote-317) [2, с.72], учитывая то, что наниматель не вправе в одностороннем порядке обязывать работника использовать свое жилое помещение в служебных целях, то вопрос об установлении условия о дистанционной работе должен решаться работником и нанимателем по общей процедуре изменения условий трудового договора, то есть по соглашению сторон (ч.4 ст.19 ТК).

Проект предусматривает ряд важных корректировок в гл.251 ТК «Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу».

В частности, в ст. 3071 ТК вводятся две новые части следующего содержания:

«Дистанционная работа может быть постоянной, а также временной или с чередованием периодов выполнения работником работы дистанционно и на рабочем месте в организации (комбинированная работа) (статья 3075).

Договоренность между нанимателем и работником о выполнении работником дистанционной работы, в том числе временно, выполнении комбинированной работы, может достигаться как при приеме на работу, так и впоследствии в течение срока действия трудового договора.»;

Положительно следует оценить то, что разработчики Проекта вслед за российским и казахстанским законодателями предусматривают три варианта дистанционной работы, которые выработаны практикой, особенно широко используемой в условиях пандемии Covid-19 для социального дистанцирования работников и снижения издержке со стороны нанимателей:

1. постоянная дистанционная работа;
2. временная дистанционная работа;
3. комбинированная дистанционная работа, сочетающая в себе признаки дистанционной и офисной работы.

Новое общее правило о договорном механизме установления дистанционной работы во второй из двух вышеуказанных норм, сформулировано в целом удачно. Но при этом некоторые исключения из него вытекают из ч.1 новой редакции ст. 3075 ТК, о чем будет сказано ниже.

Корректировки в ч.4 и 5 ст. 3071 ТК увязаны с ранее рассмотренными новеллами в ст.291 в части расширения электронной формы взаимодействия сторон трудового договора. Так, ч.5 указанной статьи планируется изложить в новой редакции: «В случае необходимости ознакомления работника с документами под роспись работник, выполняющий дистанционную работу, может быть ознакомлен с ними путем обмена электронными документами или в электронном виде. Необходимость направления работнику копий документов на бумажном носителе определяется по соглашению сторон».

Ныне действующая редакция ч.5 ст. 3071 ТК в случае обмена файлами с текстами документов требует последующего направления копий документов на бумажном носителе в течение двух рабочих дней заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении. Конечно, для дистанционной работы эта дополнительная процедура является явно излишней.

Особого внимания заслуживает анализ правила новой редакции ст.3075:

«По соглашению между работником и нанимателем, а также по инициативе нанимателя (статья 32) дистанционная работа может выполняться временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев в течение календарного года), а также периодически с чередованием периодов выполнения работником работы дистанционно и на рабочем месте в организации (комбинированная работа).

Условие о выполнении работником дистанционной работы временно оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

Условие о выполнении комбинированной работы включается в трудовойдоговор.».

Из толкования ч.1 новой редакции ст.3075 ТК следует, что в отношении временной и комбинированной дистанционной работы законодатель допускает два способа их установления: а) по соглашению работника с нанимателем; б) по инициативе нанимателя (по правилам изменения существенных условий труда, урегулированным в ст.32 ТК).

Учитывая ранее рассмотренную новеллу в ч.2 ст.32 ТК становится понятно, что нанимателю предоставляется «механизм навязывания» работнику временной и комбинированной дистанционной работы, а равно и их отмену. Причем если это предложение обусловлено «обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя» срок такого предупреждения об изменении существенных условий труда может быть сведен до 1 дня (абз.2 п.14 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 (ред. от 31.12.2020) «О поддержке экономики»). Другим словами, на раздумье работнику о том переходить по предложению нанимателя на временную или комбинированную дистанционную работу или нет может быть дан всего один день. Итак, этот механизм изменения существенных условий труда, в случае его легализации в ТК, может использоваться только в отношении временной и комбинированной дистанционной работе. При этом он не должен применяться при постоянной дистанционной работе.

Ч.2 новой редакции ст. 3075 ТК следует понимать таким образом, что единственным документом оформляющим условие о выполнении работником дистанционной работы временно является приказ (распоряжение) нанимателя, с которым работник должен быть ознакомлен. Данное условие не требуется вносить ни в трудовой договор, ни его перезаключать, ни вносить в трудовую книжку.

Правило ч.3 новой редакции ст. 3075 ТК предусматривает включение условия о выполнении комбинированной работы в трудовой договор. Если такое условие устанавливается не при приеме на работе, а в последствии то на практике его следует оформлять дополнительным соглашением к трудовому договору. При этом считаем целесообразным в дополнение к дополнительному соглашению издавать также приказ (распоряжение). Запись о комбинированной дистанционной работе в трудовую книжку не вносится.

Вместо действующей ст. 3075 ТК, регулирующей особенности прекращения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, введена новая ст. 3076 в следующей редакции:

Статья. 3076 Особенности прекращения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу

Ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом нанимателя о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами, в электронном виде либо при личном присутствии работника. Необходимость направления работнику копии приказа на бумажном носителе определяется по соглашению сторон.».

В отличие от ст.312.8 ТК РФ, в которой с 01.01.2021, урегулированы два дополнительных основания прекращения трудового договора, белорусский законодатель ни сейчас, ни в Проекте подобные основания не предусматривает. Следовательно, к дистанционным работникам по мысли белорусского законодателя применимы все общие основания прекращения трудового договора, а также те дополнительные основания расторжения трудового договора, которые связаны с выполняемой им трудовой функции (ст.35, 47 и т.д.). Правда, остается не совсем понятно, как на практике можно реализовать, к примеру, такое основание как увольнение за прогул без уважительной причины (абз.2 п.7 ст.42 ТК), если дистанционный работник вообще вправе не появляться по месту работы, а значит его отсутствие на работе проблематично доказать. Программно-технические средства могут фиксировать только часть действий работника, связанных с выполнением им трудовых обязанностей. Организовать видеонаблюдение за работником, выполняющим работу у себя дома наниматель не вправе, т.к. тем самым будет нарушено основное право работника на невмешательство в его частую жизнь (п.8 ст.11 ТК). Так что в перспективе представляется целесообразным учесть опыт российского законодателя и ввести дополнительное основание расторжения трудового договора (к примеру, отсутствие взаимодействия между нанимателем и работником более трех рабочих дней подряд, если иная периодичность не предусмотрена в трудовом договоре).

Достаточно большой объем вопросов, возникающих между дистанционным работником и нанимателем пока остался неурегулированным в гл.251 ТК (учет рабочего времени, право дистанционного работника на отключение в периоды времени отдыха, обеспечение охраны труда и особенности расследования несчастных случаев на производстве). Очевидно, что разработчикам стоило бы глубже проработать и эти вопросы с учетом имеющихся научных публикаций, изданных в Беларуси и в России.

*Удалов Денис Эдуардович,*

*кандидат юридических наук,*

*доцент департамента психологии и развития человеческого капитала,*

*федерального государственного образовательного*

*бюджетного учреждения высшего образования*

*«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»,*

*г. Москва*

**К ВОПРОСУ О МЕТОДЕ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**(ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)**

Правовое регулирование трудовых отношений, выступает важнейшим элементом системы правового регулирования, так как обеспечивает соблюдение прав и свобод человека в сфере социальных отношений и развития личности.

Трудовое право – самостоятельная отрасль права, функционирующая в системе российского права. Так, Д.А. Керимов, дает следующее определение термину «система права» – это обусловленное экономическим и политическим строем общества внутреннее объединение в согласованное, упорядоченное и единое целое правовых норм и одновременно их подразделение на соответствующие отрасли, обладающие сами по себе относительной самостоятельностью, устойчивостью и автономностью функционирования[[318]](#footnote-318).

А.М. Васильев утверждает, что в логическом плане абстракция «система права» развертывается в структурном понятийном ряду, который объединяет категории «предмет правового регулирования», «метод правового регулирования», «институт права», «комплексный институт права», «отрасль права», «комплексная отрасль права». Понятиями данного структурного ряда выражаются основания внутренних подразделений совокупности правовых норм, фиксируются эти подразделения, устанавливаются имманентные связи между ними, отмечаются черты сходства, различия, группировка близких друг к другу правовых норм[[319]](#footnote-319).

Ведущим элементом системы права является отрасль права, под которой понимается совокупность взаимосвязанных норм права, регулирующих качественно однородную группу общественных отношений присущим ей особым методом правового регулирования[[320]](#footnote-320).

По мнению В.Н. Протасова, Н.В. Протасовой – главным подразделением в системе права является отрасль, обладающая следующими признаками:

1) особые предмет и метод правового регулирования;

2) специфические отраслевые принципы;

3) способность взаимодействовать с другими отраслями права;

4) потребность общества в регулировании данной социальной сферы именно на уровне отрасли права;

5) количественная достаточность юридических норм, требующая перехода в особое, отраслевое качество;

6) наличие обособленного, как правило, кодифицированного законодательного акта[[321]](#footnote-321).

Важнейший вопрос характеристики системы права, определение критериев обособления отраслей права. Так, в отечественной юридической науке установлено, что такими критериями являются предмет правового регулирования (главный, основной) и метод правового регулирования (дополнительный, производный)[[322]](#footnote-322).

Под предметом правового регулирования подразумевают общественные отношения определенного вида, которые подвергаются правовому воздействию (например, имущественные, трудовые, административные отношения). Природа этих отношений обуславливает и тот метод воздействия, с помощью которого осуществляется наиболее эффективный процесс правового регулирования. Это, может быть, и степень «автономности» субъектов правовых отношений, и их взаимоположение (равенство сторон или их соподчиненность), и пути, способы и средства защиты или восстановления нарушенных прав.

Метод правового регулирования определяется в основном его предметом, но зависит также от задач, целенаправленных интересов государства, которые объективно обусловлены существующими материальными и духовными условиями жизни общества. Именно этим объясняется, что тот или иной вид общественных отношений может быть урегулирован по-разному, что правовая защита разных сторон одного и того же вида общественных отношений может быть обеспечена различными средствами [[323]](#footnote-323).

Авторы монографии «Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования», отмечают, что юридическая самобытность трудового права состоит в том, что оно призвано регулировать особую сферу взаимоотношения людей в гражданском обществе, в котором добровольно реализуются способность каждого человека к наемному труду на базе не принадлежащих ему средств производства. Работник, находясь в правовом поле, реализует свои физические, интеллектуальные возможности, преследуя при этом несколько целей: выгодно сдать в наем свою способность к труду, закрепив собственные или общие с работодателем интересы и гарантии их соблюдения в договорном (согласительном) порядке; самореализоваться в ходе производства, оказания услуг, выполнения работ; получить в соответствии с договором средства, необходимые для поддержания (обеспечения) своей жизни; заслужить признание работодателя, производственного коллектива, государства за добросовестное инициативное выполнение добровольно возложенных на себя по соглашению с нанимателем трудовых обязанностей и др. Соответственно, самобытность трудового права вытекает из необходимости, во-первых, создать надлежащие условия для договорного возникновения, существования и прекращения правовых отношений наемного работника и работодателя; во-вторых, закрепить договорной характер прав и обязанностей наемного работника и работодателя; в-третьих, обеспечить реальное исполнение договорных условий, принятых на себя работодателем и наемным работником[[324]](#footnote-324).

Как отмечает, В.М. Лебедев, метод трудового права включает несколько элементов, нашедших опосредование в нормах данной отрасли. К ним можно отнести общепризнанное в науке трудового права регулирование. Оно осуществляется путем установления, закрепления и реализации уполномоченными на это государством органами прав и обязанностей субъектов отношений в сфере труда. Законодатель закрепляет необходимые для нормотворческих и правоприменительных органов понятия в трудоправовой сфере и определяет их. Также, законодатель широко использует и такой элемент метода трудового права, как согласование интересов субъектов трудового процесса[[325]](#footnote-325).

Теория трудового права выделяет четыре основных признака метода правового регулирования трудовых отношений: во-первых, сочетание централизованного и локального регулирования отношений, составляющих предмет данной отрасли права; во-вторых, сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования; в-третьих, участие в регулировании общественных отношений трудовых коллективов и профсоюзных органов; в-четвертых, своеобразие способов защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей[[326]](#footnote-326).

В частности, о договорном регулировании в сфере трудовых отношений, говорят, А.М. Лушников, М.В. Лушникова – трудовое право сформировалось на стыке нескольких отраслей права, прежде всего гражданского и административного, органические совмещает в себе частные и публичные начала. Договоры о труде как сложные, многообразные феномены можно рассматривать в нескольких аспектах: как юридические факты; как порожденные ими правоотношения, содержание которых в значительной части определяется в договорном порядке; как правоприменительные акты; в отдельных случаях – в качестве институтов трудового права (трудовой договор, коллективный договор и коллективное соглашение); как источники права (коллективные договоры и соглашения)[[327]](#footnote-327).

В рамках сравнительно-правового исследования, на основе анализа норм трудового законодательства стран Евразийского экономического союз, А.С. Чанышев, выделяет следующие методы трудового права:

– сочетание государственного и договорного регулирования, что проявляется в соблюдении следующих правил: а) договорное регулирование должно соответствовать государственному; б) договорное регулирование не должно ухудшать положение работников по сравнению с государственным регулированием; в) коллективные договоры и трудовые договоры могут содержать условия, улучшающие положение работника;

– сочетание равенства с подчинением является другим способом регулирования отношений в сфере труда. Равенство проявляется в процессе заключения трудовых договоров, коллективных договоров и соглашений. Соответственно подчинение означает, что после заключения трудового договора работник исполняет требования дисциплины труда;

– единство и дифференциация представляет собой следующий общий способ регулирования отношений в сфере труда. Единство проявляется в единых принципах и трудовых правах, а дифференциация связана с различиями в правовом регулировании отношений в сфере труда. Дифференциация проводится как по объективным, так и по субъективным основаниям. Вопросы дифференциации связаны с особенностями правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Также к отдельным аспектам регулирования трудовых отношений относится деятельность профессиональных союз и специфика защиты трудовых прав (например, участие в разрешении индивидуальных трудовых споров комиссий по трудовым спорам или согласительных комиссий) [[328]](#footnote-328).

Таким образом, метод правового регулирования трудового права, наравне с предметом правового регулирования, выступает важнейшим элементом, формирующим отрасль трудового права и всей системы законодательного регулирования сферы трудовых отношений.

*Чесалов Илья Андреевич,*

*ведущий специалист*

*Департамента международного сотрудничества*

*Аппарата Федерации независимых профсоюзов России,*

*магистрант кафедры трудового права*

*ОУП ВО «АТиСО»*

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ АСПЕКТ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ   
В РОССИИ**

Взаимодействие с принципами и нормами международного трудового права играет значимую роль в Российском законодательстве, что отражено   
в Конституции Российской Федерации. В пункте 4 статьи 15 Конституции закреплено положение о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы, а пункт 1 статьи 17 гласит, что в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным нормам международного права.

В федеральном законе N 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» указано, что Российская Федерация выступает за неукоснительное соблюдение договорных и обычных норм, подтверждает свою приверженность основополагающему принципу международного права – принципу добросовестного выполнения международных обязательств.

Начало 2022 года ознаменовало два больших юбилея: 20 лет назад был принят Трудовой кодекс Российской Федерации, а 30 лет назад была основана трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений,   
в задачи которой входит, в частности, изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, а также проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм в трудовом законодательстве России.

РТК является важнейшим координационным органом   
и играет существенную роль для международного сотрудничества в сфере труда.

Самой крупной международной организацией, специализирующейся на принятии международных конвенций и рекомендаций в сфере регулирования трудовых отношений, является Международная организации труда (далее – МОТ), созданная в 1919 году. МОТ – это одна из старейших авторитетных   
и наиболее крупных международных организаций, мировой центр социально-трудового законодательства и социального партнерства, базирующийся на основе участия в работе всех ее органов представителей трех сторон – правительств, работодателей и работников. Ее главными целями являются содействие защите трудовых прав, расширение возможностей достойной занятости, укрепление социальной защищенности и развитие диалога по вопросам, связанным со сферой труда. В настоящее время членами МОТ являются 187 стран, в том числе и Российская Федерация, которая в рамках сотрудничества с МОТ ставит перед собой задачи по ратифицированию как можно большего количества конвенций и рекомендаций для совершенствования национального законодательства, изучению и применению зарубежной практики в области регулирования трудовых отношений, разработке основанных на мировом опыте национальных трудовых норм, а также развитию социального партнерства. В ноябре 2020 года в ходе встречи с директором МОТ Гаем Райдером президент Российской Федерации Владимир Путин заявил, что Россия придает большое значение сотрудничеству с МОТ и продолжит решать задачи, лежащие в сфере ее интересов[[329]](#footnote-329).

Сотрудничество России и МОТ длится еще со времен существования СССР, который был ее членом с 1934 г. по 1940 г. и с 1954 г. по 1991 г. Всего с 1956 г. по 1991 г. СССР было ратифицировано 46 конвенций, в том числе   
и фундаментальные конвенции № 29 «О принудительном труде»,   
№ 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»,   
№ 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», № 111 «О дискриминации в области труда и занятий»   
и № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу». После распада СССР активное сотрудничество России и МОТ продолжилось, были ратифицированы оставшиеся фундаментальные конвенции №105 «Об упразднении принудительного труда» и № 182 «О наихудших формах детского труда». Всего на данный момент Россией ратифицировано 77 конвенций и два протокола, положения которых отражены в нормах Российского трудового законодательства, а некоторые имеют конституционную основу. Статья 37 Конституции Российской Федерации провозглашает труд свободным, запрещает принудительный труд, гарантирует право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены, признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, а также на отдых. В статье 2 Трудового кодекса РФ указаны   
в качестве основных принципов правового регулирования трудовых отношений такие принципы, как свобода труда, запрещение принудительного труда   
и дискриминации, равенство прав и возможностей работников и другие. Важно отметить, что принципы в этой статье признаются «исходя из общепризнанных принципов и норм международного права».

Офис МОТ работает в Москве с 1 апреля 1959 года. На тот момент это было Бюро по СССР, а сейчас Бюро обслуживает, помимо России, еще   
9 стран. 5 сентября 1997 года между Правительством Российской Федерации   
и Международной организацией труда было подписано соглашение о Бюро Международной организации труда в Москве, вступившее в силу 24 сентября 1998 года, которое еще более усилило активное сотрудничество между МОТ   
и Россией[[330]](#footnote-330).

Отдельно стоит отметить, что Международная организация труда и ее Бюро в Москве содействовали объединению усилий и сотрудничеству представителей государства, профсоюзов, работодателей и научного сообщества в создании нового российского трудового законодательства, делали соответствующие заключения по представляемым проектам. В разработке и научной оценке проектов Трудового кодекса РФ принимали участие многие известные юристы-трудовики — как исследователи, так и практики. Для специального обзора, подготовленного Бюро МОТ в Москве, научное обобщение проектов кодекса и определение перспектив развития российского трудового законодательства представили такие ученые, как Константин Давыдович Крылов, Александр Михайлович Куренной, Сергей Петрович Маврин, Юрий Петрович Орловский, Владимир Иванович Миронов, Евгений Борисович Хохлов, Антонина Ильинична Ставцева[[331]](#footnote-331).

В настоящее время взаимодействие с МОТ осуществляется в соответствии с регулярно подписываемыми Программами сотрудничества, которые предусматривают различные формы взаимодействия Министерства труда и социальной защиты РФ, Федерации независимых профсоюзов России   
и Российского союза промышленников и предпринимателей с Международной организацией труда в вопросах модернизации трудового законодательства, расширения возможностей занятости и создания рабочих мест в нашей стране, содействия учреждению безопасных условий труда и расширению социальной защиты, а также соблюдения международных трудовых стандартов и развития социального диалога. В 2020 году была подписана Программа сотрудничества на 2021-2024 гг., основной целью которой является содействие дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в Российской Федерации в направлении достижения и реализации принципов достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как поддержка устойчивых предприятий, расширение занятости, социальная защита, социальное обеспечение, условия и охрана труда, социальный диалог, международные трудовые нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда.

В качестве одного из главных приоритетов в сфере социально-трудовых отношений в Программе указано создание безопасных условий труда. Отмечена необходимость пересмотра действующих нормативных актов в соответствии с международными трудовыми нормами, а также принятие новых правил по охране труда, содержащих актуализированные требования, разработанные в том числе с учетом лучших российских и мировых практик. Было отмечено эффективное функционирование социального диалога в рамках деятельности РТК, а также важность реализации Генеральных соглашений. Стороны социального партнёрства обсуждали формат нового Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов и работодателей и Правительством на 2021–2023 годы.

В Программе также сформулированы основные направления   
и приоритеты взаимодействия РФ и МОТ на 2021-2024 гг. Первым из них является формирование ориентированного на человека подхода к развитию сферы труда, и в рамках этого направления будут решаться такие задачи, как обеспечение равенства и справедливости в вопросах оплаты труда   
и занятости; совершенствование законодательства в области недискриминации и продвижение гендерного равенства в сфере занятости; повышение эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права на основе риск ориентированного подхода; осуществление мероприятий по реализации Конвенции МОТ № 102   
«О минимальных нормах социального обеспечения» и Рекомендации МОТ № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты»; обеспечение всеобщего охвата социальной защитой от рождения до старости граждан и трудящихся во всех формах занятости, включая самозанятых и занятых в неформальной экономике, ориентированное на Конвенцию МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» и Рекомендации МОТ № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты» и др.

Также в Программе уделено внимание укреплению социального диалога, развитию систем коллективных договоров и трехстороннего сотрудничества, продвижению международных трудовых норм. В своём взаимодействии трехсторонние партнёры намерены реализовывать такие направления, как содействие развитию эффективного социального партнерства на всех уровнях; изучение и применение современного международного опыта в сфере развития социального партнерства в принятии решений по предотвращению трудовых конфликтов; расширение охвата членством в профсоюзах и в объединениях работодателей; содействие ратификации и практическому применению конвенций и рекомендаций МОТ и др.

Модернизация трудового законодательства и системы квалифицаций является одним из ключевых направлений, и в соответствии с ним будут достигаться такие цели, как совершенствование трудового законодательства   
в соответствии с реалиями рынка труда с учетом внедрения цифрового документооборота; изучение международных практик регулирования нестандартных форм занятости, включая агентскую, удаленную, комбинированную, временную, частичную и платформенную занятости; развитие профессиональной ориентации, системы квалификаций и на этой основе дальнейшее совершенствование профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом потребностей рынка труда и др.

Стоит отметить, что с момента подписания Программы сотрудничества уже активно достигаются намеченные цели, в частности было подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов и работодателей и Правительством на 2021–2023 годы; в Трудовой кодекс были добавлены статья 22.1. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений, статья 22.2 Порядок введения электронного документооборота и приема на работу к работодателю, использующему электронный документооборот, а также статья 22.3 Взаимодействие работодателя и работника посредством электронного документооборота; С 1 марта 2022 года женщины могут занимать больше должностей (Приказ Минтруда России от 13.05.2021 N 313н);   
с 1 марта 2022 года заработают обширные изменения в сфере охраны труда (Федеральный закон от 02.07.2021 N 311-ФЗ); С 1 сентября 2022 года начнут действовать новые правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464). Активное выполнение целей, которые поставлены в Программе сотрудничества с МОТ, показывает важность взаимодействия с МОТ и международного сотрудничества в целом.

*Чуйков Дмитрий Александрович,*

*аспирант кафедры трудового* *права*

*юридического факультета*

*ОУП ВО «АТиСО», г. Москва*

**ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ И ПОТЕНЦИАЛ ОБЪЕДИНЕНИЯ В ПРОФСОЮЗЫ САМОЗАНЯТЫХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Международная организация труда (МОТ) признает, что работа может быть организована на разных контрактных основах. Задача состоит не в стандартизации всех форм труда, а в том, чтобы любой труд стал достойным[[332]](#footnote-332). Учитывая значительный рост во всем мире и в нашей стране распространенности самозанятости, отнесенной по классификации МОТ к нестандартным формам занятости, перед профсоюзами – как институтом гражданского общества, созданном в целях регулирования социально-трудовых отношений, стоит важная задача объединения данных работников с целью эффективного представительства и защиты их интересов, а также укрепления собственной организационной мощи и структуры.

По самым последним данным в мире количество самозанятых работников составляет около 34 % от всех работников, а в России по сообщению Федеральной налоговой службы на конец января 2022 года официально зарегистрировано 4 миллиона самозанятых[[333]](#footnote-333).

О самозанятых в России громко заговорили осенью 2018 года после того, как в Государственной Думе РФ увидел свет законопроект о профессиональном доходе. Федеральный Закон №422-ФЗ "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" был подписан и вступил в силу осенью 2018 года, и стал применяться с 1 января 2019 года в 4-х субъектах страны[[334]](#footnote-334). Планируется, что эксперимент продлится до 31 декабря 2028 г., т.е. предполагается, что в течение 10 лет условия меняться не будут. С 1 января 2020 г. в данный эксперимент были включены еще 19 регионов, а с июля 2020 г. все субъекты Российской Федерации.

Большой проблемой как научного, так и прикладного значения, является отсутствие в Российской Федерации до настоящего времени легального определения самозанятости.

В письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 марта 2020 г. № 16-1/В-87 отмечено, что трактовка сущности понятия «самозанятость» содержится в Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в РФ на период до 2030 г., утверждённой распоряжением Правительства РФ от 2 июня 2016 г. № 1083-р, где самозанятость определяется как осуществление гражданами, не зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей, приносящей доход деятельности с возможностью добровольного уведомления об осуществлении указанной деятельности налоговых органов в целях освобождения от ответственности за ведение незаконной предпринимательской деятельности.

Самозанятый – это лицо, сочетающее в себе признаки как работодателя, так и работника (как, например, наемный руководитель в компании) и поэтому, по нашему мнению, как самому явлению самозанятоти, так и труду самозанятого требуется особое регулирование.

Самозанятость имеет как ряд преимуществ, так и недостатков. Явными плюсами развития данного вида занятости являются повышение гибкости рынка труда, расширение возможностей дополнительного заработка, низкий барьер при входе на рынок труда, возможность свободного определения графика работы, а также возможность работать дистанционно. Именно поэтому самозанятость привлекает молодежь без опыта работы, лиц предпенсионного и пенсионного возраста, мигрантов, людей с ограниченными возможностями здоровья. В то же время, работники, чьим единственным источником дохода является самозанятость, подвергаются риску снижения уровня доходов, зачастую не охвачены социальной защитой, могут не иметь возможности объединяться для коллективного отстаивания своих прав[[335]](#footnote-335).

Если рассмотреть причины, по которым протестуют самозанятые, то по данным Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПГУП 153 конфликта с участием самозанятых, происходившие в период эксперимента в 2019-2021 гг., возникли не на пустом месте и тесно связаны с вопросами, которые сформулированы выше[[336]](#footnote-336). С учётом того, что основная масса конфликтов в этот период была сосредоточена в отраслях пассажирских и грузовых перевозок, сфере услуг, общественного питания и доставки, можно выделить наиболее часто встречающиеся причины недовольства самозанятых: низкий размер оплаты труда, ухудшение условий труда, рост цен на топливо, необоснованные штрафы (актуальны для самозанятых на транспорте), к этому перечню нужно добавить причины, по которым самозанятые обращаются в суды, где чаще всего они пытаются защищать свои права на социальное, медицинское и пенсионное обеспечение.

Однако, данный эксперимент, может иметь и негативные последствия, поскольку может привести к значительным бюджетным потерям. Так, предприниматели могут пользоваться данным режимом для «оптимизации налогов», то есть будут вполне легально привлекать к работе самозанятых вместо того, чтобы оформлять работников по трудовому договору с предоставлением гарантированной трудовым законодательством оплаты труда и иных компенсаций.

Важным аспектом регулирования социально-трудовых отношений самозанятых в практической плоскости может стать защита интересов самозанятых через профсоюзную организацию, однако такой подход наталкивается на некоторые препятствия, которые мешают реализации всего спектра мер, характерных для деятельности профессиональных союзов наёмных работников. Действующее отечественное законодательство не ограничивает право самозанятых на объединение в профсоюзы, позволяет реализовывать через них свои социально-трудовые права и интересы, однако сфера действий организованных самозанятыми профсоюзов значительно суживается, по сравнению с классическими социально-трудовыми отношениями. Из компетенции профсоюзов самозанятых фактически выпадают функции представительства интересов и защиты прав в отношениях с работодателями и их организациями, тем не менее, оставляя актуальными вопросы взаимодействия с органами власти. Коллективные переговоры с участием самозанятых возможны, однако стороной таких переговоров остаются лишь органы исполнительной власти и местного самоуправления.

В июле 2020 года в Институте профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений прошел круглый стол «Незащищенные формы занятости: виды, риски, меры по защите прав трудящихся». По итогам круглого стола было предложено посредством социального диалога среди прочих принять следующие меры[[337]](#footnote-337):

- расширить понятие «работник» самозанятыми лицами, лицами, работающими на основе гражданско-правового договора, лицами, осуществляющими профессиональную деятельность;

- отразить в законодательстве приоритетное право профсоюзов   
(их объединений) на проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений;

- распространить конституционное право на социальное партнерство на всех трудящихся в Российской Федерации независимо от форм занятости;

- распространить государственные гарантии на всех трудящихся, независимо от их статуса занятости или договорных отношений.

Дальнейшее совершенствование Трудового кодекса РФ в части регулирования труда самозанятых работников и работников иных нестандартных форм занятости является приоритетом деятельности социальных партнеров на национальном уровне, о чем было заявлено на пресс-конференции, приуроченной к 20-летию вступления в силу Трудового кодекса РФ[[338]](#footnote-338).

Изучение условий труда самозанятых работников, их осведомленности о своих трудовых правах и заинтересованности в объединении в профессиональные союзы должно стать предметом дальнейших исследований.

*Чуча Сергей Юрьевич,*

*доктор юридических наук, профессор*

*руководитель Междисциплинарного центра*

*правовых исследований в области трудового*

*права и права социального обеспечения,*

*главный научный сотрудник сектора*

*процессуального права*

*Института государства и права РАН, г. Москва*

**НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

За тридцать лет, прошедших с момента легализации в Российской Федерации указом Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» в России создана действующая система социального партнерства в сфере труда, включающая в себя стройную систему правового регулирования во главе с Конституцией РФ, органы социального партнерства, действующие на всех уровнях процедуры, позволяющие достичь согласия между работниками и их представителями, социально-ответственным бизнесом и социальным государством по всему спектру вопросов теперь уже не только собственно социально-трудовых отношений, но и стратегическим направлениям экономического развития страны и отраслей народного хозяйства, экологической безопасности и прав человека. Все это стало возможным благодаря кодификации многочисленных норм, регламентирующих социальное партнерство, в «конституции труда» - Трудовом кодексе РФ, двадцатилетие принятия которого мы все отмечаем.

Трудовым кодексом РФ два десятилетия назад был обобщен нормативный материал. Кодекс стал основным документом регламентирующим социальное партнерство, которое эффективно развивается. И это – следствие блестящей проработки нормативного массива, включенного в столь объемный и важный документ.

Трудно ожидать спустя тридцать лет столь же активной законодательной деятельности, как и в период становления социального партнерства. Тем не менее, Институт развивался и развивается в практиках применения действующего законодательства.

И вот уже в процедуре подписания Генерального соглашения участвует Президент Российской Федерации, а в ходе масштабной конституционной реформы термин социальное партнерство получил конституционное закрепление с одновременным расширением содержания за рамки отношений, составляющих социально-трудовые.

Понятие «социальное партнерство» применено в двух статьях измененной Конституции: в ст.75.1, согласно которой «в Российской Федерации … обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность» и в пп. е.4 п. 1 ст.114, наделяющем Правительство РФ полномочиями по обеспечению реализации «принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений». Конституционализация социального партнерства требует и отраслевой ревизии этого института[[339]](#footnote-339).

Кроме тред-юнионистского[[340]](#footnote-340) понимания социального партнерства как системы связей между субъектами трудовых и связанных с ними отношений исключительно в сфере труда, еще в девяностые годы прошлого века наметилась тенденция рассматривать социальное партнерство в широком смысле: как систему связей, сотрудничество не только в сфере названных отношений между указанными субъектами, но наряду с ними и в иных сферах между общественными организациями, социальными и религиозными группами и т.п.[[341]](#footnote-341)

Стратегическое направление развития социального партнерства – распространение социального партнерства в сфере труда, наряду с охраной труда и социальным страхованием, на все отношения, возникающие при применении человеком труда в интересах другого лица. Любому лицу, применяющему свой личный труд по трудовому или иному договору, члену трудового коллектива огромного предприятия или самозанятого, должны быть обеспечены безопасные условия труда. Любой человек должен получить медицинскую помощь при болезни и пенсию в неизбежной старости. Для этого, несомненно, следует распространить страховые взносы в соответствующие фонды (или в единый Социальный фонд) на всех людей, независимо от сегодняшней отраслевой принадлежности договора, которым регламентируется применение их труда. Это резко уменьшит число трудовых договоров, прикрываемых гражданско-правовыми сделками. Конечно, социальные партнеры должны получить возможность контроля за деятельностью Фонда и войти в состав его наблюдательного совета.

И, наконец, любой человек должен иметь возможность отстаивать, защищать свои права и интересы посредством объединения с другими людьми в отношениях с применением их труда – в отношения, в систему социального партнерства.

Для этого нужно укреплять и расширять профсоюзы – без них нет трудового права и современных трудовых отношений. Но не всякий профсоюз цементирует, укрепляет систему отрасли, систему трудовых отношений. Только структурированный профсоюз, система которого распространяется на все уровни правового регулирования, все субъекты РФ, все отрасли народного хозяйства, или хотя бы стремящийся приблизиться к этому. Таких профсоюзных объединений в России, мягко говоря, не много.

Локальный профсоюз, конечно, способен вырвать уступки из конкретного работодателя в конкретный момент времени (которые будут отыграны работодателем при подходящих условиях), но абсолютно неспособен перенести проблему на компетентный уровень социального партнерства (а он, как правило, расположен за пределами предприятия), и решать проблемы стратегически – пускай не так быстро, шумно и без хайпа, но надежно и навсегда.

Распространение социального партнерства, охраны труда и социального страхования на все виды договоров о применении труда граждан заложит краеугольный камень в перераспределение связанных с трудом договоров из Гражданского кодекса в Трудовой, из гражданского в трудовое право.

Информирование работников сегодня[[342]](#footnote-342) – по сути межотраслевой институт, и в условиях межотраслевого регулирования полноценно обеспечить право работников на информацию очевидно не удается. У семи нянек – дитя без глазу. Не стоит ли вопросы информирования консолидировать в рамках одной отрасли – трудового права, сгруппировав их все в Трудовом кодексе постольку, поскольку добиться эффективного функционирования института актами разной отраслевой принадлежности (трудовое и гражданское право) не удается на протяжении десятилетий?

По нашему мнению, правовому регулированию информирования работников уделяется недостаточно внимания. Очевидно, нуждается в конкретизации предоставляемая работникам информация о реорганизации, об избранной форме реорганизации, ее сроках, планах относительно продолжения трудовых отношений и т.д. Законодательно должна быть формализована процедура передачи информации работникам, установлены неблагоприятные (возможно – неприемлемые) правовые последствия нарушения своей обязанности работодателем. Правовое содержание, не слишком объемное сегодня, но объективно требующее расширения, превратит получение информации работниками в самостоятельную и одну из важнейших форм социального партнерства в сфере труда[[343]](#footnote-343).

Остро сегодня встал вопрос сохранения социально-партнерской досудебной процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам (КТС). Министерством юстиции РФ в августе 2020 г. разработан проект Федерального закона «О внесении изменений в статьи 382 и 391 Трудового кодекса Российской Федерации»[[344]](#footnote-344), предусматривающий лишение КТС полномочий по взысканию задолженности по заработной плате и других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, с отнесением их к исключительной судебной подведомственности.

Исключив из подведомственности КТС споры о взыскании заработной платы, работодатель утратит возможность сэкономить на судебных издержках и интерес нести расходы на организацию функционирования КТС, которая лишится подавляющей части своих полномочий и сможет рассматривать трудовые споры лишь эпизодически, что автоматически поставит вопрос если не о ликвидации, то о быстрой деградации института, превращении КТС в продекларированный, но реально не работающий орган.

Реальной защитой от злоупотреблений при рассмотрении споров в КТС могла бы стать разработка и внедрение единой федеральной системы (портала) рассмотрения трудовых споров, к которой любая КТС страны смогла бы подключиться с использованием универсальных программных средств для размещения в открытом доступе полной информации о ходе рассмотрения таких споров, вынесенных решениях и выданных взыскателю или направленных в уполномоченные производить взыскание организации исполнительных документах. Этот портал должен иметь возможность автоматического обмена информацией с базами данных Пенсионного фонда, аккумулирующих теперь и все сведения о движении кадров, социального и медицинского страхования, электронного документооборота с органами ФССП и банками, уполномоченными исполнять удостоверения КТС, полученные в электронной форме, а в перспективе – и с универсальными кадровыми и финансовыми программными продуктами, эксплуатирующимися непосредственно на предприятиях. По мере ввода в эксплуатацию все новых элементов этой системы, эффективность работы автоматических интеллектуальных средств контроля за движением обязательств будет возрастать и со временем абсолютно исключит любые возможные злоупотребления.

Одной из гарантий осуществления прав субъектов является установление ответственности за их нарушение. Ответственность воспринимается нами как всякое неблагоприятное последствие, претерпеваемое субъектом, совершившим противоправное деяние.

Параллельно с отраслевыми, в трудовых отношениях за нарушения субъектов, прежде всего – работодателя, применяется ответственность и иной отраслевой принадлежности: уголовной (ст. 143, 145.1 УК РФ), гражданско-правовой (например, возмещение убытков работодателю представительным органом работников, объявившим и не прекратившим забастовку после признания ее незаконной – ч. 2 ст. 417 ТК РФ), административной (ст. 5.27 – 5.34 КоАП РФ).

Применение ответственности разной отраслевой принадлежности, сочетание разных видов ответственности – привычное явление для трудового права, образовавшегося на базе гражданского с элементами административного (полицейского) права.

Например, в предвоенные годы была установлена уголовная ответственность за дисциплинарный в обычное время проступок – прогул. Эта уголовная ответственность хотя временами и критикуется, однако с учетом исторического момента и краткого периода действия – предвоенные и военные годы – все же в целом в трудоправовой науке и обществе воспринимается с пониманием.

Но что бы мы могли сказать, если бы предвоенные указы Президиума Верховного Совета СССР, установившие эту ответственность, действовали бы до сих пор? Наверное, такая ситуация воспринималась бы как неприемлемая.

Но именно таким образом обстоят сегодня дела в коллективных трудовых отношениях, где административная ответственность работодателя скоро уже как тридцать лет доминирует над трудоправовой.

Поэтому следует распространять трудоправовую ответственность и на коллективные трудовых отношения, заменив, например, административный штраф за действующие сегодня в этой сфере административные правонарушения, отчислениями работодателей в фонды социального партнерства разного уровня – от локального до федерального, которые неплохо было бы создать трехсторонним комиссиям.

Возможно, пришло время приступить к формированию отраслевой трудоправовой ответственности сторон социального партнерства на всех уровнях и наделить полномочиями по применению отраслевых мер ответственности органы социального партнерства – трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений[[345]](#footnote-345).

В этих и многих других проблемах предстоит разобраться исследователям-трудовикам, что очевидно не позволяет сделать заявленный организаторами конференции объем статьи. Все они требуют корректировки ТК РФ. Я попытался обозначить лишь некоторые направления движения по корректировке правового регулирования, лишь отдельные теоретические проблемы социального партнерства в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, наметить возможные пути их решения, а также спрогнозировать направления совершенствами его правового механизма.

*Шишкина Кристина Владимировна,*

*кандидат юридических наук, доцент*

*доцент кафедры трудового права и основ правоведения*

*Удмуртского государственного университета, г. Ижевск*

**К ВОПРОСУ О ГАРАНТИРОВАННОСТИ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ И ИНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ**

Оплата труда работников занимает одно из центральных мест в структуре трудового правоотношения. Именно она является главным побудительным фактором трудоустройства к конкретному работодателю, поскольку для большинства работников заработная плата является единственным источником средств к существованию. В этой связи особо важно, чтобы оплата труда была гарантирована на законодательном уровне и подлежала реальной защите со стороны государства.

Конституция РФ в качестве гарантий оплаты труда содержит положение о вознаграждении за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, которая, в свою очередь, должна быть не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ. Иные гарантии оплаты труда работников закреплены в ст. 130 ТК РФ. В частности, помимо указанных выше, установлены также гарантии в области сроков и очередности выплаты заработной платы, ограничения перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы, ограничение оплаты труда в натуральной форме и другие.

Согласно ст. 129 ТК РФ структура оплаты труда включает в себя оклад или ставку, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. Вместе с тем, анализ норм трудового законодательства и практики его применения показывает, что указанные выше гарантии, в большей мере распространяются на базовую часть оплаты труда и компенсационные выплаты. При этом в законодательстве практически полностью отсутствует правовое регулирование оплаты премий и иных стимулирующих выплат, а также гарантии их выплат.

Следует отметить, что, начиная с 1992 года, началось изменение системы оплаты труда работников внебюджетных организаций. Впоследствии данная система в большей части была воспринята и бюджетными организациями. Надбавки, доплаты стимулирующего характера, премии в настоящее время устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором. Государство фактически устранилось от регулирования выплат стимулирующего характера. В результате создана ситуация, при которой работодатель принимает самостоятельное решение о выплатах стимулирующего характера или их лишении. При этом работники не вправе требовать ее начисления и выплат даже в том случае, когда определенные показатели были достигнуты. Эту позицию поддерживают также судебные органы, которые считают, что работники не имеют субъективного права на ее получение. Например, в Апелляционном определении Московского городского суда от 24.04.2015 по делу N 33-15582 прямо указано, что, отказывая в удовлетворении требований истца о признании положения об оплате труда, премировании, надбавках и материальном стимулировании незаконным, противоречащим Трудовому кодексу РФ по причине установления ответчиком практики депремирования, суд исходил из того, что премия не является обязательной выплатой, является правом работодателя. Аналогичная позиция содержится в Апелляционном определении Московского городского суда от 18.09.2020 N 33-35371/2020, который подчеркнул, что невыплата премии не нарушает права работника на гарантированное вознаграждение за труд в соответствии со ст. 129 ТК РФ. Действия работодателя по определению размера премии и принятию решения о ее выплате конкретным работникам имеют диспозитивный характер. Поэтому довод работника о том, что невыплату премии компания должна подтвердить приказом о лишении премии, является несостоятельным.

Полагаем такое толкование норм противоречит ст.132 ТК, согласно которой заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Фактически создается ситуация, при которой работник в случае достижения показателей, установленных в трудовом договоре, коллективном договоре или локальных актах, не вправе требовать причитающихся ему выплат. Это грубейшим образом нарушает право работника на справедливую и в полном объеме выплату заработной платы, частью которой является и премия. Более того, создает дискриминационная ситуация, порождающая произвол в трудовых отношениях, когда руководитель организации по своему усмотрению начисляет или не начисляет премии, а также произвольно определяет их размер. При этом критериями премирования, чаще всего, являются личная неприязнь или наоборот хорошее отношение к работнику. Так, нередки случаи, когда руководители бюджетных организаций стимулируют свой труд в повышенном размере, «забывая» об успехах других работников. Например, в сети появилась информация о стимулировании самого себя и.о. главврача Московской областной станции скорой помощи. В прошлом году в среднем он работал с интенсивностью 1600% в месяц от оклада (24 тысячи рублей), поэтому его средняя зарплата выходила на уровне 418 тысяч рублей. А в декабре получил 1 миллион 120 тысяч рублей[[346]](#footnote-346). При этом остальным работникам, даже при достижении успехов в работе, в большинстве случаев будет отказано в выплате премии.

Равным образом стоит проблема депремирования работников. Работодатели, воспользовавшись отсутствием правового регулирования, стали отказывать в выплате премий при любом дисциплинарном проступке. В результате работники стали наказываться дважды – применением дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 193 ТК РФ и лишением премии. При этом срок лишения премии может составлять год, т.е. период действия дисциплинарного взыскания. Суды и в этом случае поддерживают работодателя, отказывая в защите нарушенного права.

Подобная ситуация не просто нарушает принципы трудового права, но и создает социальную напряженность. Работники социально значимых отраслей, таких как, образование и медицина, фактически становятся заложниками ситуации, когда личные взаимоотношения с руководителем организации становятся выше профессионализма. В этой связи наблюдается мощный отток высококвалифицированных кадров. Уже сейчас это привело к тому, что уроки в школе ведут студенты, один педагог ведет несколько предметов, зачастую без специального образования. О катастрофе в медицине сейчас не говорит только ленивый. Можно констатировать, что договорный метод в сфере оплаты труда привел к катастрофическим последствиям. До тех пор, пока в законодательство не буду внесены изменения, которые будут гарантировать выплаты стимулирующего характера работникам, достигшим установленные показатели (в пределах фонда оплаты труда), а также установление процедуры начисления премий, которая будет иметь «прозрачный характер» и не допускать дискриминацию работников, ситуация не изменится.

*Шпалов Андрей Викторович*

*аспирант кафедра трудового права*

*юридического факультета*

*ОУП ВО «АТиСО», г. Москва*

*.*

**АСПЕКТ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ ВО ВРЕДНЫХ И ТЯЖЕЛЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА ОТ УСТАВА ПРОМЫШЛЕННОГО ТРУДА 1913 Г. ДО КЗОТ 1971 Г.**

В процессе развития промышленного труда работники исполняя свои трудовые обязанности сталкиваются с вредными и опасными условиями труда на рабочем месте. В современном законодательстве Российской Федерации установлена процедура определения вредности условий труда с помощью специальной оценки условий труда[[347]](#footnote-347) и по ее результатам определяется класс вредности. В зависимости от класса законодатель нормами Трудового кодекса РФ установил право на минимальные гарантии и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда (ст.216), такие как сокращенную продолжительность рабочей недели(ст.94), дополнительный отпуск(ст.117) и повышенную оплату труда(ст.147). Целью нашего исследования выявить и сравнить как в правовых документах о труде в разное время был реализован аспект гарантий и компенсаций и через какие инструменты определялись условия труда на рабочем месте.

Одной из попыток систематизировать правовое поле трудовых отношений в дореволюционной России было принятие в 1913 г Устава промышленного труда (далее – УПТ)[[348]](#footnote-348). По нашему мнению условия труда на фабриках, заводах, рудниках, горных предприятиях того времени насели опасный и вредный характер. При этом о «работах особенно вредных для здоровья рабочих» упоминается однажды в статье 201 УПТ. В п.3 статьи говорится что «главное по фабричным и горнозаводским делам Присутствие может издавать правила о продолжительности и распределении рабочего времени в производствах и работах особенно вредных для здоровья рабочих, с уменьшением установленной дневной продолжительности (11,5 часов в сутки-ст.196) и ночной (10 часов в сутки-ст.197) в зависимости от свойственного этим производствам и работам вреда и от тех мер предосторожности, которые приняты к ослаблению оного». Согласна ст.194 рабочее время — это время которое рабочий «обязан находится в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы». Единственным сокращение рабочего времени — это согласно ст.196 «по субботам и в канун означенных в статье 198 двунадесятых праздников - десяти часов. В канун праздника Рождества Христова работы должны быть окончены не позже полудня».

Если еще немного поговорить о рабочем времени, то нужно сказать о сверхурочной работе, ст.200 фактически легализовала ее. Хотя данные работы с одной стороны были добровольные по причине «особого соглашения» промышленника с рабочим, а с другой стороны главное по фабричным и горнозаводским делам Присутствие могло согласно ст. 201 принимать подзаконные акты по приведённым в статье причинам использовать сверхурочную работу в принудительном порядке.

К вопросу о возможности рабочего повлиять на условия труда и рабочее время можно признать попытку дать возможность хотя бы на бумаг это введение УПТ института старост. Старосты избирались работодателем из «разрядов» (подразделение фабрики, завода) и могли заявлять о благоустройстве и порядке в учреждении, о нуждах, ходатайствовали по делам, касающимся исполнения условий найма, а также быта.    Через старост передаются рабочим как распоряжения управления предприятия и начальства, так и разъяснения по сделанным ими заявлениям. Согласно ст.205 работник имел право сам ходатайствовать по делам и без старосты. По факту старосты следили за сохранением должного порядка и занимались координацией в своих подразделениях. Старосты находились в полном подчинении руководства.

Поиски в УПТ нормы о «дополнительном отпуске» привели к ст.30 п.5 пп «а», по которому по разрешению Губернатора (Градоначальника, Обер-полицмейстера), только «чинам фабричной инспекции предоставлялся кратковременные отпуск, сроком до двух недель». Для рабочих отпуска не были предусмотрены вообще.

Норм «повышенной оплаты труда», ограничений на сверхурочную работу ни разово ни за больший период в УПТ не обнаружено.

Из выше сказанного можно сделать вывод что прав на сокращенную продолжительность рабочего времени при работе в особенно вредных для здоровья рабочих в УПТ не зафиксировано, но продолжительность на которую сокращался рабочий день не установлено и определялось решением властей и промышленника. При этом повлиять на условия труда работник самостоятельно не мог. Также норм по которым работники или уполномоченные ими представители могли согласовать условия труда и рабочего времени в УПТ не обнаружено. УПТ не определяет инструментов с помощью которым определяются условия труда на рабочем месте.

К гарантиям и компенсациям в опасных условиям труда по причине несчастного случая или смерти работника можно отнести нормы раздела 4 главы 7 в ст. 541 УПТ, которых говорится: «При несчастных случаях в фабрично-заводских, горных и горнозаводских предприятиях владельцы предприятий обязаны вознаграждать, на основании правил, изложенных в сей главе, рабочих, без различия их пола и возраста, за утрату долее чем на три дня трудоспособности от телесного повреждения, причиненного им работами по производству предприятия или происшедшего вследствие таковых работ» а если несчастный случай привел к смерти рабочего то «вознаграждением пользуются члены его семейства». Сам потерпевший в случае временной нетрудоспособности получает пособие до момент восстановления трудоспособности в размере половины заработной платы(ст.546). В случае постоянной утрате трудоспособности (ст.547) - в размере двух третей годового содержания потерпевшего, при не полной – с уменьшением в зависимости от потери.Пенсии потерпевших малолетних и подростков, по достижении малолетними возраста подростков, а подростками - возраста взрослых рабочих, увеличиваются в соразмерности с возрастанием средней поденной платы чернорабочему для означенных возрастных групп (549). Независимо от вознаграждения, владелец предприятия, если потерпевший не пользовался от него бесплатной врачебной помощью, обязан возмещать потерпевшему расходы по лечению впредь до излечения или до прекращения лечения (ст. 550)

В случае смерти потерпевшего сразу или в срок не более двух лет пенсия назначается близким: вдове, детям обоего пола, родственникам в прямой восходящей линии, братьям и сестрам, круглым сиротам(ст.552). Суммированная пенсия членам семейства умершего рабочего, не должна превышать двух третей годового его содержания(ст.555).

Ответственность работодателя за неисполнения норм УПТ ограничена штрафами.

Рассмотреть подробнее УПТ не представляется возможным в виду ограниченного формата работы.

В 1918 г. был принят первый Кодекс[[349]](#footnote-349) о труде РСФСР (далее-КЗоТ). Примечание ст.14 определяет, что перечень особо тяжких и опасных для жизни работ вырабатывается отделом охраны труда Народного Комиссариата Труда и ежегодно в течение января публикуется в Собрании Узаконений и Распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства. То есть сразу определен инструмент установления вредности труда в виде перечня. Даная статья приравнивает ночное время и работу в отраслях особо тяжких или опасных для здоровья и запрещает применение труда в этих условиях всех лица женского пола и лица мужского пола, не достигшие 18-летнего возраста. Ст. 97 запрещает допускать к сверхурочным работам эти категории работников.

Согласно ст.59 КЗоТ тяжесть труда, опасность условий влияют на размера вознаграждения за труд, размер повышенной оплаты не установлен.

КЗоТ в ст.84 установил нормальную продолжительность рабочего времени днем 8 часов, ночью 7 часов.

Сокращенную продолжительность рабочего времени определяет п. «б» ст. 85, которая устанавливает продолжительность нормального рабочего времени каждого трудящегося не может превышать 6 часов в отраслях труда, особо тяжких и неблагоприятных для здоровья.

Ограничение по общим правилам устанавливает ст. 93 по проведению сверхурочных работ. Ст. 94 определяет исключения по которым сверхурочные работы возможны, это при стихийном бедствии, общественно-важных работах, при завершении незаконченной работы (требуется согласие профсоюза), ремонт и восстановление механизмов поломка которых повлечет остановку производства (требуется дозволение местной инспекции труда). Вводится ограничение на сверхурочные работы в течении двух дней не более 4 часов и не более 50 дней в год. В ст. 100 говорится что за сверхурочную работу устанавливается вознаграждение, но размер не определен. Так же нет в кодексе нормы о согласии работника на сверхурочную работу.

Ст.103 гарантирует еженедельный непрерывный отдых 42 часа. Ст.106-107 гарантируют ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам. Дополнительный отпуск за работу особо тяжких или опасных для здоровья условиях в кодексе не определен.

Приложением к ст.78 гарантировано пособие по нетрудоспособности н и лечение за счет больничных касс. Кроме врачебного пособия бесплатно гарантируется врачебная помощь во всех видах (первоначальную помощь, амбулаторное лечение, лечение на дому, санаторное и курортное лечение и т. д.).

КЗоТ позволил работникам влиять на условия труда и времени работы с помощью профсоюза. Профсоюз согласно КЗоТ согласовывает почти все нормы связанные с тарифами оплаты, выработки, времени, охраны труда. Важным по нашему мнению являются появление в КЗоТ раздела IX «Об охране труда». Вводится понятие и институт Инспекторов труда, при чем избираются инспектора согласно ст. 129 профессиональными союзами. Ст.130 ставит перед инспекцией труда задачи по охране жизни и здоровья трудящихся, наблюдая за проведением в жизнь постановлений настоящего КЗоТ, декретов, инструкций, распоряжений и других актов Советской власти, направленных на охрану жизни и здоровья трудящихся масс. А также нормами ст.131 п. «г» дает инспекции труда право привлекать к уголовной ответственности за несоблюдение постановлений настоящего КЗоТ, декретов, инструкций, распоряжений и других актов Советской власти, направленных на охрану жизни и здоровья трудящихся.

По нашему мнению КЗоТ от 1918 г. при его огромных недостатках внес в трудовое законодательство не мало важных норм по защите прав на безопасные условия труда рабочих. Он своим действием охватывал работников всех отраслей народного хозяйства того времени.

В 1922 г. был принят второй КЗоТ [[350]](#footnote-350) Советской власти по мнению ученых пошел дальше КЗоТа 1918 г. по многим вопросам трудового законодательства и продолжил развитее его как самостоятельной отрасли права.

Продолжая наше исследование было установлено что сокращенную продолжительность рабочего времени определяла п.2 ст.95. В ней сказано, что рабочее время «не может превышать шести часов для лиц, занятых на подземных работах, согласно списков профессий, устанавливаемых Народным Комиссариатом Труда», также установлен механизм определения особо тяжелых и вредных для здоровья условий, согласно Списков. При этом нормальное рабочее времени составляет по ст.94 не более 8 часов, ночное время во всех условиях сокращается на час по ст.96. При сменных работах в ночные часы уравнивается с дневной, причем в этих случаях оплата за каждый проработанный в ночное время час соответственно увеличивается (ст.96).

Данный КЗоТ впервые установил дополнительный отпуск лицам, работающим в особо вредных и опасных предприятиях, сроком не менее двух недель. Список производств и профессий, дающих право на дополнительный отпуск, устанавливается Народным Комиссариатом Труда (ст.115). Статья 116 воспрещает не предоставление, а равно замена денежной компенсацией, дополнительных отпусков. Очередной отпуск установлен ст.114 не менее одного месяца. Ст. 91 дает право работнику получить денежную компенсацию в случае не предоставления основного и дополнительных отпусков на основании «санкций» профсоюза.

Запрет на применение труда женщин и лиц моложе 18 лет, в особо тяжелых и вредных для здоровья производствах, и подземных работах определен в ст.129.

Впервые в законодательстве на всех особо вредных работах или работах гарантировалось предоставления за счет предприятия специальная одежда и предохранительные приспособления (очки, маски, респираторы, мыло и т.п.) (ст. 141). В случае если рабочий покупал сам спецодежду, то предприятие компенсировало покупку финансово (ст.142). Предоставляется право устанавливать в особо вредных производствах или предприятиях обязательный предварительный осмотр всех поступающих на работу или отдельных групп рабочих (женщин и подростков), а также периодическое их переосвидетельствование(ст.143). ВЦСПС предоставляется право запрещать работу в ночное время в производствах с особо вредными условиями(ст.144).

Впервые в трудовом законодательстве реализовано дополнительное страхование работников. Размер страховых взносов, устанавливался в зависимости от степени вредности и опасности предприятия, утверждался особыми постановлениями Совета Народных Комиссаров(ст.177). По нашему мнению важный момент был реализован в ст.191, по которому неуплата работодателем страховых взносов не лишала работника права на пособия (оказание лечебной помощи; выдачу пособий при временной утрате трудоспособности; выдачу пособий при безработице; выдачу пособий при инвалидности; выдачу пособий членам семейств, трудящихся по найму в случае смерти или безвестного отсутствия их кормильца(ст.176). «За нарушение правил о социальном страховании, изложенных в сем Кодексе» применялась уголовная ответственность (ст.192).

Вопросы сверхурочной работы аналогичны норм КЗоТа 1918 г, однако ст.60 установила повышенный «размер вознаграждения за работу в сверхурочное время, который не может быть ниже полуторного размера нормального вознаграждения за первые два часа и двойного за последующие часы, а также за работу в дни отдыха или праздничные дни. Кроме того, ст. 106 ограничила «общее количество сверхурочных работ для каждого нанявшегося в течение года не должно превышать 120 часов, причем время, потраченное на производство сверхурочных работ в течение 2 дней подряд, не должно превышать 4 часа».

По нашему мнению новшеством данного КЗоТ явилось введение норм, оформленных их в разделы «Ученичество», «Гарантии и компенсации», «Время отдыха», «О профессиональных (производственных) союзах рабочих и служащих, и их органах в предприятиях, учреждениях и хозяйствах».

Раздел о профсоюзах по нашему мнению это симбиоз закона и устава о профсоюзах. В разделе в ст. 155 идет ссылка на ст. 16 Конституции РСФСР которая гарантирует «всяческое содействие, предоставляя им оборудованные помещения для устройства дворцов труда, домов союзов, льготы по пользованию почтой, телеграфом, телефоном, железнодорожными и водными путями сообщения и т.п.» от государственных органов. Удивила норма ст.162 которая определяет, что «средства на содержание комитета рабочих и служащих отпускаются администрацией предприятия» в размере до 2% от фонда зарплаты. При чем эти суммы формируются не виде взносов работников, а являются начислением на фонд оплаты и вся сумма за счет работодателя.

Норм по повышенной оплате труда за работу во вредных производствах не установлено.

Практически во всех разделах КЗоТ установлена Уголовная ответственность за неисполнение его норм.

В 1971 г. был принят последним КЗоТ[[351]](#footnote-351) Советского времени и около десяти лет постсоветского, стоял на страже трудовых прав работников около 30 лет и стал основой для нового трудового законодательства, Трудового кодекса РФ, принятого в 2001 году. Согласно заявленной темы исследования было установлено что КЗоТ ст. 44 сократил продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю для работников на работах с вредными условиями труда. В той же статье закрепляется право на сокращенную продолжительность рабочего времени согласно Списков[[352]](#footnote-352) производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда. Также как в двух предыдущих КЗоТ механизм определения вредности условий труда сформирован виде Списков профессий во вредных производствах. С 1986 г была отдельным подзаконным актом[[353]](#footnote-353) была введена процедура Аттестации Рабочих Мест, которая применялась до конца 2013 г. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для отдельных категорий работников (учителей, врачей, женщин, работающих в сельской местности, и других) (ст.45).

Устанавливается продолжительность ежедневной работы при пятидневной и шестидневной рабочей неделе (ст.46)

Статья 68 п.1 установила право работникам, занятым на работах с вредными условиями труда на дополнительные отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливалась законодательством отдельно. Был введён запрет на замену отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск(ст.75). Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 24 рабочих дней в расчете на шестидневную рабочую неделю (ст.67). В первые появилось понятие отпуск без сохранения заработной платы (ст. 76).

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда(ст.82). Размер повышенной оплаты дополнительно устанавливался законодательством.

В главу о гарантиях и компенсациях было установлено что на всех предприятиях, в учреждениях, организациях создаются здоровые и безопасные условия труда (ст.139) Обязанность эта возлагается на администрацию предприятий, учреждений, организаций. Она обязана внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание (Ст. 151).Для работников горячих цехов администрация обязана бесплатно снабжать работников горячих цехов газированной соленой водой. Цеха и производственные участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, устанавливаются органами санитарно-эпидемиологического надзора по согласованию с администрацией (ст. 152). Введены специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Администрация предприятия, организации обязана оборудовать помещения для обогревания и отдыха работников(ст.153). Гарантировано работникам, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (лица в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний (ст. 154). Гарантирована компенсация за вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей (ст.159).

Нововведением на наш взгляд является внесение в КЗоТ главы «Трудовая дисциплина» в которой определяются все критерии дисциплины, вопросы применения дисциплинарного взыскания, обязанностей администрации, критерии поощрений за успехи в работе и правила внутреннего трудового распорядка.

К сожалению формат работы не позволяет дать более подробный анализ данного КЗоТ.

Из анализа приведённых правовых актов видно, что УПТ 1913 г. значительно уступает нормам законов о труде советского и современного периодов по гарантиям и компенсациям за работу во вредных и опасных условиях труда. Но изучив нормы УПТ мы поддерживаем мнение российских ученых[[354]](#footnote-354) что он «систематизировал фабрично-трудового законодательство, оставил заметный след в истории отечественного трудового законодательства, а отдельные его нормы благополучно пережили определенные исторические катаклизмы, адаптировались в современных условиях и успешно «перекочевали» в современное трудовое право, где и в настоящее время выполняют свой социальный заказ».

По результатам данный обзора можно сказать о недостатках в современном законодательстве, например, Кодексы начала советского времени очень жестко относились к нарушениям своих положений, в плоть до уголовной. В современном законодательстве по нашему мнению необходимо установить более жесткие наказания, отличные от административных за нарушение норм охраны труда во вредных и опасных условиях труда, а как следствие нарушение страхования таких лиц и обеспечение их гарантиями и компенсациями. Необходимо усилить трудовое законодательство возможностью профсоюзов выносить предписания работодателю по вопросам охраны труда во вредных и опасных условиях труда, сделать их обязательными к исполнению, а не просто к рассмотрению. Вопросы охраны труда должны согласовываться с профсоюзом, а не только вести учет мнения. В противном случае мы скатимся к нормам УПТ 1913 г. по защите безопасных условий труда.

*А. В. Ясинская-Казаченко*

*кандидат юридических наук, доцент,*

*доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, факультета права,*

*УО «Белорусский государственный экономический университет»,*

*г. Минск*

**ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО СПОРА В КОНТЕКСТЕ МЕТОДА СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА**

Существенные характеристики метода системного анализа, и то на чем концентрируется его внимание, весьма точно сформулировано американским исследователем Э. Квейдом: «Иногда может быть достаточно серьезного размышления над проблемой. Но в любом анализе, связанном с подготовкой решения при наличии неопределенностей, независимо от его сложности присутствуют определенные элементы. Эти элементы – цель или цели, альтернативы или средства для достижения этих целей, расходы или все то, что необходимо затратить для достижения каждой из альтернатив, модель или описание зависимостей между альтернативами и тем, что они выполняют и стоят, и критерии, в соответствии с которыми выбирается предпочтительная альтернатива, – присутствуют в любом анализе, целью которого является оказать влияние на выбор образа действий. Часто эти элементы трудно выбрать или четко определить»[[355]](#footnote-355).

В связи с приведенной цитатой для решения поставленной задачи в виде суммирования ряда характерных признаков, позволяющих отграничить трудовой спор от смежных, примыкающих категорий, были выделены различные подходы в определении понятия трудовой спор, которые логично вписываются в общетеоретические представления о правовых спорах и допускают множество трактовок. Вычленялись, в том числе и эвентуальные[[356]](#footnote-356) рассуждения общей формы правового спора, использовались элементы методик социально-институционального и правового анализа, позволившие включить объект исследования в широкую систему общественно-экономических и институционально-правовых связей. Применение модернизационной теории позволило включить процессы социальной трансформации в тренд индустриальной цифровизации. Метод микроистории помог рассмотреть определение понятия трудового спора в фокусе повседневности.

Трудовой спор может рассматриваться как:

конфликтное противодействие элементами которого являются: объективное противоречие; осознание этого противоречия сторонами конфликта; действия сторон, направленные друг против друга, в этой связи трудовой спор представляет собой социальный конфликт, поскольку отвечает всем основным признакам последнего, а именно: наличие двух сторон; противоборство между этими сторонами, которое выражается в их действиях, направленных друг против друга; интересы сторон в конфликте являются противоположными, а цели – взаимоисключающими; достижение цели одной стороной, соответственно, принесет ущерб другой[[357]](#footnote-357) В рамках данных рассуждений необходимо обратить внимание и поддержать мнение Н.С. Пилипенко о том, что категории спора и конфликта, соотносятся как часть и целое и обладают чем-то общим, что их объединяет. Этим общим, лежащим как в основе спора, так и в основе конфликта являются разногласия. Разногласие понимаются как несходство во взглядах, отсутствие согласия спорящих либо конфликтующих сторон. Любое возникшее между субъектами разногласие имеет два варианта исхода[[358]](#footnote-358). Первый – снятие разногласий на уровне достижения сторонами соглашения относительно предмета конфликта, либо на уровне нахождения компромисса, устраивающего всех участников. Второй – переход участников спора к форме осознанно-волевого поведения в виде действия (бездействия), связанного с реализацией своего интереса. В этом случае разногласия перерастают в спор;

не любые разногласия, противоречия между работником и администрацией предприятия, а лишь такие, которые вследствие своего устойчивого характера остаются неурегулированными в ходе непосредственных переговоров заинтересованных сторон. Разрешение же возникающих разногласий путем непосредственных переговоров не может расцениваться как форма юрисдикции, ибо оно осуществляется не специальным правомочным органом, а самими субъектами правоотношения[[359]](#footnote-359) Если метод системного анализа распространить до микроистории (история повседневности) советского периода (1960 г.), и в фокус внимания, например попадает определение понятия трудового спора, то юридической литературой в этом качестве принимаются разногласия, возникающие между администрацией предприятия (учреждения, хозяйства) и работником по вопросам применения норм трудового права или установления новых условий труда[[360]](#footnote-360). Данная формулировка не соотноситься с тем, что разногласия между работником и администрацией предприятия по поводу применения действующих условий труда должны были ещё перерасти в трудовой спор и только тогда могли разрешается в предусмотренном законом порядке;

ненормальная реализация индивидуальных либо коллективных трудовых правоотношений (объект); нарушение субъективных прав, юридических обязанности либо интересов сторон индивидуального и коллективного трудового правоотношения (предмет); не функциональное состояние субъективной и объективной стороны. Субъективная сторона – внутренний, психологический аспект (мотив, цель и событие). Объективная сторона – внешний, поведенческий аспект, охватывает поведение сторон, их юридически значимые деяния, совершаемые в определённое время, в определённом месте и препятствующие реализации трудовых прав, обязанностей и интересов сторон[[361]](#footnote-361). Исследование характерных признаков, позволило автору этого направления сформулировать определение понятия трудового спора, облечь его в некую общую статичную форму. Трудовой спор – разрешаемый с использованием установленных федеральным законом способов юридический конфликт в сфере правового регулирования социально-трудовых отношений, сторонами которого выступают работодатели и работники (в том числе, в лице своих представителей), а предмет образуют их индивидуальные и коллективные трудовые права, обязанности и интересы, которые не могут осуществляться вследствие неурегулированных разногласий между сторонами[[362]](#footnote-362). Ключевое, что выделяет данное определение трудового спора – состояние спорного правоотношения;

такие разногласия, которые возникают между субъектами трудовых и связанных с ними отношений по поводу применения законодательства о труде, коллективного договора, установления либо применения условий труда, разрешаемые в установленных законом процессуальных формах[[363]](#footnote-363), то есть трудовой спор рассматривается, по мнению авторов данного учебного комплекса, как определенное трудовое и гражданско-процессуальное правоотношение;

возможность использования той или иной формы защиты, которая зависит не только от субъекта, чьи права и законные интересы нарушены, но и от объекта защиты – право или законный интерес. Поэтому, считает автор данной концепции, Н.А. Князева, деление трудовых споров только на индивидуальные и коллективные и закрепление исключительно по этому критерию форм защиты приводит к существованию пробелов и неопределенностей в правовом регулировании[[364]](#footnote-364). В связи с этим определение понятия трудового спора рассматривается на уровне форм защиты, а также в иных аспектах.

Указанное множество подходов к определению понятия трудового спора вписывается в общетеоретические представления о правовых спорах, в различные методики социально-институционального и правового анализа, в разнотипные системы общественно-экономических и институционально-правовых связей, и таким образом допускается целый ряд трактовок[[365]](#footnote-365). Помимо этого, существуют различные виды трудовых споров (индивидуальные и коллективные трудовые споры, споры о праве и споры об интересе, исковые и неисковые трудовые споры и другие). Иными словами, существует значительное число явлений, относящихся к понятию «трудовой спор».

Итак, первое замечание относительно определения понятия трудового спора на уровне подведомственности касается того, что весь смысл и назначение обязательных предварительных требований о примирительно-посреднических, третейский и забастовочных процедурах состоит именно в попытке устранить надобность в юрисдикции. Следует отметить, что аналогичное положение действовало и в законодательстве о труде советского периода. При этом, принцип свободы волеизъявления означает, что стороны имеют возможность выбора органа, который будет рассматривать их спор, то есть имеют право отказаться от досудебного разрешения трудового спора на различных его этапах.

Второе замечание в определении понятия трудового спора касается момента его возникновения или того, что самые устойчивые разногласия не перерастают в трудовой спор до тех пор, пока работник не засвидетельствует своей заинтересованности актом обращения в компетентный орган на предмет своего интереса. До этого момента имеется только факт: психическое отношение или внутренне состояние неудовлетворенности работника. Но в сочетании с внешним юридическим фактом: обращение в юрисдикционный орган сам по себе юридически второстепенный внутренний акт приобретает квалификацию восполняющего элемента сложного фактического состава, необходимого для определения понятия трудового спора. Таким образом, вне процесса трудового спора не существует[[366]](#footnote-366). Трудовой спор, как и всякий правовой спор – не спонтанно возникающее явление, а перманентно вызываемая к жизни и динамически развивающаяся в процессе категория. Разногласия между работником и нанимателем по поводу применения условий труда должны были бы перерасти в трудовой спор и только тогда могли разрешается в предусмотренном законом или договором порядке.

И наконец, третий посыл или третье замечание относится к тому, что сочетание элементов в виде преднамеренности и динамичности процесса развития не всегда приводит к возникновению трудового спора в подлинном смысле. Трудовой спор в его специфическом понимании представляет собой объект установленного законом производства в юрисдикционных специальных органах, в которых тяжущимся сторонам гарантированы широкие процессуальные права и, в первую очередь, право участия в разбирательстве на основе принципов состязательности, гласности и непосредственности. Отсюда трудовой спор обладает рядом характерных признаков, позволяющих его отграничить от смежных, примыкающих категорий. Такими субстанциальными признаками, совокупно образующими данное понятие, являются: устойчивый характер разногласий; их разрешение в состязательном порядке; специальные юрисдикционные органы[[367]](#footnote-367). Отсутствие любого из этих признаков исключает наличие трудового спора в его правовом смысле.

Если суммировать в общей форме все эвентуальные рассуждения, высказанные выше, то движение трудового спора может опираться на переход от противоречия, в разногласия, далее в конфликт, затем в спорное правоотношение, и наконец обеспечиваться в виде форм защиты прав и законных интересов. Переход от одной категории в другую – это движение и по горизонтали, и по вертикали, которое и должно быть отражено в определение понятия трудового спора на уровне метода системного анализа.

В этой связи предполагается, что ни наличие противоречий (в том числе связанных с нарушением субъективных интересов другой стороны) между интересами участников правоотношения, ни наличие противоборства между сторонами не являются элементами юридической конструкции или характерными признаками, в обязательном порядке присущими трудовому спору. Для возникновения трудового конфликта достаточно наличие противоречий. Для перехода в категорию трудового спора достаточно наличие процессуально-процедурных действий (бездействий) участников правоотношений с целью защиты своих прав и интересов, и урегулирования разногласий.

Научное издание

«20 лет Трудовому кодексу

Российской Федерации:

Основные принципы и тенденции развития»

(Смирновские чтения)

Материалы публикуются в авторской редакции.

Информационно-издательский центр «АТиСО».

Адрес редакции: 119454, Москва, ул. Лобачевского, 90,

тел.: 8(499) 739-63-50, 8(499) 739-62-81

Подписано в печать 20.12.2020 г. Формат А-5.

Усл. печ. л. 15,5. Тираж 500 экз. Заказ № 168.

Отпечатано в копировально-множительном отделе «АТиСО»,

тел.: 8(499) 432-47-45

1. Конституция Азербайджанской Республики. Баку: Ганун, 2019, с.10 [↑](#footnote-ref-1)
2. Алиев Ш.М. Научно-практический Комментарий к Конституции Азербайджанской Республики. Баку: Юридическая литература, 2000, с.87 [↑](#footnote-ref-2)
3. Алиев Ш.М. Научно-практический Комментарий к Конституции Азербайджанской Республики. Баку: Юридическая литература, 2000, с.87 [↑](#footnote-ref-3)
4. В Конституции Азербайджанской Советской Социалистической Республики был использован, с нашей точки зрения, более точный термин «право на обжалование» [↑](#footnote-ref-4)
5. Алиев Ш.М. Научно-практический Комментарий к Конституции Азербайджанской Республики. Баку: Юридическая литература, 2000, с.245 [↑](#footnote-ref-5)
6. Гражданский процесс: Учебник/Под ред. М.К. Треушникова. М.: Городец, 2009, с.23 [↑](#footnote-ref-6)
7. Гражданский процесс: Учебник/Под ред. М.К. Треушникова. М.: Городец, 2009, с.23 [↑](#footnote-ref-7)
8. Свердлых Г.А., Страунинг Э.Л. Защита и самозащита гражданских прав: Учебное пособие. М.: Изд-во «Лекс-Книга», 2002, с.35 [↑](#footnote-ref-8)
9. Свердлых Г.А., Страунинг Э.Л. Защита и самозащита гражданских прав: Учебное пособие. М.: Изд-во «Лекс-Книга», 2002, с.17-19 [↑](#footnote-ref-9)
10. Бутнев В.В. Понятие защиты субъективных гражданских прав / Механизм защиты субъективных гражданских прав. Ярославль, 1990, с.16 [↑](#footnote-ref-10)
11. Свердлых Г.А., Страунинг Э.Л. Защита и самозащита гражданских прав: Учебное пособие. М.: Изд-во «Лекс-Книга», 2002, с.35 [↑](#footnote-ref-11)
12. Передерин С.В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников:Монография. Воронеж: Воронежского государственного университета, 2000, с.8-10 [↑](#footnote-ref-12)
13. Абалдуев В.А. Основная задача государственной инспекции труда-правовая защита//Юрист, 2001, № 7, с.34 и др. [↑](#footnote-ref-13)
14. Трудовое право России: Учебник для вузов/Под общ. ред.Е.Б.Хохлова, В.А.Сафонова. М.: Изд-во ООО «Юрайт-Издат», 2008, с.570 [↑](#footnote-ref-14)
15. Трудовое право России: Учебник для вузов/Под общ. ред.Е.Б.Хохлова, В.А.Сафонова. М.: Изд-во ООО «Юрайт-Издат», 2008, с.570 [↑](#footnote-ref-15)
16. Гражданское право.: Учебник. В 4-х т. Т.1: Общая часть/Отв. ред.Е.А.Суханов. М.: Волтерс-Клувер, 2010, с.561 [↑](#footnote-ref-16)
17. К числу общепризнанных (всеобщих) принципов права, как известно, относиться и принцип справедливости. См.: об этом в частности Общая теория государства и права. Академический курс в трех томах. Т.2: Право, /Отв.ред.М.Н.Марченко. М.: Норма, 2007, с.104-107 [↑](#footnote-ref-17)
18. См. напр.: Хорошкевич Н.Г. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт: учебное пособие / Н.Г. Хорошкевич; под общ. ред. И.Д. Тургель. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. – С. 62. [↑](#footnote-ref-18)
19. Снигирева И.О. Российские профсоюзы в правовом поле//Трудовое право России: проблемы теории и практики: межвузовский сборник научных трудов, посвященный 100-летию со дня рождения Н.Г. Александрова. – М.: Проспект, 2008. – С. 213. [↑](#footnote-ref-19)
20. См. напр.: Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве// Государство и право. 2002. - № 4; Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учебно-методическое пособие/М.В. Лушникова, Д.А. Смирнов. – Ярославль: ЯрГУ, 2018; Нуртдинова А.Ф. Концептуальные проблемы формирования специализированной трудовой юстиции//Проблемы защиты трудовых прав граждан: Материалы научно-практической конференции. Редактор Леонов А.С. – М.: Права человека, 2004; Орловский Ю.П. Основные направления совершенствования трудового законодательства в современных экономических условиях//Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография /отв. ред. проф. Орловский Ю.П. – М.: Юстицинформ, 2012 и др. [↑](#footnote-ref-20)
21. Орловский Ю.П. Указ. соч. – С. 9. [↑](#footnote-ref-21)
22. Лушникова М.В. Указ. соч. – С. 31. [↑](#footnote-ref-22)
23. Ершова Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М.: РАП, 2008. - С. 46. [↑](#footnote-ref-23)
24. Там же. – С. 245-246. [↑](#footnote-ref-24)
25. Ершов В.В. Регулирование правоотношений: монография. – М.: РГУП, 2020. – С. 10. [↑](#footnote-ref-25)
26. Там же, с. 10-11. [↑](#footnote-ref-26)
27. Ершов В.В. Указ. соч. – С. 482. [↑](#footnote-ref-27)
28. Ершова Е.А. Указ. соч. С. 248-251. [↑](#footnote-ref-28)
29. Трудовой кодекс РФ. // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. [↑](#footnote-ref-29)
30. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права//Журнал российского права. -2015. - N 6. С.71.; Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: 1978. С. 328. [↑](#footnote-ref-30)
31. См.: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.Советское трудовое право: вопросы теории. М.: 1978. С. 327.; Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства//Советское государство н право. - 1964. - № 11. - С. 82. [↑](#footnote-ref-31)
32. Определением Верховного Суда РФ от 06.02.2003 N КАС 03-23 решение оставлено в силе. [↑](#footnote-ref-32)
33. Медведева О.В. Парамонова М.Г. Цифровизация управления и системы электронного документооборота.// Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. - 2019.-- № 13. - С.76. [↑](#footnote-ref-33)
34. статья 312.2. ТК РФ. [↑](#footnote-ref-34)
35. Постановление Правления Пенсионного фонда РФ от 25.12.2019 N 730п "Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений". [↑](#footnote-ref-35)
36. См. ст. 22.1, 22.2, 22.3 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-36)
37. Приказ Минкомсвязи России от 01.08.2018 № 428 «Об утверждении Разъяснений (методических рекомендаций) по разработке региональных проектов в рамках федеральных проектов национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» / СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-37)
38. Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 11. [↑](#footnote-ref-38)
39. Данный термин не является правовым, под «электронной трудовой книжкой» мы понимаем сведения о трудовой деятельности, формируемые работодателем в электронном виде в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ. [↑](#footnote-ref-39)
40. Костян И.А., Куренной А.М., Хныкин Г.В. Указ. соч. С. 12. [↑](#footnote-ref-40)
41. Лескина Э.И. Вопросы цифровизации в сфере труда // Право и цифровая экономика. 2020. № 2. С. 17-21. [↑](#footnote-ref-41)
42. Филипова И.А. Трудовое право при переходе к цифровому обществу: происходящие изменения и контуры будущего // Журнал российского права. 2021. № 3. С. 92-105. [↑](#footnote-ref-42)
43. Там же. [↑](#footnote-ref-43)
44. Ими сложнее манипулировать, чем когда-то нами / Интернет-ресурс: «Тасс». URL: https://tass.ru/obschestvo/11492951 (дата обращения: 27.02.2022). [↑](#footnote-ref-44)
45. См., например, Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 52 - 55. [↑](#footnote-ref-45)
46. Минтруд разработает новый закон о рынке труда в России / Интернет-ресурс: РБК. URL: https://www.rbc.ru/economics/17/02/2022/620cf7099a79470d8f0aeecc (дата обращения: 17.02.2022). [↑](#footnote-ref-46)
47. Бережнов А.А. Признаки трудовых отношений: некоторые теоретические и практические аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 3 - 6. [↑](#footnote-ref-47)
48. Куренной А.М. Необходимость срочного создания нового Трудового кодекса: идея фикс? // Ежегодник трудового права: сб. науч. статей. Вып. 10 / отв. ред. Е.Б. Хохлов. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2020. С. 41. [↑](#footnote-ref-48)
49. Хныкин Г.В. Системы и порядки или «правовые пузыри» трудового законодательства // Законодательство. 2021. № 1. С. 45. [↑](#footnote-ref-49)
50. Постановление Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 N 610 “Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации // [Электронный ресурс] СПС КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_131517/0be58ee7c239ab2c867ae4e44b3251343945e6e9 (дата обращения 14.01.2022). [↑](#footnote-ref-50)
51. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» // [Электронный ресурс] Официальный сайт Министерства труда Российской Федерации. Режим доступа: https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/3/1 (дата обращения: 14.01.2022). [↑](#footnote-ref-51)
52. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 06.10.2021 №2816-р. // [Электронный ресурс] Электронная правовая база Правительства Российской Федерации. Режим доступа: http://static.government.ru/media/files/jwsYsyJKWGQQAaCSMGrd7q82RQ5xECo3.pdf (дата обращения: 14.01.2022) [↑](#footnote-ref-52)
53. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года // [Электронный ресурс] СПС КонсультантПлюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons\_doc\_LAW\_144190/ (дата обращения: 02.02.2022) [↑](#footnote-ref-53)
54. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 22.09.2021 № 1603 // [Электронный ресурс] СПС Гарант. Режим доступа: https://base.garant.ru/402851274/ (дата обращения: 09.02.2022). [↑](#footnote-ref-54)
55. Государственная программа Российской Федерации «содействие занятости населения» в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 22.09.2021 № 1603 // [Электронный ресурс] СПС Гарант. Режим доступа: https://base.garant.ru/402851274/ (дата обращения: 09.02.2022). [↑](#footnote-ref-55)
56. Федеральный закон о 28.06.2021 № 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" и статью 21 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" // [Электронный ресурс] СПС Гарант. Режим доступа: http://base.garant.ru/401399761/ (дата обращения: 10.02.2022). [↑](#footnote-ref-56)
57. Солдунов А.В. Философско-антропологическое обоснование трудового права России. Дис канд фил наук 2005 г. Саратов 2005г. с 28 [↑](#footnote-ref-57)
58. Постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П [↑](#footnote-ref-58)
59. 10 октября 1997 года Одобрен Советом Федерации15 октября 1997 года [↑](#footnote-ref-59)
60. Ффедеральный закон о внесении изменения в статью 1 федерального закона "минимальном размере оплаты труда" принят Ггосударственной думой 24 ноября 2021 года одобрен Советом Федерации 1 декабря 2021 года [↑](#footnote-ref-60)
61. Письмо Минтруда России от 11.10. 2016 №14-1ООГ- 9076 «Об индексации зарплаты работников федеральных государственных учреждений; об установлении субъектами РФ размера минимальной зарплаты» [↑](#footnote-ref-61)
62. (Постановление КС РФ [от 16.12.2019 № 40-П](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=350958&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6025&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6025)). [↑](#footnote-ref-62)
63. (постановление КС РФ [от 07.12.2017 № 38-П](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=305003&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6025&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6025)) [↑](#footnote-ref-63)
64. п. 3.3 Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей от 19.09.2018). [↑](#footnote-ref-64)
65. Постановление ВС РФ [от 10.02.2020 № 65-АД20-1](https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=7&documentId=363912&p=1210&utm_source=yandex&utm_medium=organic&utm_referer=yandex.ru&utm_startpage=kontur.ru%2Farticles%2F6025&utm_orderpage=kontur.ru%2Farticles%2F6025). [↑](#footnote-ref-65)
66. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // «Официальный интернет-портал правовой информации» (www.pravo.gov.ru) от 4 июля 2020 г. [↑](#footnote-ref-66)
67. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) // Российская газета, № 256, 31.12.2001 [↑](#footnote-ref-67)
68. Трудовое право: учебное пособие / [Бриллиантова Н. А. и др.]; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова; Образовательное учреждение профсоюзов высш. проф. образования «Акад. труда и социальных отношений». 5-е изд., [перераб. и доп.]. Москва: РГ-Пресс, 2015. 536 с. [↑](#footnote-ref-68)
69. Конвенция № 29 Международной организации труда (с изм. от 11.06.2014) «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 279 [↑](#footnote-ref-69)
70. Конвенция Международной организации труда № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации от 10 декабря 2001 г. № 50. Ст. 4649 [↑](#footnote-ref-70)
71. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. № 44. Ст. 448 [↑](#footnote-ref-71)
72. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ (ред. от 03.07.2016) «О чрезвычайном положении» // Собрание законодательства РФ, 04.06.2001, № 23, ст. 2277 [↑](#footnote-ref-72)
73. Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 1-ФКЗ (ред. от 01.07.2017) «О военном положении» // Собрание законодательства РФ, 04.02.2002, № 5, ст. 375. [↑](#footnote-ref-73)
74. Международный пакт о гражданских и политических правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XXXII.- М., 1978. С. 44 - 58 [↑](#footnote-ref-74)
75. Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека (заключена в Минске 26.05.1995) (вместе с «Положением о Комиссии по правам человека Содружества Независимых Государств», утв. 24.09.1993) // Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ «Содружество», № 2, 1995. [↑](#footnote-ref-75)
76. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ (ред. от 21.12.2021) // Собрание законодательства РФ, 13.01.1997, № 2, ст. 198 [↑](#footnote-ref-76)
77. Тишков Д. С. Вопросы совершенствования законодательства о запрете принудительного труда в механизме реализации конституционного права на труд // Право и практика. 2019. № 2. С. 231-236. [↑](#footnote-ref-77)
78. (Коммерсант URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5206094>) [↑](#footnote-ref-78)
79. (Российская газета URL: <https://rg.ru/2021/06/24/rossii-potrebuetsia-ne-menee-5-mln-trudovyh-migrantov.html>) [↑](#footnote-ref-79)
80. (Все о миграции URL: <https://migranturus.com/skolko-migrantov-v-rossii/> ) [↑](#footnote-ref-80)
81. (Официальный сайт МВД РФ URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/19365693/>) [↑](#footnote-ref-81)
82. (Официальный сайт МВД РФ URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/28104434/>) [↑](#footnote-ref-82)
83. (Трансграничные переводы физических лиц URL: <https://cbr.ru/hd_base/tg/>) [↑](#footnote-ref-83)
84. (Указ Президента РФ от 10 февраля 2022 г. N 48 “О Межведомственной комиссии Совета Безопасности Российской Федерации по вопросам совершенствования государственной миграционной политики” URL:

    <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403413846/>) [↑](#footnote-ref-84)
85. См. напр.: Орловский Ю. П. Баланс интересов сторон трудового отношения в условиях глобализации экономики // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2008. № 1. С. 52–61; Нуртдинова А. Ф. [Значение решений Конституционного Суда РФ](consultantplus://offline/ref=1C62E777D24186BA5AF3D3E30FF7932F916186DD10D35F035D8F795FA3507AB2191582501806D154907A4DED00485EAA606152612E02706FO3J) для совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. № 10. С. 68–79 и др. [↑](#footnote-ref-85)
86. Иванова Ю. В. Концепция баланса интересов и ее место в трудовом праве Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 10–13. [↑](#footnote-ref-86)
87. Лескина Э. И. Установление баланса интересов работника и работодателя: правила и основы методологии // Российский юридический журнал. 2020. № 1. С. 144–151. [↑](#footnote-ref-87)
88. См. напр.: [Постановление](consultantplus://offline/ref=F7BE0023D037E2E989AF5AC1AF2C527EF174A96D4C6ED0CDEAE0B5C7A506C2538257801E8876285EB308B49F09PBwFN) Конституционного Суда РФ от 28 января 2020 года N 5-П // СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-88)
89. Ершов В. В. Регулирование правоотношений : моногр. М. : РГУП, 2020. С. 19-67. [↑](#footnote-ref-89)
90. См., напр.: Ершов В.В. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда: вопросы теории и практики // Российское правосудие. 2011. № 5 (61). С. 63-66; Ершов В.В., Ершова Е.А. Правовая природа скрытых трудовых правоотношений // Российское правосудие. 2015. № 2 (106). С. 5-11. [↑](#footnote-ref-90)
91. Ломакина Л. А. Баланс интересов в трудовых отношениях // Журнал российского права. 2021. № 6. С. 104–116. [↑](#footnote-ref-91)
92. Лютов Н. Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права. 2016. № 1. С. 30–38. [↑](#footnote-ref-92)
93. Лютов Н. Л. Указ. Соч. С. 32 [↑](#footnote-ref-93)
94. Толковый словарь Ожегова. URL: <https://gufo.me/dict/brockhaus/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81>. В Энциклопедическом словаре Брокгауза и Ефрона «баланс» (франц balance или bilan, ит. bilancia)— происходит от bilancia — весы (от лат. bi-lance, т. е. с двумя чашками), в переносном смысле значит равновесие, отсюда балансировать — стремление найти или сохранить равновесие. URL: <https://gufo.me/dict/brockhaus/%D0%91%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81>. [↑](#footnote-ref-94)
95. Толковый словаре Ожегова. URL: <https://gufo.me/dict/brockhaus/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%81>. В Энциклопедическом словаре Брокгауза и Ефрона «интерес» в более широком значении есть участие, принимаемое человеком в каком-нибудь событии или факте и вызываемое как свойством факта, так и склонностями самого человека. В более тесном смысле интерес обозначает выгоду или пользу отдельного лица или известной совокупности лиц, противополагаемые выгоде и пользе других лиц. URL: <https://gufo.me/dict/brockhaus/%D0%91%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81>. [↑](#footnote-ref-95)
96. См. напр.: Ершова Е. А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. М. : РАП, 2008. 452 с. [↑](#footnote-ref-96)
97. Ершов В. В. Возникновение и развитие регуляторов фактических общественных отношений и правоотношений // Российское правосудие. 2022. № 1. С. 5–16. [↑](#footnote-ref-97)
98. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. М.; Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 1948. - С.6. [↑](#footnote-ref-98)
99. Трудовые правоотношения / В.Н. Скобелкин. М.; Вердикт - 1 М, 1999. - С.12. [↑](#footnote-ref-99)
100. СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6965. [↑](#footnote-ref-100)
101. СЗ РФ. 2001. № 51. Ст. 4831. [↑](#footnote-ref-101)
102. СЗ РФ. 2013. N 52 (часть I). Ст. 6989. [↑](#footnote-ref-102)
103. СЗ РФ. 2018. № 41. Ст. 6190. [↑](#footnote-ref-103)
104. См. Право социального обеспечения России: учебник для бакалавров / отв. Ред. Э.Г. Тучкова, - Москва: Проспект, 2019. С. 191-192. [↑](#footnote-ref-104)
105. Чирков С.А. Разный пенсионный возраст мужчин и женщин в России - аксиома или атавизм? // Социальное и пенсионное право. 2018. N 3. С. 47 - 55. [↑](#footnote-ref-105)
106. п.п. 1, 1.1, 1.2 ч. 1 ст. 32 федерального закона от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6965. [↑](#footnote-ref-106)
107. Чирков С.А. Разный пенсионный возраст мужчин и женщин в России - аксиома или атавизм? // Социальное и пенсионное право. 2018. N 3. С. 47 - 55. [↑](#footnote-ref-107)
108. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991. [↑](#footnote-ref-108)
109. Талыбов Г.Г. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. Баку, 1970, с.16-17 [↑](#footnote-ref-109)
110. Термин прямой действительный ущерб широко применяется в научной и учебной литературе, а так же в ТК РФ, наш же ТК АР данный термин не использует. [↑](#footnote-ref-110)
111. Здесь и далее по тексту выделено автором. – С.Е. [↑](#footnote-ref-111)
112. По данным ВЦИОМ индекс доверия Профсоюзам в обществе неуклонно падает. См.: URL: <https://wciom.ru/ratings/dejatelnost-obshchestvennykh-institutov/> (дата обращения 29.01.22). [↑](#footnote-ref-112)
113. Ст. 1 Кодекса законов о труде РФ, утв. ВС РСФСР 09.12.1971. Утратил юридическую силу 01.02.2002 с принятием и введением в действие ТК РФ. [↑](#footnote-ref-113)
114. См.: Сойфер В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. 2010. N 10. С. 89. [↑](#footnote-ref-114)
115. Первоначальный текст опубликован: Ведомости СНД и ВС РСФСР.1991. № 45. Ст. 1488. Утратил силу в связи с принятием ФЗ от 22.08.2004 № 122-ФЗ. [↑](#footnote-ref-115)
116. Ведомости СНД и ВС РФ.1993. № 32. Ст. 1248. Утратил силу в связи с принятием ФЗ 20.04.1995 № 43-ФЗ. [↑](#footnote-ref-116)
117. См.: ФЗ от 06.12.2021 N 406-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»// СЗ РФ.2021. № 50 (Часть III). Ст. 8413. [↑](#footnote-ref-117)
118. Например, см.: Определение Конституционного Суда РФ от 2610.21 № 2184-О. URL: [http://www.ksrf.ru](http://www.ksrf.ru/) (дата обращения – 27.01.2022); Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.05.2021 N 88-9996/2021// СПС Консультант Плюс; Апелляционное определение Московского областного суда от 27.09.2021 по делу N 33-29117/2021// Консультант Плюс и др. [↑](#footnote-ref-118)
119. См.: Дивеева Н.И., Лаврикова М.Ю. Индексация заработной платы: некоторые правовые проблемы реализации ст. 134 ТК РФ//Актуальные проблемы российского права.2019. № 1.- С. 78. [↑](#footnote-ref-119)
120. Конвенция N 29 Международной организации труда (с изм. от 11.06.2014) «Относительно принудительного или обязательного труда». Принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ// Ведомости ВС СССР. 1956. № 13. Ст. 279. [↑](#footnote-ref-120)
121. См. подробнее: Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации/ под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова: монография. -М. Норма: ИНФРА-М. 216. - С. 67-68. [↑](#footnote-ref-121)
122. Ковалева Е.Л. Правомерное и противоправное поведение: их соотношение: автореф. дисс. … канд. юрид. наук. 2002. С. 3. [↑](#footnote-ref-122)
123. Уздимаева Н.И. Понятие юридической квалификации правомерного поведения // Вестник Мордовского университета. 2006. № 1. С. 150. [↑](#footnote-ref-123)
124. Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права. М.: РПА МЮ РФ, 2004. С. 326. [↑](#footnote-ref-124)
125. URL:<http://www.apsc.ru/component/blog_calendar/?amp;modid=56&month=9&year=2010/#6>

     (дата обращения: 25.06. 2021г.). [↑](#footnote-ref-125)
126. Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации. Автоматизированная система обеспечения законодательной деятельности // URL: // asozd2.duma.gov.ru/main.nsf/%28Spravka%29?OpenAgent&RN=451173-5&02 (дата обращения: 01.01.2021). [↑](#footnote-ref-126)
127. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. - М.: Московское научное издательство, 1916. С. 108 - 109. [↑](#footnote-ref-127)
128. Там же. С. 109. [↑](#footnote-ref-128)
129. URL: http://www.consultant.ru – Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. [↑](#footnote-ref-129)
130. URL: http://www.garant.ru – Режим доступа: Гарант : [справ.-правовая система]. [↑](#footnote-ref-130)
131. Собрание законодательства РФ. 2014. №19. Ст. 2321. [↑](#footnote-ref-131)
132. Ведомости ВС РСФСР. 1991. №18. Ст. 565. [↑](#footnote-ref-132)
133. URL: http://www.consultant.ru – Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. [↑](#footnote-ref-133)
134. См.: Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года // http://www.pravo.gov.ru, 16.01.2015г. [↑](#footnote-ref-134)
135. В книге законов Израиля о национальном страховании 1995 [↑](#footnote-ref-135)
136. В книге законов Израиля об ущербах (новое изложение) 1968 [↑](#footnote-ref-136)
137. Пешкова О.А. Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений. Теория и практика. М.: Ось-89, 2007, с.142 [↑](#footnote-ref-137)
138. Стависский П.Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях: Монография. Киев-Одесса: Вища школа, 1987, с.147 [↑](#footnote-ref-138)
139. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Материальная ответственность сторон трудового договора: Практический комментарий. М.: Ред-Ко-Бератор-Паблишинг, 2006, с.147 [↑](#footnote-ref-139)
140. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Прогресс, 2002, с.531 [↑](#footnote-ref-140)
141. [↑](#footnote-ref-141)
142. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Под ред. К.Н.Гусова. М.: Проспект, 2002, с.440 [↑](#footnote-ref-142)
143. Туманов А.А. Электронное взаимодействие сторон трудовых отношений // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2016. № 4. С. 93-100. [↑](#footnote-ref-143)
144. Ульянова И. Электронный документооборот в кадровых вопросах // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2020. №9 [↑](#footnote-ref-144)
145. Здесь и далее все ссылки на нормативные правовые акты Российской Федерации и Республики Беларусь приводятся по СПС «Консультант Плюс». URL: [http://www.consultant.ru](http://www.consultant.ru/) (дата обращения: 04.02.2022). [↑](#footnote-ref-145)
146. Ковалёва, Е.А. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность в свете изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З в Трудовой кодекс / Е.А. Ковалёва, Т.В. Ковалёва. Минск: Амалфея, 2019. С. 23. [↑](#footnote-ref-146)
147. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов // Режим доступа: <http://www.ozhegov.org/words/26945.shtml> (дата обращения: 07.02.2022). [↑](#footnote-ref-147)
148. Шишко, Г.Б. Правовые проблемы укрепления трудовой дисциплины на предприятии / Г.Б. Шишко // Вестник Конституц. Суда Респ. Беларусь. 2000. № 2. С. 65–66. [↑](#footnote-ref-148)
149. URL: https://pravdaosro.ru/ [↑](#footnote-ref-149)
150. ГОСТ Р 7.0.8-2013. утв. Приказом Росстандарта от 17.10.2013 № 1185-ст. [↑](#footnote-ref-150)
151. Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // «Собрание законодательства РФ», 31.07.2006, N 31 (1 ч.), ст. 3448. [↑](#footnote-ref-151)
152. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»// «Собрание законодательства РФ», N 17, 22.04.1996, ст. 1915. [↑](#footnote-ref-152)
153. Федеральный закон от 28.06.2021 N 219-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ", 05.07.2021, N 27 (часть I), ст. 5047. [↑](#footnote-ref-153)
154. Федеральный закон от 06.04.2011 N 63-ФЗ «Об электронной подписи» // «Собрание законодательства РФ», 11.04.2011, N 15, ст. 2036. [↑](#footnote-ref-154)
155. # Каждый пятый работающий говорит о выполнении профсоюзами своих задач.- URL: <https://nafi.ru/analytics/kazhdyy-pyatyy-rabotayushchiy-rossiyanin-govorit-o-vypolnenii-profsoyuzami-svoikh-zadach/> (дата обращения: 01.02.2022)

     [↑](#footnote-ref-155)
156. URL: <https://www.commerce.wa.gov.au/worksafe/employees-your-rights-and-responsibilities> (дата обращения: 01.02.2022) [↑](#footnote-ref-156)
157. Филющенко Л. И. Трудовое право : учебное пособие. – Екатеринбург.: Издательство Уральского университета, 2019.- С. 32. [↑](#footnote-ref-157)
158. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

     (ред. от 22.11.2021) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3. - Ст. 16. [↑](#footnote-ref-158)
159. Г.Г. Пашкова. Трудовое право. Учебное пособие. – Томск.: Издательский дом Томского государственного университета, 2018. – С. 15. [↑](#footnote-ref-159)
160. Лютов, Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. – Москва.: Проспект, 2016. – С. 184. [↑](#footnote-ref-160)
161. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3. - Ст. 61. [↑](#footnote-ref-161)
162. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3. - Ст. 67. [↑](#footnote-ref-162)
163. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Российская газета», N 72, 08.04.2004, ст.12. [↑](#footnote-ref-163)
164. Закон СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901801051> (дата обращения: 01.02.2022). [↑](#footnote-ref-164)
165. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901807664> (дата обращения: 01.02.2022). [↑](#footnote-ref-165)
166. The best - and worst - places to lose your job. By Karina Martinez-Carter. 18th December 2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.bbc.com/worklife/article/20141217-the-worst-countries-for-sacking> (дата обращения: 01.02.2022). [↑](#footnote-ref-166)
167. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. - №1 (часть I). - Ст. 3. [↑](#footnote-ref-167)
168. Размер минимальной заработной платы в субъектах Российской Федерации без учета районных коэффициентов к заработной плате по состоянию на 1 июля 2021 года // [https://fnpr.ru](https://fnpr.ru/) – Официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России (дата обращения 28.11.2021г.) [↑](#footnote-ref-168)
169. Ст. 1 Постановления Правительства РФ от 30.06.2021г. №1070 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации на 2022 год» // <http://publication.pravo.gov.ru> – официальный интернет-портал правовой информации. [↑](#footnote-ref-169)
170. Федеральный закон от 06.12.2021г. №406-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» // <http://publication.pravo.gov.ru> – официальный интернет-портал правовой информации. [↑](#footnote-ref-170)
171. Приказ Росстата от 31.12.2020г. №870 «Об утверждении Методики расчета показателя «Медианная заработная плата» // [rosstat.gov.ru](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Qr76Hjpb/Prikaz_%20870_%2031-12-2020.pdf) – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [↑](#footnote-ref-171)
172. Ст. 1 Федерального закона от 29 декабря 2020 г. № 473-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"http://publication.pravo.gov.ru - официальный интернет-портал правовой информации. [↑](#footnote-ref-172)
173. Глава ФНПР заявил о несовершенстве новой методики расчета минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума // <https://www.solidarnost.org> – официальный сайт газеты «Солидарность» (29.12.2020г.). [↑](#footnote-ref-173)
174. [Monthly minimum wages - bi-annual data](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en). [Eurostat](https://ru.wikipedia.org/wiki/Eurostat) (6 September 2018) // https://ec.europa.eu/eurostat - (дата обращения: 2.12.2021г.). [↑](#footnote-ref-174)
175. Минтруд России спрогнозировал рост МРОТ до 14176 рублей // <https://www.vedomosti.ru> – официальный сайт газеты «Ведомости» (11.11.2020г.). [↑](#footnote-ref-175)
176. FIFA. Regulations on the Status and Transfer of Players. [Электронный ресурс]. ‒ Режим доступа: resources.fifa.com, свободный. ‒ Загл. с экрана. (дата обращения: 28.02.2020). [↑](#footnote-ref-176)
177. Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman. C-415/93. 1995. ECR I-4921 [↑](#footnote-ref-177)
178. А.А. Карелин. Правовое регулирование трансфера (перехода) спортсменов из одной спортивной организации в другую. // Право и экономика. 2016. №2. С. 52-58. [↑](#footnote-ref-178)
179. Ю.В. Зайцев. Правовая природа переходов спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. 2009. № 4. С. 18–24. [↑](#footnote-ref-179)
180. Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» (с изм. и доп. от 16 декабря 2019 г. № 430-ФЗ) // Российская газета. 1994. Ст. 421. [↑](#footnote-ref-180)
181. Федеральный закон Российской Федерации от 30 декабря 2001 N 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (с изм. и доп. от 16 декабря 2019 г. № 303-ФЗ) // Российская газета ‒ Федеральный выпуск № 0 (2868). 2001. [↑](#footnote-ref-181)
182. О.А. Шевченко. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути её реализации в России. М., 2014. С. 213. [↑](#footnote-ref-182)
183. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., 1977. [↑](#footnote-ref-183)
184. Там же. С.53. [↑](#footnote-ref-184)
185. Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права. Монография М.: РПА МЮ РФ, Изд-во «Цифровичок», 2004. С.267, 331. [↑](#footnote-ref-185)
186. [↑](#footnote-ref-186)
187. Бережнов А. А. применение судами принципов трудового права при разрешении индивидуальных трудовых споров // "Трудовое право в России и за рубежом", 2021, N 2; Куренной А. М. Принципы трудового права: теория и проблемы правоприменения на практике // "Трудовое право в России и за рубежом", 2020, N 4;

     Мачульская Е. Е. Модификация принципов трудового права в свете изменений Конституции Российской Федерации // "Трудовое право в России и за рубежом", 2021, N 2;

     Хныкин Г. В. Принципы и гарантии трудового права: состояние и проблемы реализации // "Трудовое право в России и за рубежом", 2021, N 1 и др. [↑](#footnote-ref-187)
188. Giving globalization a human face. International Labour Conference. 101st Session. Geneva. 2012. P.108. [↑](#footnote-ref-188)
189. РАПСИ. 28.04.2020 // www.rapsinews.ru [↑](#footnote-ref-189)
190. См. п. 15 постановления Правительства РФ от 25.08.1992 N 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-190)
191. General Survey on the fundamental Conventions Geneva. 2007. Para.125. [↑](#footnote-ref-191)
192. СПС КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-192)
193. <https://www.city-n.ru/view/319920.html>. 07-02-13; http://antijob.net/class\_war/id1223/ Олимпийские антирекорды. Эксплуатация трудовых мигрантов в ходе подготовки к зимним Олимпийским играм 2014 г. в Сочи [↑](#footnote-ref-193)
194. См. постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 декабря 2019 г. N 58 "О судебной практике по делам о похищении человека, незаконном лишении свободы и торговле людьми"// СПС КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-194)
195. СПС КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-195)
196. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 1 (ч. I). - Ст. 3. [↑](#footnote-ref-196)
197. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. — 4-еизд., перераб. и доп. — Москва: Проспект, 2019. — С. 328. [↑](#footnote-ref-197)
198. Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (пересмотренная в 1970 году). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\_c132\_ru.htm [↑](#footnote-ref-198)
199. Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда" от 03.07.2016 N 272-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 2016 г., N 27, ст. 4205 (Часть I). [↑](#footnote-ref-199)
200. Определение ВС Республики Карелия от 27 марта 2015 г. по делу № 33-1227/2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://xn--90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai/5850510/extended. [↑](#footnote-ref-200)
201. Решение Пластского городского суда Челябинской области № 2-248/2018 2-248/2018~М-218/2018 2-249/2018 М-218/2018 от 14 сентября 2018 г. по делу № 2-248/2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sudact.ru/regular/doc/Txbw72mDHQVP/. [↑](#footnote-ref-201)
202. Постановление Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П "По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других" // Собрание законодательства Российской Федерации от 2018 г., N 45, ст. 6978. [↑](#footnote-ref-202)
203. Решение Богучанского районного суда Красноярского края № 2-384/2020 от 24 ноября 2020 г. по делу № 2-37/2020(2-1113/2019;)~М-1019/2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sudact.ru/regular/doc/G4FtoYmdMXWn/. [↑](#footnote-ref-203)
204. Федеральный закон "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации" от 11.10.2018 N 360-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, N 42 (ч. II), 15.10.2018, ст.6374. [↑](#footnote-ref-204)
205. Закон Российской Федерации от 25.09.1992 № 3543-I «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» // Российская газета. 1992. № 219. 6 октября (первоначальная редакция текста) (документ утратил силу) [↑](#footnote-ref-205)
206. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. [Особенности трудового договора с отдельными](consultantplus://offline/ref=729F00A5AD4174C9096531B5BF31F293255DE576D4CB2FFC43F4790764EC889FAFBB716457CC72BCD51C0596E2XEq8M) категориями работников: Научно-практическое пособие . – М.: Проспект, 2018 [↑](#footnote-ref-206)
207. Нуртдинова А.Ф и Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. – 2015. – № 6. – С. 75,77 [↑](#footnote-ref-207)
208. Тимошенко Р.И. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений в зависимости от особенностей работодателя: некоторые аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 3. – С. 49-52 [↑](#footnote-ref-208)
209. Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: Дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2004. – С. 66, 101 [↑](#footnote-ref-209)
210. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Т.Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015. – С. 35 [↑](#footnote-ref-210)
211. Лившиц Р.З. Теория права. Учебник – М.: Изд-во БЕК, 1994. С. 94. [↑](#footnote-ref-211)
212. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. T. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М.: Статут, 2009. С. 431. [↑](#footnote-ref-212)
213. Курс российского трудового права. В 3 т. Т.1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во С.- Петерб. Ун-та, 1996. С.141, 162. [↑](#footnote-ref-213)
214. Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций. – М.: Белые альвы, 1998. С.7. [↑](#footnote-ref-214)
215. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права // Государство и право. 2004. №5. С. 28. [↑](#footnote-ref-215)
216. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: Монография. – М.: МГИУ, 2003. С.58. [↑](#footnote-ref-216)
217. См.: Свиридов А.К. Организационно-правовые отношения в структуре предмета трудового права // Общество: политика, экономика, право. – 2011. – № 3. – С.180; Иванов С.Ю. Кооперативная форма труда – самостоятельный предмет правового регулирования // Правоведение. 2003. №1. С.25. [↑](#footnote-ref-217)
218. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2005. С. 144-146;  Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, 2007. С. 23. [↑](#footnote-ref-218)
219. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. T. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М.: Статут, 2009. С. 433. [↑](#footnote-ref-219)
220. Головина С.Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: м-лы Межд. научно-практ. конф. / под ред. К.Н. Гусова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. С.9-10. [↑](#footnote-ref-220)
221. В самом ТК РФ, отмечает С.Ю. Головина, можно обнаружить норму, распространяющую действие отдельных его статей на лиц, не являющихся субъектами трудового права. Согласно ст. 227 ТК РФ расследованию и учету в соответствии с гл. 36 подлежат несчастные случаи, происшедшие не только с работниками, выполняющими работу по трудовому договору, но и со студентами и учащимися, проходящими производственную практику в организациях, и с лицами, осужденными к лишению свободы и привлекаемыми к труду, и с другими лицами, участвующими в производственной деятельности (например, на основании гражданско-правового договора). В Кыргызской Республике аналогичная норма (п.2) предусмотрена в Положении о расследовании и учете несчастных случаев на производстве (утв. пост. Правительства КР от 27.02.2001. № 64) // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/7901?cl=ru-ru> [↑](#footnote-ref-221)
222. Статья 11 ТК РФ в цитируемой работе С.Ю. Головиной дана в прежней редакции (до внесения изменений в нее Федеральным законом от 30 июня 2006 г. №90- ФЗ). Следует отметить, что действующая ст. 6 (ч.1,2,3) ТК КР полностью соответствует прежней редакции ст. 11 (ч.1,2,3) ТК РФ. См.: Головина С.Ю. Современные тенденции в трудовом праве России. … С.10. [↑](#footnote-ref-222)
223. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права. … С.29. [↑](#footnote-ref-223)
224. См., напр.: ст. 1,4 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/8739> ; преамбулу и ст.1,2,3 Закона КР от 25.07. 2003. «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1280> [↑](#footnote-ref-224)
225. Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» // <http://pravo.gov.ru> [↑](#footnote-ref-225)
226. Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) // <http://pravo.gov.ru> [↑](#footnote-ref-226)
227. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) // <http://pravo.gov.ru> [↑](#footnote-ref-227)
228. Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» // <http://pravo.gov.ru> [↑](#footnote-ref-228)
229. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022) «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» // <http://pravo.gov.ru> [↑](#footnote-ref-229)
230. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) // <http://pravo.gov.ru> [↑](#footnote-ref-230)
231. Приказ Минздрава России от 11.02.2022 № 75н «Об утверждении Порядка проведения обязательных медицинских осмотров до рабочей смены, медицинских осмотров в течение рабочей смены (при необходимости) и медицинских осмотров после рабочей смены (при необходимости) работников, занятых на подземных работах с опасными и (или) вредными условиями труда по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), в том числе с использованием технических средств и медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья, а также перечень включаемых в них исследований». Вступает в силу 01.09.2022. [↑](#footnote-ref-231)
232. Приказ Роструда от 30 ноября 2017 года №691 «Об утверждении [Программы профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушений обязательных требований, соблюдение которых оценивается Федеральной службой по труду и занятости при проведении мероприятий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2018-2020 годы](https://docs.cntd.ru/document/556329660#65E0IS), [плана-графика профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушений обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2018 год](https://docs.cntd.ru/document/556329660#7DI0KA)» // <https://docs.cntd.ru/document/556329660?marker>; [Приказ Роструда от 19 июля 2018 года №407 «Об утверждении Программы комплексной профилактики рисков причинения вреда охраняемым законом ценностям в области трудовых отношений на 2018 год и плановый период до 2020 года»](https://docs.cntd.ru/document/550918711#7D20K3) //<https://docs.cntd.ru/document/550918711?marker=7D20K3>; Приказ Роструда от 18 декабря 2019 года № 357 «Об утверждении Программы профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушений обязательных требований, соблюдение которых оценивается Федеральной службой по труду и занятости при проведении мероприятий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2020 год» // <https://docs.cntd.ru/document/564191836?marker=6560IO>; Приказ Роструда от 18.12.2020 №250 «Об утверждении Программы профилактических мероприятий, направленных на предупреждение нарушений обязательных требований, соблюдение которых оценивается Федеральной службой по труду и занятости при проведении мероприятий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2021 год» //СПС «КонсультантПлюс».  [↑](#footnote-ref-232)
233. [Федеральный закон от 31.07.2020 №248-ФЗ (ред. от 06.12.2021) «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/) // СПС КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-233)
234. [Федеральный закон от 31.07.2020 №248-ФЗ (ред. от 06.12.2021) «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022)](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/) // СПС КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-234)
235. [Постановление Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230 "Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_391463/) // СПС КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-235)
236. Some problems arising in ensuring the right to information of employees. Yankovskaya V.V., Kemkhashvili T.A., Ekimova K.V., Kovalenko K.E., Novikova Y.A., Grigorieva O.G. Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. 2019. Т. 22. № 4 [↑](#footnote-ref-236)
237. Письмо Банка России от 02.11.2007 № 173-Т «О рекомендациях Базельского комитета по банковскому надзору» //Вестник Банка России. 2007. №61; Положение об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах, утв. Банком России 16.12.2003 №242-П (ред. от  04.10.2017 №4564-У) (Зарегистрировано в Минюсте России 27.01.2004 №5489) // Вестник Банка России. 2004. №7; 2017. №103 [↑](#footnote-ref-237)
238. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) // Собрание законодательства РФ, 30.12.2013, № 52 (часть I), ст. 6991. [↑](#footnote-ref-238)
239. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) // Российская газета, № 256, 31.12.2001 [↑](#footnote-ref-239)
240. Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62278) // Официальный интернет-портал правовой информации (http://pravo.gov.ru), 29.01.2021 [↑](#footnote-ref-240)
241. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62277) // Официальный интернет-портал правовой информации (http://pravo.gov.ru), 29.01.2021 [↑](#footnote-ref-241)
242. Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 № 190-ФЗ (ред. от 30.12.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) // Собрание законодательства РФ, 03.01.2005, № 1 (часть 1), ст. 16 [↑](#footnote-ref-242)
243. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // Собрание законодательства РФ, 17.06.1996, № 25, ст. 2954 [↑](#footnote-ref-243)
244. Судебная статистика РФ. Уголовное судопроизводство [Электронный ресурс]. URL <http://stat.апи-пресс.рф/stats/ug/t/14/s/17> (дата обращения: 29.01.2022) [↑](#footnote-ref-244)
245. Селивановский Д. О. Общая характеристика субъекта преступления в сфере общественной безопасности при нарушении специальных правил // Право и практика, 2019. № 2. С. 100-106 [↑](#footnote-ref-245)
246. Пикуров Н. И., Мухортова М. В. Природа преступлений, связанных с нарушением специальных правил, и некоторые особенности их квалификации // Библиотека уголовного права и криминологии. 2017. № 4 (22). С. 142-143. [↑](#footnote-ref-246)
247. Бавсун М. В., Белецкий И. А. Объективное вменение в уголовной ответственности за нарушение правил безопасности при ведении работ или оказании услуг (ст.ст. 216, 238 УК РФ) // Библиотека уголовного права и криминологии. 2017. № 4 (22). С. 86-89. [↑](#footnote-ref-247)
248. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 № 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 1, январь, 2019. [↑](#footnote-ref-248)
249. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. № 256. [↑](#footnote-ref-249)
250. См.: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.03.2018 № 194 «О проведении эксперимента по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений» // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2018. № 6; Федеральный закон от 24.04.2020 № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 24.04.2020. [↑](#footnote-ref-250)
251. Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017 - 2030 годы» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru). 10.05.2017. [↑](#footnote-ref-251)
252. Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда от 21.06.2019 (г. Женева) // URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf> (дата обращения: 09.02.2022). [↑](#footnote-ref-252)
253. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24.12.2018 № 16) // СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-253)
254. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 19.11.2021) // «Собрание законодательства РФ», N 17, 22.04.1996, ст. 1915. [↑](#footnote-ref-254)
255. См.: Смирнов О.В. Предмет, метод и система трудового права России // Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова, Н.Г. Гладков, И.Я. Киселев и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. М.: Проспект, 2009. С. 28. [↑](#footnote-ref-255)
256. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учебник в 2 т. Т. 1: Историко–правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М., 2003. С. 8. [↑](#footnote-ref-256)
257. См.: Куренной А.М. Общая характеристика трудового права, его становление и развитие // Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. М.: Проспект, 2016. С. 18. [↑](#footnote-ref-257)
258. См.: Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018 // СПС «КонсультантПлюс». С. 2. [↑](#footnote-ref-258)
259. Общая характеристика исследования этого и других ученых приводится в капитальной работе: Лушников А.М., Лушникова М.А. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период: монография. М.: Проспект, 2017. [↑](#footnote-ref-259)
260. Прокопович, Г. А. Юридическая ответственность в российском праве : теоретический аспект : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.01 / Г. А. Прокопович ; Науч. рук. Ю. Г. Просвирнин. – М., 2003. – 21 с. [↑](#footnote-ref-260)
261. Малеин, Н. С. [Правонарушение : понятие, причины, ответственность / Н. С. Малеин. – М. : Юридическая литература, 1985. – 192 с.](javascript:orderLoadLink(30694,%206,%20'false');) [↑](#footnote-ref-261)
262. Матвеев, Г. К. Об основаниях договорной ответственности хозорганов / Г. К. Матвеев // Советское государство и право. 1998. – № 8. – С. 36–44. [↑](#footnote-ref-262)
263. Коробов, А. Е. [Юридическая ответственность в сфере общественного труда: проблемы теории: автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Е. Коробов. – Санкт-Петербург, 2009. – 22 с.](https://e-catalog.nlb.by/Record/BY-NLB-br0000434634) [↑](#footnote-ref-263)
264. Сыроватская, Л. А. [Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А Сыроватская. – М. : Юрид. лит-ра, 1990. – 173 с.](https://e-catalog.nlb.by/Record/BY-NLB-rr31716460000) [↑](#footnote-ref-264)
265. Стависский, П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. – Киев, Одесса : Вища шк., 1982. – 183 c. [↑](#footnote-ref-265)
266. Каринский, С. С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву / С. С. Каринский. – М. : Госюриздат, 1955. – 243 c. [↑](#footnote-ref-266)
267. Маврин, С. П. [Трудовое право России: учеб. / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – Санкт-Петербург : Издательский Дом Санкт-Петерб. ун-та, 2005. – 446 с.](https://e-catalog.nlb.by/Record/BY-NLB-br0001586204) [↑](#footnote-ref-267)
268. Щербина, В. И. Основания привлечения работодателя к материальной ответственности / В. И. Щербина // Предприятие, хозяйство и право. – 2007. – № 4. – С. 53–56. [↑](#footnote-ref-268)
269. Антипьева, Н. В. Материальная ответственность в трудовом и военном законодательстве / Н. В. Антипьева // Рос. ежегодник трудового права. – 2005. – № 1. – С. 244–257. [↑](#footnote-ref-269)
270. Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 3. [↑](#footnote-ref-270)
271. Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007. [↑](#footnote-ref-271)
272. Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890. [↑](#footnote-ref-272)
273. См.: Двадцать лет Конституции Российской Федерации : монография / отв. ред. А.Г. Лисицын-Светланов. – М.: Норма, 2013. С. 110. [↑](#footnote-ref-273)
274. См.: Закон города Москвы от 22 октября 1997 г. № 44 «О социальном партнерстве» // Ведомости Московской Думы. 1998. № 1; Закон Калужской области от 14 ноября 2000 г. № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области» // Весть. 22 ноября 2000 г. № 271; Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» // Ведомости Новосибирского областного совета депутатов. 26 декабря 1997 г. № 52, и др. [↑](#footnote-ref-274)
275. Собрание законодательства РФ. 1999. № 18. Ст. 2218. [↑](#footnote-ref-275)
276. См., например: Федеральный закон от 7 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. 2000. № 26. Ст. 2729. [↑](#footnote-ref-276)
277. См.: Закон г. Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»// Вестник Мэра и Правительства Москвы, дек. 2009, № 67, т. 1; Закон Краснодарского края от 7 августа 2000 г. № 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае» // Кубанские новости. 31 августа 2000 г. № 161; Закон Республики Саха (Якутия) от 29 июня 2000 г. г. № 28-П «О социальном партнерстве в Республики Саха (Якутия) // Якутские ведомости. 1 августа 2000 г. № 22, и др. [↑](#footnote-ref-277)
278. См., например: Закон Калининградской области от 4 июля 2002 г. № 160 «О деятельности Калининградской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Российская газета (Региональный вып. Запад России). 9 августа 2002 г. № 147; [Закон Ивановской области от 10 декабря 2016 г. № 117-ОЗ «Об органах социального партнерства в сфере труда в Ивановской области»](http://zan.ivanovoobl.ru/wp-content/uploads/sites/4/2016/02/decree_10122016_117.pdf) // Собрание законодательства Ивановской области. 2016. № 49 (818), и др. [↑](#footnote-ref-278)
279. См. подробнее: Скачкова Г.С. Развитие идеи социального государства и новации статьи 75.1 Конституции Российской Федерации // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Т. 7. № 3 (27). С. 86-97. [↑](#footnote-ref-279)
280. Российская газета. 13 апреля 2021 г. [↑](#footnote-ref-280)
281. # См.: Отраслевые соглашения федерального уровня социального партнерства // <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements> (дата обращения: 08.02.2022).

     [↑](#footnote-ref-281)
282. # См.: Конвенции и рекомендации МОТ по проблемам социального партнерства // <http://www.chemprof-rb.ru/205> (дата обращения: 07.02.2022).

     [↑](#footnote-ref-282)
283. См.: Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021-2024 гг. // https://ohranatruda.ru/upload/iblock/f1d/Programma-sotrudnichestva-mezhdu-RF-i-MOT-na-2021\_2024.pdf (дата обращения: 07.02.2022). [↑](#footnote-ref-283)
284. Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте http://www.economy.gov.ru по состоянию на 30.04.2013. [↑](#footnote-ref-284)
285. См.: Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее // <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092709.pdf> (дата обращения: 08.02.2022). [↑](#footnote-ref-285)
286. См.: Декларация столетия МОТ о Будущем сферы труда // <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_715175.pdf> (дата обращения: 08.02.2022). [↑](#footnote-ref-286)
287. См.: Цели устойчивого развития // <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/> (дата обращения: 08.02.2022). [↑](#footnote-ref-287)
288. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 22.11.2021) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3. [↑](#footnote-ref-288)
289. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 05.06.2013 № № 33-1890/2013 // URL: http:// oblsud.mrm.sudrf.ru/ (дата обращения 01.02.2021) [↑](#footnote-ref-289)
290. Приказ Минтранса России от 31.07.2020 № 282 «Об утверждении профессиональных и квалификационных требований, предъявляемых при осуществлении перевозок к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, указанных в абзаце первом пункта 2 статьи 20 Федерального закона "О безопасности дорожного движения» // URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения 01.02.2021). [↑](#footnote-ref-290)
291. Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» // URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения 01.02.2021). [↑](#footnote-ref-291)
292. Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» (в ред. от 29.11.2021) // Собрание законодательства РФ. – 11.12.1995. – № 50. – ст. 4873. [↑](#footnote-ref-292)
293. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 22.11.2021) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3. [↑](#footnote-ref-293)
294. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 22.11.2021) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3. [↑](#footnote-ref-294)
295. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 22.11.2021) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3. [↑](#footnote-ref-295)
296. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с «Положением об особенностях направления работников в служебные командировки» (в ред. от 29.07.2015) // URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения 01.02.2021). [↑](#footnote-ref-296)
297. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 22.11.2021) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3. [↑](#footnote-ref-297)
298. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 22.11.2021) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3. [↑](#footnote-ref-298)
299. Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» // URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения 01.02.2021). [↑](#footnote-ref-299)
300. Нужно ли включать в трудовые договоры условие о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования с работниками, для которых обязательны такие исследования? // URL: <https://www.law.ru/question/125415-nujno-li-vklyuchat-v-trudovye-dogovory-uslovie-o-prohojdenii-obyazatelnogo-psihiatricheskogo> (дата обращения 01.02.2021); Нужно ли прописывать в трудовом договоре обязанность пройти обязательный медицинский осмотр? // URL: <https://www.kdelo.ru/qa/160555-doljno-li-byt-propisano-v-trudovom-dogovore-m6-2018> (дата обращения 01.02.2021). [↑](#footnote-ref-300)
301. Куревина Л.В. Особенности трудовых отношений с медицинскими работниками // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2012. – № 5. – С. 29 – 41 // URL: <https://wiseeconomist.ru/poleznoe/7481-osobennosti-trudovyx-otnoshenij-medicinskimi-rabotnikami> (дата обращения 01.02.2021). [↑](#footnote-ref-301)
302. Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией» // Собрание законодательства РФ. – 05.09.2016. – № 36. – ст. 5414. [↑](#footnote-ref-302)
303. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. // <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf> [↑](#footnote-ref-303)
304. Крылов К.Д. К вопросу об общем понятии и правовом содержании социальной справедливости // Социальная справедливость и право: проблемы теории и практики : материалы Международной научно-практической конференции / отв. ред. Т. А. Сошникова. — М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2016 С.30 [↑](#footnote-ref-304)
305. Здесь и далее все пересчеты на российские рубли или доллары США осуществлены по курсу Центрального Банка Российской Федерации на 08.02.2022. [↑](#footnote-ref-305)
306. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19 марта 2019 г. № 176 «О порядке и размерах возмещения расходов, гарантиях и компенсациях при служебных командировках» [Электронный ресурс] // URL: https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C21900176&p1=1 (дата обращения 02.02.2022). [↑](#footnote-ref-306)
307. Постановление Правительства Кыргызской Республики от 26 августа 2008 года № 471 «Об установлении норм командировочных расходов и порядке их возмещения» [Электронный ресурс] // <URL:http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/59373> (дата обращения 02.02.2022). [↑](#footnote-ref-307)
308. Об утверждении Правил возмещения расходов на служебные командировки за счет бюджетных средств, в том числе в иностранные государства. Постановление Правительства Республики Казахстан от 11 мая 2018 года № 256 [Электронный ресурс]. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000256 (дата обращения 02.02.2022). [↑](#footnote-ref-308)
309. ATO Reasonable Travel Allowances [Электронный ресурс]. URL: https://atotaxrates.info/allowances/ato-reasonable-travel-allowances/#Table-6-2022-Employees-annual-salary---$129,250-and-below [↑](#footnote-ref-309)
310. US Department of State. Foreign Per Diem Rates In U.S. Dollars. Country: FRANCE. Publication Date: 04/01/2022 [Электронный ресурс]. URL: [https://aoprals.state.gov/web920/per\_diem\_action.asp? MenuHide=1&CountryCode=1087](https://aoprals.state.gov/web920/per_diem_action.asp?%20MenuHide=1&CountryCode=1087) [↑](#footnote-ref-310)
311. См.: Per diem allowances for business travel [Электронный ресурс]. URL: <https://www.travelperk.com/guides/per-diem-allowances-for-business-travel/#us> (дата обращения 01.02.2022). [↑](#footnote-ref-311)
312. Жидеева А.В., Леонова О.И. Обоснование комфортной командировки в учёте расчётов по НДФЛ // Управление инновационным развитием агропродовольственных систем на национальном и региональном уровнях. Материалы II-ой международной научно-практической конференции. Воронеж Изд-во: Воронеж. гос. аграр. ун-та им. Императора Петра I, 2020. С. 30. [↑](#footnote-ref-312)
313. Подцероб М. Почему российские компании платят мизерные командировочные // Ведомости, 24 апреля 2018 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/04/24/767729-komandirovochnie> (дата обращения 06.02.2022) [↑](#footnote-ref-313)
314. ATO Reasonable Travel Allowances [Электронный ресурс]. URL: <https://atotaxrates.info/allowances/ato-reasonable-travel-allowances/#Allowances-for-2021-22> (дата обращения 05.02.2022). [↑](#footnote-ref-314)
315. Per Diem Compliance in Germany, Made Easy [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mobilexpense.com/blog/per-diem-compliance-in-germany-made-easy> (дата обращения 05.02.2022). [↑](#footnote-ref-315)
316. Мотина Е.В. Модель главы о дистанционной работе в Трудовом кодексе Республики Беларусь: содержание и структура // Трудовое и социальное право. 2021. №4 (40). С. 24–29. [↑](#footnote-ref-316)
317. Томашевский К.Л. Оптимизация трудовых отношений в условиях пандемии коронавирусной инфекции // Отдел кадров. 2020. №4. С.69–75. [↑](#footnote-ref-317)
318. Керимов Д.А. Философские проблемы права: монография / Д.А. Керимов. – Репр. изд. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2019. С. 288. [↑](#footnote-ref-318)
319. Васильев А.М. Правовые категории: методологические аспекты разработки системы категорий теории права: монография / А.М. Васильев. – Репр. изд. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2021. С. 166. [↑](#footnote-ref-319)
320. Правовая система Российской Федерации: учебник / коллектив авторов; под ред. В.А. Казаковой. – Москва: ЮСТИЦИЯ, 2018. С. 43. [↑](#footnote-ref-320)
321. Протасов В.Н., Протасова Н.В. Лекции по общей теории права и теории государства. – М.: Издательский Дом «Городец», 2010. С. 274. [↑](#footnote-ref-321)
322. Керимов Д.А. Законодательная техника: научно-методическое и учебное пособие / Д.А. Керимов. Репр. изд. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2019. С. 74. [↑](#footnote-ref-322)
323. Керимов Д.А. Законодательная техника: научно-методическое и учебное. С. 74 [↑](#footnote-ref-323)
324. Лебедев В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов; под ред. В.М. Лебедева. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2019. С. 73. [↑](#footnote-ref-324)
325. Лебедев В.М. Философия трудового права: монография / В.М. Лебедев. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2021. С. 88-89. [↑](#footnote-ref-325)
326. Трудовое право: учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2011. С. 16. [↑](#footnote-ref-326)
327. Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2017. С. 133-134. [↑](#footnote-ref-327)
328. Морозов П.Е., Чанышев А.С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учебное пособие. – Москва: Проспект, 2017. С. 18-21. [↑](#footnote-ref-328)
329. URL: <https://ria.ru/20161122/1481921851.html> [↑](#footnote-ref-329)
330. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права. Монография. – М.: Проспект, 2015. – с. 24. [↑](#footnote-ref-330)
331. Реформа трудового законодательства в России. М.: Издание Бюро МОТ в Москве, 2001. 114 с. (Серия публикаций по социально-трудовым вопросам в странах Восточной Европы и Средней Азии. Вып.9). [↑](#footnote-ref-331)
332. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. – С. 1-4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://unecon.ru/sites/default/files/obzor\_nestandartnye\_formy\_zanyatosti.pdf. - 08.02.2022. [↑](#footnote-ref-332)
333. В России зарегистрировались 4 млн самозанятых. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities\_fts/11816919/. - 08.02.2022. [↑](#footnote-ref-333)
334. Самозанятость в Российской Федерации. Социально-экономические и юридико-правовые аспекты по итогам 2019– 2021 годов. — Санкт-Петербург: СПбГУП, 2022. — С. 28-30. [↑](#footnote-ref-334)
335. Нестеренко Ю.Н., Протасова Е.А. Самозанятость в России: состояние и потенциал развития // Народонаселение.- 2019.-Т. 22.- № 4,-С. 78-89 [↑](#footnote-ref-335)
336. Самозанятость в Российской Федерации. Социально-экономические и юридико-правовые аспекты по итогам 2019– 2021 годов. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2022. — С. 82. [↑](#footnote-ref-336)
337. Рекомендации «круглого стола» по теме «Незащищенные формы занятости: виды, риски, меры по защите прав трудящихся» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docviewer.yandex.ru/view/103826644/?\*=SfvDbmYBgq8nG%2Fx84t%2B%2Fyca8%2BaZ7InVybCI6InlhLWJyb3dzZXI6Ly80RFQxdVhFUFJySlJYbFVGb2V3cnVOeE1SY2JwclpkbWFOWWxhMlBPX0U3UF9JeVZLZ3RFZ2dhNVN0dmVuWVE1NElTWFJmYW9aVEF6MDNYUDQwLTljQlowYmFHLWtBeldYdGFuMU9OclU5bDJ4OTNXTkUyYnhRRGZtNGx0dGJWZTRZNUlkUUNZSzlDYU85NkRJQ0oxQXc9PT9zaWduPW9ZN1JEaGEyMS00QXAtbWE2SFA0NnNfLU1tdTVvLTNPS2I2MmYyOGd2Vkk9IiwidGl0bGUiOiJSZWMxNi4wNy4yMDIwLmRvYyIsIm5vaWZyYW1lIjpmYWxzZSwidWlkIjoiMTAzODI2NjQ0IiwidHMiOjE2NDY2NDgzOTAzMzksInl1IjoiOTM1ODQxNDU1MTU0Mjk1NDY0NiJ9. - 08.02.2022. [↑](#footnote-ref-337)
338. Трудовой страж со стажем // Газета Коммерсантъ 03.12.2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.kommersant.ru/doc/5194042. - 08.02.2022. [↑](#footnote-ref-338)
339. Чуча С.Ю. Конституционализация и расширение юридического содержания понятия социального партнерства в Российской Федерации // Правоприменение. 2021. Т. 5. № 3. С. 249-261. DOI: 10.52468/2542-1514.2021.5(3).249-261. [↑](#footnote-ref-339)
340. Хананашвили Н.Л., Якимец В.Н. Смутные времена социальной политики в России. М., 1999. 204 с. [↑](#footnote-ref-340)
341. Например, *Короткова Е.А.* Формирование системы социального партнерства на предприятии: дис. … канд. экон. наук. Воронеж, 2005. 209 с.; *Дмитриев А.В.* Конфликтология: Учебное пособие. М., 2000. 320 с.; *Ховрин А.Ю.* Социальное партнерство в сфере реализации молодежной политики: дис. … д-ра социол. наук. М., 2010. 357 с. [↑](#footnote-ref-341)
342. *Чуча С.Ю.* Как регламентируется социальное партнерство // Человек и труд. 2003. № 8. С.53-56. [↑](#footnote-ref-342)
343. Чуча С.Ю. Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя: Европейская социальная хартия и национальное законодательство // Тенденции развития правового механизма реализации социально-экономических прав человека» (К 60-летию принятия Европейской социальной хартии (ЕСХ), пересмотренной в 1996 году): сборник материалов Международной научно-практической конференции / отв. ред. Т. А. Сошникова. Москва: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2021. С. 90-95. [↑](#footnote-ref-343)
344. Федеральный портал проектов нормативных правовых актов // https://regulation.gov.ru/projects#npa=107513 (Дата обращения 1 марта 2021 г.) [↑](#footnote-ref-344)
345. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // Государство и право. 2022. № 1. С. 130-142. DOI: 10.31857/S102694520018280-9. [↑](#footnote-ref-345)
346. https://t.me/bazabazon/9506 [↑](#footnote-ref-346)
347. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ"О специальной оценке условий труда" // СЗ РФ от 30 декабря 2013 г. N 52 (часть I) ст. 6991 [↑](#footnote-ref-347)
348. [Громан В. В. Устав о промышленном труде (Св. Зак. т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1-228 и 541-597). - Петроград, издание юридического книжного склада "Право", 1915 г.](http://internet.garant.ru/document/redirect/6703135/0) [↑](#footnote-ref-348)
349. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918; № 87-88. Ст. 905. // Приложение из учебного пособия И.Я.Киселева "Трудовое право России" (Москва, 2001) [↑](#footnote-ref-349)
350. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922; № 70. Ст. 903// Приложение из учебного пособия И.Я.Киселева "Трудовое право России" (Москва, 2001) [↑](#footnote-ref-350)
351. Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержден и введен в действие с 1 апреля 1972 г. [Законом](https://internet.garant.ru/#/document/179597/entry/0) РСФСР от 9 декабря 1971 г. // Справочная правовая система «Гарант» [↑](#footnote-ref-351)
352. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"// Справочная правовая система «Гарант» [↑](#footnote-ref-352)
353. Типового положения об аттестации, рационализации, учете и планировании рабочих мест утв. 14 февраля 1986 г. N 588-БГ // Справочная правовая система «Гарант» [↑](#footnote-ref-353)
354. Инкорпорация фабрично-трудового законодательства Российской империи (Б.Е.Рощин, в журнале Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова № 3, 2013, 168-173 стр.) [↑](#footnote-ref-354)
355. Квейд, Э. Анализ сложных систем: (Методология анализа при подготовке воен. решений) / Перевод с англ. И. М. Верещагина [и др.] Под ред. И. И. Ануреева, И. М. Верещагина. [Предисл. д-ра воен. наук Ануреева И. И.]. – М. : Сов. радио, 1969. – С. 55. [↑](#footnote-ref-355)
356. Эвентуальный — [< лат. eventus случай] возможный при соответствующих условиях, при определенных обстоятельствах; допустимый. [↑](#footnote-ref-356)
357. Прасолова, И.А. Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук: 12.00.05 / Прасолова Инна Анатольевна. – Пермь, 2005. – С. 5, 8. [↑](#footnote-ref-357)
358. Пилипенко, Н. С. Перспективы совершенствования законодательства досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров / Н. С. Пилипенко // Весн. Гродзен. дзярж. ун-та. Сер. 4, Правазнаўства. – 2015. – № 2. – С. 71. [↑](#footnote-ref-358)
359. Морейн, И. Б. Основные проблемы правового регулирования отношений, связанных с разбирательством трудовых споров в СССР [Текст] : Автореферат дис. на соискание ученой степени доктора юридических наук. (713) / Всесоюз. науч.-исслед. ин-т советского законодательства. – [Москва] : [б. и.], 1968. – С. 5. [↑](#footnote-ref-359)
360. Трудовое право [Текст] : энциклопедический словарь / редкол.: Денисов А. И. [и др.]. - 2-е перераб. изд. – Москва : Сов. энциклопедия, 1963. – С. 497. [↑](#footnote-ref-360)
361. Курушин, А.А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность: Автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Курушин Андрей Александрович. – Ульяновск, 2003. – С. 15. [↑](#footnote-ref-361)
362. Там же. С. 16. [↑](#footnote-ref-362)
363. Трудовое право: учебно-методический комплекс по одноименному курсу для студентов специальностей 1-24 01 02 – Правоведение ; 1-24 01 03 – Экономическое право / [И. В. Гущин и др.]. – Гродно : ГрГУ, 2010. – С. 222. [↑](#footnote-ref-363)
364. Князева, Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников [Текст] : монография / Н. А. Князева. – Москва : Юрлитинформ, 2016. – С. 145-146. [↑](#footnote-ref-364)
365. Зеленцов, А. Б. Теоретические основы правового спора: диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук: 12.00.01 ; 12.00.14 / Зеленцов Александр Борисович. – Москва, 2005. – С. 14-15; Куницына, И. В. Спор в праве и процессуальные способы его разрешения: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук: специальность 12.00.01 Теория и история права и государства; история учений о праве и государстве / Куницына Ирина Валентиновна. – Саратов, 2014. – С. 21; Ненашев, М. М. Спор о праве и его место в гражданском процессе : диссертация ... кандидата юридических наук : 12.00.15 / Ненашев Максим Михайлович; [Место защиты: Сарат. гос. акад. права]. – Саратов, 2011. – С. 32-35, 62-63. [↑](#footnote-ref-365)
366. Морейн, И. Б. Основные проблемы правового регулирования отношений, связанных с разбирательством трудовых споров в СССР [Текст] : Автореферат дис. на соискание ученой степени доктора юридических наук. (713) / Всесоюз. науч.-исслед. ин-т советского законодательства. – [Москва] : [б. и.], 1968. – С. 6. [↑](#footnote-ref-366)
367. Там же. [↑](#footnote-ref-367)