

Национальный исследовательский университет
«ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ»

Факультет права

Кафедра трудового права и права социального обеспечения

**ТРУДОВЫЕ И
СОЦИАЛЬНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНЫЕ
ОТНОШЕНИЯ:
ПРАКТИКА ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ**

Сборник работ

участников Четырнадцатой международной межвузовская

научно-практическая конференция

студентов и молодых ученых

прошедшей на факультете права

Национального исследовательского университета

«Высшая школа экономики»

22 апреля 2019 года

Под редакцией д.ю.н., проф. М.О. Буяновой

Москва

2019

УДК 796-051:34(075.8)

ББК 75.4

С 73

Трудовые и социально-обеспечительные отношения: практика правоприменения. Сборник работ участников Четырнадцатой международной межвузовской научно-практической конференции студентов и молодых ученых, прошедшей на факультете права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» 22 апреля 2019 года / Под редакцией д.ю.н., профессора, заведующей кафедрой трудового права НИУ ВШЭ М.О.Буяновой. 2019. – 456 с.

В сборнике представлены статьи участников Четырнадцатой международной межвузовской научно-практической конференции студентов и молодых ученых, прошедшей на факультете права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» 22 апреля 2019 года Для студентов, аспирантов, преподавателей образовательных организаций высшего юридического образования. Сборник подготовлено под редакцией д.ю.н., профессора, заведующей кафедрой трудового права НИУ ВШЭ М.О.Буяновой.

© Коллектив авторов, 2019.

© Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	10
Часть 1. Практика правоприменения в регулировании трудовых отношений	
1. <i>Иероклис Елена Георгиевна, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Дискриминация в сфере труда в правоприменительной практике.....</i>	14
2. <i>Назарова Екатерина Алексеевна, Кузьмина Дарья Евгеньевна, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Проблема злоупотребления правом в трудовых отношениях.....</i>	22
3. <i>Шашкова Ирина Алексеевна, ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П.Королева», Злоупотребление правом в трудовых правоотношениях.....</i>	33
4. <i>Логунова Виктория Сергеевна, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Злоупотребление правом профсоюзными организациями.....</i>	41
5. <i>Павлова Алёна Юрьевна, Западно-Сибирского филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российский государственный университет правосудия", Оспаривание законности локальных нормативных актов (по материалам судебной практики).....</i>	46
6. <i>Марон Дмитрий Владимирович, Московский государственный университета имени М.В. Ломоносова, Исчисление сроков в трудовом праве: вопросы правоприменения.....</i>	54
7. <i>Шемякин Роман Константинович, Марийский государственный университет, Иные представительные органы работников в странах ЕАЭС.....</i>	67

8.	<i>Коновалов Дмитрий Денисович, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Участие производственного совета в управлении организацией.....</i>	76
9.	<i>Сморыго Дмитрий Александрович, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений.....</i>	83
10.	<i>Синицына Ирина Владиславовна, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Заключение трудовых договоров с «заинтересованностью».....</i>	96
11.	<i>Науменко Владислав Алексеевич, Удмуртский государственный университет, Признание трудового договора недействительным как ненадлежащий способ защиты права.....</i>	104
12.	<i>Акимцева Екатерина Сергеевна, Российская Академия Народного Хозяйства и Государственной Службы при Президенте РФ, К вопросу правовой необходимости регулирования аттестации работников.....</i>	108
13.	<i>Смирнова Мария Владимировна, Институт юстиции ФГБОУ ВО "Саратовская государственная юридическая академия", Различия в системе оплаты труда в холдинге: дифференциация или дискриминация?.....</i>	113
14.	<i>Бараков Айдар Урматович, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Опционная программа как способ стимулирования труда работников.....</i>	118
15.	<i>Крючкова Александра Николаевна, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Криптовалюты в системе оплаты труда: проблемы правового регулирования</i>	132

16.	<i>Таранова Юлия Сергеевна, Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования "Академия труда и социальных отношений", Гарантии работникам при прохождении диспансеризации: проблемы и перспективы правоприменительной практики.....</i>	152
17.	<i>Екишева Анастасия, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Особенности привлечения работника к ограниченной и полной материальной ответственности.....</i>	159
18.	<i>Коваленко Мария Андреевна, Волгоградский государственный университет, Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации: настоящее состояние и будущее развитие.....</i>	170
19.	<i>Лазутина Ирина Дмитриевна, Мадфес Александра Николаевна, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Механизмы защиты от дискриминации по возрастному признаку в трудовых правоотношениях на примере правовых систем России и США.....</i>	179
20.	<i>Чурко Дарья Сергеевна, Международный университет "МИТСО", г. Минск, Список № 35: гендерная дискриминация или заб...ота о женщинах?.....</i>	188
21.	<i>Ведешкин Александр Сергеевич, Пухова Мария Михайловна, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Защита трудовых прав работников предпенсионного возраста.....</i>	197
22.	<i>Черненилова Юлия Сергеевна, Академия труда и социальных отношений. Особенности трудовых правоотношений с лицами пенсионного возраста.....</i>	208
23.	<i>Басова Ксения Сергеевна, Марийский государственный университет, Нетипичные формы занятости в 21 веке: проблемы правового регулирования.....</i>	219

24. *Гайдук Виктория Сергеевна, Алтайский филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Дистанционный труд: анализ практики и постановка проблем.....*228
25. *Коробкова Анастасия Алексеевна, Университет прокуратуры Российской Федерации, Проблемы обеспечения недопустимости нарушения режима коммерческой тайны в деятельности частного агентства занятости.....*233
26. *Овечкина Мария Андреевна, Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Особенности законодательного регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства в России.....*241
27. *Гареев Амир Айдарович, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Проблемы правового регулирования использования труда иностранных граждан в РФ.....*247
28. *Нагдалян Давид Артурович, Московская государственная юридическая академия имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Труд спортсменов в Российской Федерации. Правовое регулирование и особенности трудовых отношений со спортсменами.....*254
29. *Чеботарева Анна Александровна, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Лимит на легионеров как неправомерное ограничение возможности выполнения профессиональными спортсменами трудовой функции.....*262
30. *Александров Иван Алексеевич, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Правовой статус футболиста в России: эволюция систем нормативно-правовых актов.....*270
31. *Гаврилова Анастасия Николаевна, Хрыкина Мария Олеговна, Национальный исследовательский университет «Высшая школа*

экономики», Некоторые проблемы регулирования труда несовершеннолетних спортсменов.....	281
32. Готов Кирилл Викторович, МГИМО МИД России, Механизм солидарности и компенсации за подготовку спортсменов: функционирование данных правовых категорий на примере российского футбола.....	290
33. Бутко Александра, Кинзикева Камилла Рустемовна, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Рабочее время спортсменов в России и Испании.....	293
34. Подобедова Екатерина, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Правовые проблемы обязательной вакцинации отдельных категорий работников.....	305
35. Березина Екатерина Анатольевна, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Отдельные аспекты правового регулирования рабочего времени медицинских работников.....	315
36. Колесникова Елена Анатольевна, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», О соотношении понятий "спор" и "разногласие" применительно к выбору механизмов их разрешения в трудовом праве.....	326
37. Зарайский Иван Станиславович, Литвинов Дмитрий Максимович, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Предложения по совершенствованию порядка разрешения трудовых споров.....	334
38. Маколкина Дарья Николаевна, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Ограничение права государственных гражданских служащих на забастовку.....	343
39. Денисенко Роман Всеволодович, Епифанова Татьяна Олеговна, Южный федеральный университет, Реализация права на судебную	

защиту в спорах, связанных с признанием отношений трудовыми.....	355
40. <i>Бадмаев Санан Баатрович, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Становление и развитие медиации (посредничества) по трудовым спорам в Соединенных Штатах Америки.....</i>	360
41. <i>Калинкина Елена Сергеевна, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Проблемные аспекты привлечения работодателя к ответственности за нарушение трудовых прав при рассмотрении индивидуальных трудовых споров.....</i>	368
42. <i>Брайцева Светлана Владимировна, Калужский государственный университет, Социально-психологические аспекты управления карьерой.....</i>	376
43. <i>Карпович Анастасия Григорьевна, Учреждение образования "Белорусский государственный экономический университет", Отдельные вопросы правового регулирования в Республике Беларусь отношений по профессиональному обучению на производстве.....</i>	383
44. <i>Ворошкевич Станислав Анатольевич, Барановичский государственный университет, Правовые аспекты увольнения работника за хищение имущества нанимателя в Республике Беларусь.....</i>	392
45. <i>Седов Петр Денисович, Финансовый университет при Правительстве РФ, Труд роботов в современном мире: проблемы и перспективы.....</i>	401

Часть 2. Практика правоприменения в регулировании социально-обеспечительных отношений

46. *Филатова Мария Сергеевна, Уральский государственный юридический университет, Реформирование системы пенсионного обеспечения трудящихся-мигрантов в государствах-членах ЕАЭС*.....406
47. *Паюсова Лидия Александровна, Северо-Западный институт (филиал) Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Акты субъектов Российской Федерации как источники права социального обеспечения на примере Вологодской области*.....412
48. *Кутузов Максим Сергеевич, Северо-Западный институт (филиал) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Проблемы определения уровня обеспечения российских граждан пособиями из государственного бюджета с учетом опыта Республики Беларусь*.....422
49. *Котугин Артем Сергеевич, Северо-Западный институт (филиал) Университета имени О.Е.Кутафина (МГЮА), Проблемы, связанные с использованием материнского (семейного) капитала*.....432
50. *Шайдуллина Владислава Артуровна, Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", Проблемные вопросы применения норм о санаторно-курортном лечении*.....442
51. *Гребнева Екатерина Андреевна, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Социальные гарантии профессиональным спортсменам*.....451

ВВЕДЕНИЕ

Четырнадцатая международная межвузовская научно-практическая конференции студентов и молодых ученых «Трудовые и социально-обеспечительные отношения: практика правоприменения» прошла на факультете права 22 апреля 2019 года. В конференции участвовали студенты, магистранты, аспиранты различных вузов России. Свои работы помимо студентов Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» представили студенты Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Барановичского государственного университета, Волгоградского государственного университета, Российского государственного университета правосудия, Саратовской государственной юридической академии, Марийского государственного университета, МГИМО МИД России, МГУ им. М. В. Ломоносова, Международного университета "МИТСО", Московской государственной юридической академии имени О. Е. Кутафина (МГЮА), Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, Академии труда и социальных отношений, Российской Академии Народного Хозяйства и Государственной Службы при Президенте РФ, Удмуртского государственного университета, Университета прокуратуры Российской Федерации, Уральского государственного юридического университета, Белорусского государственного экономического университета, Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева, Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, Южного Федерального Университета.

Докладчики акцентировали внимание на проблемах правового регулирования, предлагали способы решения выявленных проблем. Конференция вызвала неподдельный интерес у участников, почти каждого докладчика не отпускали без вопросов. По результатам конференции были вручены дипломы в двух номинациях: лучший доклад по мнению жюри, лучший доклад по мнению участников конференции.

Несколько докладов был признаны лучшими докладами по мнению жюри. Диплом первой степени получили два студента, а именно: Крючкова Александра Николаевна (Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики») за доклад по теме «Криптовалюты в системе оплаты труда: проблемы правового регулирования», Седов Петр Денисович (Финансовый университет при Правительстве РФ) за тему «Труд роботов в современном мире: проблемы и перспективы».

Диплом второй степени получили: Черненилова Юлия Сергеевна, (Академия труда и Социальных отношений) за тему «Особенности трудовых правоотношений с лицами пожилого возраста», Кутузов Максим Сергеевич (Северо-Западный институт (филиал) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) за тему «Проблемы определения уровня обеспечения российских граждан пособиями из государственного бюджета с учетом опыта Республики Беларусь», Смирнова Мария Владимировна (Институт юстиции ФГБОУ ВО "Саратовская государственная юридическая академия") за тему «Различия в системе оплаты труда в холдинге: дифференциация или дискриминация?», Басова Ксения Сергеевна, (Марийский государственный университет) за тему «Нетипичные формы занятости в 21 веке: проблемы правового регулирования».

Диплом третьей степени был вручен: Березиной Екатерины Анатольевны (Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики") за тему «Отдельные аспекты правового

регулирования рабочего времени медицинских работников», Коробковой Анастасии Алексеевны (Университет прокуратуры Российской Федерации) за тему «Проблемы обеспечения недопустимости нарушения режима коммерческой тайны в деятельности частного агентства занятости», Шайдуллиной Владиславе Артуровне (Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики") за доклада «Проблемные вопросы применения норм о санаторно-курортном лечении», Паюсовой Лидии Александровне (Северо-Западный институт (филиал) Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)) за доклад на тему «Акты субъектов Российской Федерации как источники права социального обеспечения на примере Вологодской области».

Лучшими докладами по мнению участников конференции были признаны доклады: Баракова Айдара Урматовича (Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики») за представление доклада на тему «Опционная программа как способ стимулирования труда работников», Маколкина Дарья Николаевна, (Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики") за доклад на тему «Ограничение права государственных гражданских служащих на забастовку».

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» в лице кафедры трудового права и права социального обеспечения продолжит традицию проведения таких конференций.

Заведующая кафедрой трудового права и
права социального обеспечения

М.О.Буянова

ЧАСТЬ 1.
ПРАКТИКА
ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ
В РЕГУЛИРОВАНИИ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ДИСКРИМИНАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА В ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

Иероклис Елена Георгиевна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель: Саурин Сергей Александрович,

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения, кандидат юридических наук

В данной работе мы кратко осветим различные дела в сфере трудовых правоотношений, которые, на наш взгляд, являются важными для изучения дискриминации в контексте трудового права.

Дискриминация может носить разноплановый характер, мы остановимся на дискриминации в сфере оплаты труда, гендерной дискриминации, дискриминации по внешности, дискриминации, основанной на национальном признаке.

Дискриминация в сфере оплаты труда

1. Ограничение в установлении стимулирующих надбавок не является дискриминацией.

В Верховный суд поступило следующее дело: для получения надбавки при работе в сфере здравоохранения необходимо непрерывно проработать три года, если же этот срок был прерван по каким-либо причинам, то работнику необходимо заново отработать три года для получения надбавки. Заявитель заболел серьезным заболеванием и был вынужден оставить место работы на время лечения, однако затем он вернулся на работу, но прав на выплаты был лишен.

ВС отмечает в деле № КАС08-491 «Установление надбавок за непрерывную работу не носит дискриминационный характер, а, наоборот, является еще одной дополнительной трудовой гарантией, направленной на повышение уровня заработной платы и стимулирования работника к длительной работе в учреждениях здравоохранения».¹

Вывод ВС можно объяснить, исходя из телеологического толкования нормы. Сущность стимулирующих надбавок состоит в индивидуализированном подходе к каждому работнику, создании конкуренции внутри коллектива с целью увеличения продуктивности каждого конкретного работника. Таким образом, установление любого рода стимулирующих надбавок, которые будут даваться в зависимости от количества отработанного времени либо качества выполняемой трудовой деятельности - это законное и «здоровое» неравенство, созданное для побуждения работников к более качественному труду в сравнении с другими работниками, что не является дискриминацией.

2. Лишение работника компенсационных выплат является дискриминацией. Обратной ситуацией будет лишение работника права на получение компенсационных выплат, так как их назначение не в создании конкуренции, которая носит социально одобряемый характер в экономике, а, напротив, в гарантии и компенсации для установления равенства работников.

Граждане были привлечены к сверхурочной работе, а именно к работе в выходные и праздничные дни. Оплата была произведена исходя из размера, установленного каждому из заявителей оклада, с применением районного коэффициента и процентной (дальневосточной) надбавки без учета полагающихся им в соответствии

¹ Определение Верховного Суда Российской Федерации по делу № КАС08-491 от «09» октября 2008 г.

с занимаемыми должностями иных компенсационных и стимулирующих выплат, что побудило их обратиться в КС РФ.

Суд пришел к выводу: оплата труда работников в выходные и праздничные дни исходя лишь из оклада является дискриминацией, т.к. система оплаты труда включает в себя помимо тарифной ставки также компенсационные и стимулирующие¹.

Принцип равенства в сфере оплаты труда подразумевает две составляющие: обеспечение равной оплаты труда за труд равной ценности и недопустимость применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Работник, привлекаемый к работе в выходные и праздничные дни, находится в отклоняющихся от нормальных условий труда, следовательно, вознаграждение за труд должно быть выше по сравнению с аналогичной работой, выполняемой в обычный рабочий день. Стимулирующие и компенсационные выплаты часто составляют большую часть в системе оплаты труда, поэтому оплата труда в нерабочие дни не может рассчитываться, исходя только из размера оклада.

Еще одним примером недопустимости лишения работника права на получение компенсационных выплат является дело ВС РФ № КАС04-596. В данном деле право на получение процентной надбавки за работу на Крайнем Севере было поставлено в зависимость от причины расторжения трудового договора, что противоречит нормам трудового кодекса. ВС подчеркнул, что данное право должно ставиться в зависимость от трудового стажа, иначе допускалось бы установление

¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. N 26-П "По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других"

дополнительного вида дисциплинарной ответственности, не предусмотренного нормами ТК РФ, в виде лишения работника право на процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в особых климатических условиях. Допущение такого вида ответственности создает неравенство в оплате труда работников, имеющих одинаковый стаж работы, что противоречит ст.132 ТК РФ¹.

Гендерная дискриминация

3. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах не является гендерной дискриминацией.

Ст.253 ТК РФ ограничивает применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; на подземных работах; на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Заявительница обратилась в ГУП «Петербургский метрополитен» с заявлением о зачислении на курсы по обучению специальности «помощник машиниста электропоезда», в чем ей было отказано со ссылкой на Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, в связи с чем она обратилась в КС РФ,

Суд отказал в принятии к рассмотрению жалобы, мотивировав это следующим образом. Введение правил, установленных ст.253 ТК РФ, обусловлено учетом общепризнанной социальной роли женщины – функции продолжения рода, - что обязывает национальные юрисдикции, согласно общепризнанным правам человека, закрепленных в Международного пакте об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года, Конвенции о ликвидации

¹ Определение Верховного Суда Российской Федерации по делу № КАС04-596 от 23 декабря 2004 г.

всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года, устанавливать дополнительные гарантии в отношении труда женщин¹

4. Гендерное неравенство, проявляющееся в запрете увольнения женщин по инициативе работодателя, имеющих детей в возрасте до трех лет, носит дискриминационный характер в отношении мужчин.

Ст.261 ТК РФ устанавливала запрет на увольнение женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет, если она является единственным кормильцем в семье. В деле, рассматриваемом КС РФ, ситуация была диаметрально противоположной: мужчина работал – жена сидела дома, они воспитывали ребенка в возрасте до 3 лет, однако мужа уволили с работы, что оставило семью без средств к существованию.

В очередной раз обратимся к назначению установления данного запрета. Данная норма направлена на защиту финансового благосостояния семьи, имеющих детей в возрасте до трех лет, потому что в данный период оно находится в наиболее уязвимом состоянии. Семейный бюджет формируется как из доходов матери, так и из доходов отца, если же работает только отец, то запрет увольнения должен распространяться на него, исходя из принципов защиты материнства (отцовства) и детства.

Таким образом, в случае если отец был уволен с работы, а мать не состоит в трудовых отношениях и занимается уходом за детьми, он

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О “Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевцевой Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин”

должен иметь гарантии равные гарантиям в отношении женщин, установленных ст.261 ТК РФ¹.

Дискриминация по внешности

5. Всем известно широко нашумевшее дело «Стюардессы против Аэрофлота». Авиакомпания ввела новые требования, предъявляемые к работникам. *По распоряжению руководства заявительницам фактически понизили зарплату, как не соответствующим критерию «профессиональной успешности», а именно потому, что размер их одежды превышает 48-й, установленный внутренними документами компании в качестве максимально допустимого для женщин-бортпроводников.*

Введение данных ограничений компания обуславливала их экономической выгодой, которая имеет две составляющие: во-первых, привлекательность для клиентов, и, во-вторых, меньшие издержки на перелет, т.к. стоимость топлива прямо пропорциональна массе самолета, которая включает в себя вес персонала².

Коллегия по гражданским делам Мосгорсуда пришла к выводу, что поскольку требования к бортпроводникам по размеру одежды не установлено федеральным законодательством и данные ограничения не основаны на специфических требованиях, связанных с определенной работой, и на обстоятельствах, связанных с деловыми качествами истца, они носят дискриминационный характер.

Дискриминация, связанная с отсутствием гражданства РФ

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 N 435-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Круглова Георгия Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации"

² Апелляционное определение гражданской коллегии Московского городского суда по делу № 33-34960/17 от 06 сентября 2017 года

6. Не является дискриминацией отказ работодателя в приеме на работу иностранного гражданина, и, соответственно, использование оговорки «граждане РФ» в объявлениях о приеме на работу.

Данное ограничение не связано с деловыми качествами работника, а связано с получением разрешения на трудоустройство иностранного гражданина. Для принятия на работу иностранного гражданина необходимо соответствующее разрешение на работу иностранных граждан у работодателя – это требование специальных норм ТК РФ, однако получение данного разрешения не является обязательным, это право работодателя, т.к. возлагает на него дополнительные издержки в виде подачи заявлений, уплаты пошлин, что подтверждается п.10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г., который подчеркивает, что заключение трудового договора с будущими претендентами на должность является правом, а не обязанностью работодателя.

Таким образом, указание в объявлении о поиске персонала оговорки «граждане РФ» в соответствии с вышесказанным не является публичной офертой и является законно установленным ограничением в будущих претендентах на занятие должности.

В заключение, хочется отметить, что дискриминация в сфере труда довольно распространенное правовое явление. Российская правоприменительная практика находится на пути исправления существующего неблагоприятного положения, и хочется верить, что уже через пару десятилетий законодательство будет приведено в соответствии с Конституцией РФ.

Библиографический список:

1. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. N 26-П "По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Апухтина, К.К. Багирова и других"

2. Определение Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 N 435-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Круглова Георгия Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации"
3. Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевещ Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин"
4. Определение Верховного Суда Российской Федерации по делу № КАС08-491 от «09» октября 2008 г.
5. Определение Верховного Суда Российской Федерации по делу № КАС04-596 от 23 декабря 2004 г.
6. Апелляционное определение гражданской коллегии Московского городского суда по делу № 33-34960/17 от 06 сентября 2017 года

ПРОБЛЕМА ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Назарова Екатерина Алексеевна

Кузьмина Дарья Евгеньевна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель: Батусова Екатерина Сергеевна,

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», кандидат юридических наук, старший преподаватель

В результате возрастающей тенденции в судебной практике случаев злоупотребления права в трудовых отношениях изучение данного феномена становится все более актуальным. Рассмотрением данного практического вопроса занимаются практики и исследователи трудового права, такие как Н.И.Минкина¹, Е.М. Офман², А.Т.

¹ См. подробнее: Минкина Н.И. Злоупотребление правом: многообразие мнений в междисциплинарном исследовании: монография. Барнаул: Изд-во ААЭП, 2015.

² См. подробнее: Офман Е.М. К вопросу о правовых последствиях, возникающих в результате злоупотребления правом субъектами трудовых отношений // Бизнес, менеджмент и право. 2015. № 3 (9). С. 110-112.

Мамедова¹, Ю.В. Фокеева² и другие. Но в то же время трудовое законодательство на сегодняшний день не содержит норм, относящихся к вопросам злоупотребления права в трудовых отношениях и содержащих удовлетворительное понятие данного феномена, встречающегося в судебной практике. Ввиду этого представляется целесообразным провести анализ теоретических подходов к институту злоупотребления права относительно трудовых правоотношений, случаев злоупотребления правом, как со стороны работников, так и со стороны работодателей в трудовых правоотношениях, их последствия, а также динамику злоупотреблений в целом.

Л. А. Морозова придерживается позиции, согласно которой злоупотребление правом представляет из себя правонарушение³. Одним из аргументов данной логики является комплексный анализ норм права разных отраслей (уголовного, избирательного), которые определяют грубое злоупотребление правом через правонарушение. Однако, противоположное мнение настаивает на том, что субъект злоупотребления действует в рамках своего субъективного права. Третья позиция вовсе определяет злоупотребление правом, как особый

¹ См. подробнее: Мамедова А.Т. Злоупотребление трудовыми правами: проблемы теории и практики // Российский юридический журнал. - Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 2014, № 1 (94). С. 140-146.

² См. подробнее: Фокеева Ю.В. О правовых аспектах злоупотребления личности свободой // Международные юридические чтения: материалы ежегодной научно-практической конференции (Омск, 22 мая 2009 г.). Омск: Изд-во Омск. юрид. ин-т, 2009, Ч. I. С. 215-219.

³ Морозова Л. А. Теория государства и права. М., 2010. С. 307.

вид правового поведения со своими специфическими, нетрадиционными признаками¹.

В гражданском законодательстве содержится указание на недопустимость злоупотребления правом (ст. 10 ГК РФ), кроме того, Конституция РФ в ч. 3 ст. 17 содержит аналогичный запрет, подтвержденный практикой Конституционного Суда РФ в отношении злоупотребления субъективными правами в любых сферах общественной жизни². С данной позицией согласна Э.Н. Нагорная, по мнению которой, любой, принятый в той или иной отрасли права, закон может быть применен в обход его смысла. Таким образом, принцип недопущения злоупотребления правом может применяться в трудовых правоотношениях, как общеправовой принцип, без легального закрепления в трудовом законодательстве. На это указал и Верховный Суд РФ в п. 27 Постановления Пленума от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Однако позиция Верховного суда РФ содержит только некоторые частные случаи злоупотребления правом, в число которых входит сокрытие работником временной нетрудоспособности на время увольнения или членства в профсоюзе. То есть Постановления Пленума не содержат общих критериев, признаков и общего понятия злоупотребления правом в трудовых правоотношениях.

Ввиду этого анализ судебной практики и уяснение ряда научных позиций по вопросам злоупотребления правом в трудовых

¹ См. Малиновский А.А. Злоупотребление субъективным правом. М., 2007. С. 209.

² Постановление Конституционного Суда РФ от 20 февраля 2001 г. N 3-П; Определение Конституционного Суда РФ от 8 апреля 2004 г. N 169-О // Вестник КС РФ. 2001. N 3; 2004. N 6.

правоотношениях позволяют выделить несколько типичных случаев. Во-первых, сокрытие разного рода информации, отсутствие которой у работодателя повлекло за собой принятие незаконных решений или совершение незаконных действий. Кроме указанных Верховным Судом РФ фактов сокрытия информации, можно привести и другие примеры в рамках этой группы (сокрытие факта беременности, повлекшее незаконное увольнение).

В качестве примера можно привести материалы дела, рассматриваемого Московским городским судом в отношении гражданки К., которая была уволена с занимаемой должности на основании п. 6 ст. 81 ТК РФ (прогула). Как выяснилось позднее, на момент издания приказа гражданка К. находилась в состоянии беременности, из чего вытекает противоречие с ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, о чем, однако, работодателю известно не было. Гражданка К. подала иск к АО «Тинькофф Страхование» о признании увольнения незаконным, и восстановлении на работе с последующими взысканиями и компенсацией морального вреда в размере 30 000 р. Ответчик, в свою очередь, заявил, что не был поставлен в известность гражданкой К. об ее беременности. Таким образом, представляется очевидным наличие факта злоупотребления правом со стороны работницы. Тем не менее, суд признал увольнение по данной статье незаконным, а то обстоятельство, было или не было работодателю известно о состоянии беременности гражданки, незаконным. По итогу иск был полностью удовлетворен судом¹.

Кроме того, в судебной практике представлены случаи злоупотребления правом работником, выраженные в сокрытии

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 14 ноября 2018 г. по делу N 33-49516/2018 // Справочно-информационная система Консультант плюс.

информации относительно членства в профсоюзных организациях¹. Суд, как правило, апеллирует к п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ. Постановление содержит акцент на общеправовом принципе недопустимости злоупотребления правом при рассмотрении дел о восстановлении на работе. Верховный Суд придерживается позиции, согласно которой установление судом факта злоупотребления работником правом суд неотвратимо влечет отказ в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника².

Во-вторых, использование иных своих прав, не связанных с сокрытием информации от работодателя, например, злоупотребление правами, предоставленными профсоюзным организациям, лицами, входящими в состав руководящего органа этого профсоюза. В данном случае показателен следующий пример. В решении Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга³ обосновывается позиция суда об усмотрении в действиях работника злоупотребления правом. Согласно данному делу, работодатель принял решение о сокращении штата, и для

¹ См., например: Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 17.03.2016 по делу N 33-4592/2016 // Справочно-информационная система Консультант плюс.

² 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" // Справочно-информационная система Консультант плюс.

³ Решение Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга по гражданскому делу от 08.12.2010 N 2/3359/2010 // Справочно-информационная система Консультант плюс.

того, чтобы уволить истца выполнил все, установленные законом (ст. 374 ТК РФ) требования (обратился за месяц к профсоюзной организации с проектом приказа о расторжении трудового договора). Однако за две недели до предполагаемого увольнения работник вышел из состава профсоюза, который уже дал согласие на увольнение, и вступил во вновь созданную первичную профсоюзную организацию в качестве заместителя председателя. Формально такой переход в другую профсоюзную организацию является правом работника, с другой стороны это вынуждает работодателя делать новый запрос в новую профсоюзную организацию. Также стоит отметить, что получение согласия уже не представляется возможным в срок до предполагаемой даты увольнения.

Данный случай устанавливает с одной стороны дополнительные гарантии для работников при увольнении в виде согласия вышестоящего профсоюза, а с другой стороны является примером злоупотребления предоставленным субъективным правом. Реализуя принадлежащее ему субъективное право, работник действует исключительно в своих интересах, создавая тем самым негативные последствия как для себя, так и для работодателя, что опять же говорит о необходимости решения проблемы злоупотребления правом на сегодняшний день.

В Кассационном определении Верховного суда Республики Татарстан¹ также представлена ситуация злоупотребления правами профсоюзных организаций в пользу работников. Согласно материалам дела профсоюзная организация намеренно не предоставляла согласие в порядке учета мотивированного мнения выборного органа первичной

¹ Кассационное определение Верховного суда Республики Татарстан от 27.10.2011 по делу N 33-13149 // Справочно-информационная система Консультант плюс.

профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Таким образом, согласно ст. 394 данное поведение исключало возможность законного увольнения работников, что нарушало права работодателя.

Исходя из анализа судебной практики, мы приходим к выводу о том, что при соблюдении работодателем порядка, установленного ст. 373 ТК РФ, увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признается правомерным. Обычно суд учитывает обстоятельства, доказывающие злоупотребление правом со стороны работника, а также факт уведомления его о прекращении трудового договора в связи с сокращением штатов с указанием на отсутствие вакантных должностей, что подтверждает действительный характер процедуры.

В последнюю группу типов злоупотребления представляется возможным отнести отказ от реализации своего права. В качестве примера может быть представлен случай фактического допуска к выполнению работы, повлекшего отказ работника от оформления трудового договора в письменной форме¹. Так как в соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан заключить в трехдневный срок письменный трудовой договор, а работник имеет на это право (ст. 67 ТК РФ). Последствиями данного вида злоупотребления явились следующие действия работника: в судебном порядке доказывалось, что работодатель выплачивал ему заработную плату в неполном объеме.

Помимо выделенных групп практике также известны иные случаи злоупотребления правом, например, уклонение работника от

¹ Постановление Президиума Московского городского суда от 24 января 2018 г. по делу N 44г-268/17 // Справочно-информационная система Консультант плюс.

предоставления обязательной информации о состоянии своего здоровья, когда это необходимо в рамках конкретных условий работы. Встречались инциденты, когда работник получал производственную травму или профессиональное заболевание, которое не являлось характерным для остальных на данном предприятии. Речь идет о злоупотреблении правом, направленном, помимо всего прочего, против другой группы работников, а также всего коллектива в целом.

С учетом анализа правоприменительной практики по вопросам злоупотребления правом в трудовых правоотношениях можно сделать вывод о некоторых признаках и критериях злоупотребления работником трудовыми правами и вывести его легальное определение. Злоупотребление правом в трудовых отношениях - особый вид правового поведения, которое состоит в использовании работниками и работодателями своих субъективных прав недопустимыми способами, включающее недобросовестное использование права, с целью получения выгоды или причинения вреда работодателю или работнику. Безусловно, понимание феномена злоупотребления правом относительно сферы трудовых отношений должно иметь теоретико-практическую базу, включающую юридическую природу термина в целом, его место в различных отраслях права, а также в правоприменительной практике. Однако, представляется целесообразным формирование нормативного обоснования злоупотребления правом, в частности, в трудовом законодательстве, учитывая его специфику. В науке трудового права существует дискуссия относительно данного института: с одной стороны, ученые настаивают на достаточности закрепления недопустимости злоупотребления правом как общеправового принципа; но большинство исследователей уверено, что применение норм о злоупотреблении правом как общеправового принципа не в полной мере объективно обосновано, большинство ученых настаивает на введении специальной

нормы о недопустимости злоупотребления правом в трудовое законодательство.

Как было отмечено ранее, пределы осуществления трудовых прав берут свое начало из положений ст. 17 Конституции РФ, которая ограничивает возможность реализации прав и свобод человека за пределами прав и свобод других лиц. Несмотря на то, что обозначенным нами Постановлением принцип недопустимости злоупотребления правом отнесен к общеправовым, что касается трудовых правоотношений, необходимо ориентироваться на принцип отраслевой.

Представляется, что в основе решения проблемы злоупотребления правом лежит необходимость закрепления и внесения федеральным законом в статью 2 Трудового кодекса РФ специального принципа о злоупотреблении правом в трудовых отношениях, а также основных правовых последствий нарушения данного принципа. Кроме того, отдельной регламентации требуют условия, согласно которым работник должен своевременно и точно сообщать работодателю необходимую информацию о себе. Несоблюдение же обозначенных условий влечет за собой определенные последствия в форме полного или частичного отказа в защите нарушенного права или отказа восстановления на работе в случае обращения в суд.

Таким образом, субъектам трудовых правоотношений необходимо помнить о том, что несоблюдение законодательных требований и процедур трудового права может привести к неблагоприятным последствиям, поэтому необходимо серьезно относиться к правовым аспектам таких проблем и обеспечивать их регламентацию на законодательном уровне.

Библиографический список:

Нормативно-правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации

[Электронный ресурс]: федер. закон от 30.12.2001 г. No 197-ФЗ //

Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа:
<http://www.consultant.ru>;

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». - Режим доступа:
<http://www.consultant.ru>;

Судебная практика

3. Постановление Конституционного Суда РФ от 20 февраля 2001 г. N 3-П;

4. Определение Конституционного Суда РФ от 8 апреля 2004 г. N 169-О // Вестник КС РФ. 2001. N 3; 2004. N 6;

5. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 ноября 2018 г. по делу N 33-49516/2018 // Справочно-информационная система Консультант плюс;

6. Апелляционное определение Московского городского суда от 18 июня 2018 г. по делу N 33-25692/2018 // Справочно-информационная система Консультант плюс;

7. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 17.03.2016 по делу N 33-4592/2016 // Справочно-информационная система Консультант плюс;

8. 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" // Справочно-информационная система Консультант плюс;

9. Решение Фрунзенского районного суда г. Санкт-Петербурга по гражданскому делу от 08.12.2010 N 2/3359/2010 // Справочно-информационная система Консультант плюс;

10. Кассационное определение Верховного суда Республики Татарстан от 27.10.2011 по делу N 33-13149 // Справочно-информационная система Консультант плюс;

11. Постановление Президиума Московского городского суда от 24 января 2018 г. по делу N 44г-268/17 // Справочно-информационная система Консультант плюс.

Монографии и научные статьи

1. Малиновский А.А. Злоупотребление субъективным правом. М., 2007. 293 с.;
2. Мамедова А.Т. Злоупотребление трудовыми правами: проблемы теории и практики // Российский юридический журнал. - Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 2014, № 1 (94). - С. 140-146;
3. Минкина Н.И. Злоупотребление правом: многообразие мнений в междисциплинарном исследовании: монография. Барнаул: Изд-во ААЭП, 2015. 370 с.;
4. Морозова Л. А. Теория государства и права. М., 2010. 384 с.;
5. Офман Е.М. К вопросу о правовых последствиях, возникающих в результате злоупотребления правом субъектами трудовых отношений // Бизнес, менеджмент и право. 2015. № 3 (9). С. 110-112;
6. Фокеева Ю.В. О правовых аспектах злоупотребления личности свободой // Международные юридические чтения: материалы ежегодной научно-практической конференции (Омск, 22 мая 2018 г.). Омск: Изд-во Омск. юрид. ин-т, 2018, Ч. I. - С. 215-219.

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Шашкова Ирина Алексеевна

*ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»*

Научный руководитель: *Бронникова Марина Николаевна*

*к.ю.н, доцент кафедры гражданского и предпринимательского права
ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский
университет имени академика С.П. Королева»*

Защита трудовых прав граждан в настоящее время – одна из важных задач разного уровня государственных органов. Трудовое законодательство России направлено на защиту прав и предоставление гарантий работникам, а также работодателям в трудовых отношениях. В ТК РФ закреплены обязанности юридических лиц по соблюдению трудовых прав своих сотрудников.

В Трудовом кодексе РФ не предусмотрено норм, которые регулируют пределы осуществления трудовых прав и злоупотребление такими правами. В действующем Трудовом кодексе, термин «злоупотребление» употребляется только в одном случае. В частности ст. 355 ТК РФ вменяет в обязанность Федеральной инспекции труда извещать соответствующие органы государственной власти в случае обнаружения факта нарушений, или злоупотребления, которые не входят в предмет трудового права.

В п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса» № 2 от 17.03.2004 г. говорится об общеправовом принципе недопустимости злоупотребления правом, в том числе работником, в случае

расторжения трудового договора, при рассмотрении дел о восстановлении на работе¹. Пленум Верховного Суда назвал лишь два вида злоупотреблений правом со стороны работника: во-первых, это сокрытие работником временной нетрудоспособности, и во-вторых, то что работник был избран в представительный орган, или руководителем выборного профсоюзного коллегиального органа. При этом, в случае установления судом факта о злоупотреблении работником права, суд может отказать в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Однако чтобы исключить злоупотребления правом в трудовых отношениях необходимо ориентироваться не на общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, а на отраслевой. Поэтому, считаю необходимым, внести изменения федеральным законом в ст.2 ТК РФ специальный принцип о злоупотреблении правом в трудовых отношениях. Данный принцип будет предусматривать негативные последствия за злоупотребление правами сторонами трудового договора, поскольку выход за пределы осуществления прав имеет место сторонами трудовых отношений.

Кириллова Л.С. отмечает, что злоупотребление правом – это деяние (действие или бездействие), совершаемое управомоченным субъектом трудового права с целью причинения вреда и (или) получения необоснованных преимуществ перед другими управомоченными субъектами трудового права при реализации возможностей, заложенных в нормативных правовых актах, с нарушением установленных данными нормативно правовыми актами целей. Злоупотребление правом является самостоятельным правовым

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Российская газета. – № 297. -31.12.2006.

явлением, не являющееся ни правонарушением, ни правомерным поведением, поэтому необходимо установить в ТК РФ правовые последствия за злоупотребление правом, как работодателями, так и работниками. Кириллова Л.С. отмечает, что при злоупотреблении правами отсутствуют обязательные признаки правонарушения: противоправность и наказуемость – субъекты совершают деяния, соответствующие положениям законодательства, действуют в рамках дозволенного законом. От правомерного поведения злоупотребление трудовыми правами отличаются тем, что во втором случае нарушаются пределы осуществления субъективного права - нарушаются цели, установленные нормативно правовыми актами¹.

Несмотря на что, принцип злоупотребления правом в действующем законодательстве не закреплен, в правоприменительной практике встречаются случаи его применения. Центральный районный суд Волгоградской области удовлетворил иски о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда. Апелляционным определением Судебной коллегии Волгоградского областного суда данное решение было отменено, поскольку при более тщательном выяснении обстоятельств дела и изучения материалов дела апелляционной инстанцией было выявлено, что М. отказался дать письменное объяснение по поводу отсутствия на работе в течение двух дней, что дало право работодателю признать наличие прогула и расторгнуть трудовой договор по подп. «а» пункта 6 статьи 81 ТК РФ. Когда перед увольнением между сторонами обсуждался вопрос об увольнении по

¹ Кириллова Л.С. Запрет злоупотребления правом как предел осуществления трудовых прав // Вестник экономики, права и социологии. – 2015. - № 2. – С. 120-123.

соглашению сторон, М. не говорил о своей временной нетрудоспособности в связи с заболеванием, а лист нетрудоспособности был представлен работодателю только в суде. Апелляционный суд признал, что имело место злоупотребление работником своим правом не быть уволенным в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), отменил решение Центрального районного суда и вынес новое решение - об отказе в удовлетворении иска Милаль Н.Г о восстановлении на работе¹.

Изложенное свидетельствует о том, что закон не может защищать интересы лица, злоупотребляющего правом и тем самым посягающим на законные права других лиц.

Проведенное исследование не является масштабным, но, тем не менее, позволяет прийти к выводу, что злоупотребление трудовыми правами работниками (работодателями) на сегодняшний день юридически хотя и не является правонарушением, но выходит за рамки правомерного, так как последствия приводят к нарушению интересов работодателя (работника), что противоречит основной цели ТК РФ. Для поддержания целей трудового закона в ТК РФ необходимо установить конкретную ответственность за различные виды злоупотреблений правами, а не просто ограничить в правах, например, в восстановлении на работе из-за сокрытия информации о временной нетрудоспособности при расторжении трудового договора. Для предотвращения подобного рода явлений необходимо законодательно закрепить их как правонарушения и установить соответствующего размера материальную ответственность при доказанности злоупотребления правами.

¹ Апелляционное определение № 33-3717/2016 от 10 марта 2016 г. по делу № 33-3717/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/q7i0ep3Ut6Uw/> (дата обращения: 02.04.2019)

Правовые последствия злоупотребления правом в трудовых отношениях обусловлены теми особенностями, что законодательство о труде не регулирует в законодательном порядке понятийный аппарат, а также правовые последствия злоупотребления правом. Это ставит перед данной отраслью задачу – выработать собственные правовые критерии применения соответствующих категорий. При этом необходимо проанализировать насколько допустимо использование в трудовых отношениях нормы гражданского законодательства, в частности, ст. 10 ГК РФ, которая определяет пределы реализации гражданских прав. Эта норма предусматривает запрет шиканы, то есть такие действие участников гражданских правоотношений, реализуемых с намерением умышленно причинить вред другому лицу, а также ограничение злоупотребления своими правами в иных формах¹.

В КСК групп обратились собственник и генеральный директор торговой компании – официального дилера строительных материалов крупной немецкой компании. Поводом для обращения стал иск, инициированный бывшим генеральным директором. Суть спора заключалась в следующем. Бывший генеральный директор, не согласившись со своим увольнением, подал иск в суд с требованием о восстановлении на работе, выплате денежной компенсации за вынужденный прогул и взыскании компенсации за нанесенный моральный вред. Сумма иска достигала 4 млн. руб. Требования были мотивированы тем, что он в день своего увольнения (17 апреля 2014 года) находился в ежегодном оплачиваемом отпуске. В качестве доказательства незаконного увольнения в суде был представлен приказ о предоставлении очередного отпуска от 16 апреля 2014 года.

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ. – 05.12.1994. -№ 32. – Ст. 3301.

Ознакомившись с материалами дела и проанализировав все документы, а также судебную практику, юристы КСК групп приняли решение доказать факт злоупотребления правом, для чего была четко сформирована позиция клиента и привлечен свидетель. С учетом представленных доказательств, судом было установлено, что исковые требования бывшего генерального директора (далее – истец) не подлежат удовлетворению по следующим основаниям. В суд был представлен Протокол общего собрания участников об освобождении генерального директора от занимаемой должности. Истец принимал участие в голосовании по данному вопросу, поскольку на тот момент еще являлся участником общества, решение об освобождении от занимаемой должности было принято всеми участниками единогласно. Ранее, в тот же день (17 апреля 2014 года) истец, не ставя никого в известность, оформил себе очередной отпуск с 17 апреля 2014 года по 17 мая 2014 года приказом от 16 апреля 2014 года, дав указание главному бухгалтеру подготовить приказ о предоставлении отпуска от 16 апреля 2014 года, который сам же и подписал. Данные обстоятельства были подтверждены свидетельскими показаниями главного бухгалтера. Таким образом, участвуя в общем собрании, истец уже находился в отпуске, но никого не поставил об этом в известность, сам принимал участие в голосовании и голосовал "за" по вопросу о прекращении своих полномочий как генерального директора.

Также было установлено, что истец собирался воспользоваться правом ухода в очередной отпуск с 19 апреля 2014 года. Данный факт отражен в протоколе общего собрания участников и в уведомлении участнику Общества, в котором также было указано о переносе общего собрания с 25 апреля 2014 года на 17 апреля 2014 года в связи с предполагаемым нахождением истца в очередном отпуске. Данные обстоятельства подтверждают тот факт, что истец заранее планировал уход в очередной отпуск с 19 апреля 2014 года после проведения общего собрания участников 17 апреля 2014 года. Таким образом, истец,

используя свое служебное положение, оформив уход в отпуск "задним" числом, фактически создал основания для намеренного обращения с исковым заявлением к Обществу (далее по тексту – Ответчику) о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании денежных средств в свою пользу.

Как уже упоминалось выше, при рассмотрении дел о восстановлении на работе должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников, поскольку в указанном случае ответчик не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника (истца). В нарушение принятого общим собранием решения, истец, злоупотребив правом, намеренно издал приказ об уходе в отпуск в отношении самого себя, не предупредив об этом участников общества и вновь избранного генерального директора и, таким образом, намеренно создал правовые основания для предъявления искового заявления о восстановлении на работе и взыскании денежных средств. Проанализировав установленные обстоятельства дела, суд пришел к выводу, что увольнение истца является законным, порядок увольнения не был нарушен, со стороны истца имеет место злоупотребление правом, а поэтому оснований для удовлетворения требований о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула у суда не имеется. Что касается морального вреда, то, так как увольнение истца является законным, то и оснований для взыскания с ответчика денежной компенсации морального вреда нет, поскольку правомерными действиями ответчик не мог причинить истцу моральный вред. На основании изложенного, суд отказал истцу в исковых требованиях в полном объеме. Следует отметить, что решение, вынесенное судом первой инстанции, было поддержано и в вышестоящих инстанциях.

Подводя итог вышесказанному, стоит отметить, что трудовое законодательство должно содержать нормы о недопустимости злоупотребления правом субъектами трудового договора, прежде всего со стороны работодателя, который, обладая властными полномочиями, не всегда соблюдает трудовое законодательство. Для поддержания целей трудового закона в ТК РФ необходимо установить конкретную ответственность за различные виды злоупотреблений правами, а не просто ограничить в правах, например, в восстановлении на работе из-за сокрытия информации о временной нетрудоспособности при расторжении трудового договора. Для предотвращения подобного рода явлений необходимо законодательно закрепить их как правонарушения и установить соответствующего размера материальную ответственность при доказанности злоупотребления правами.

Библиографический список:

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ. – 05.12.1994. -№ 32. – Ст. 3301.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Российская газета. – № 297. -31.12.2006.
3. Апелляционное определение № 33-3717/2016 от 10 марта 2016 г. по делу № 33-3717/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/q7i0ep3Ut6Uw/> (дата обращения: 02.04.2019)
4. Кириллова Л.С. Запрет злоупотребления правом как предел осуществления трудовых прав // Вестник экономики, права и социологии. – 2015. - № 2. – С. 120-123.

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ПРАВОМ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Логунова Виктория Сергеевна

Московский государственный университет

им. М. В. Ломоносова

1. История существования профсоюзных организаций:

- Возникновение профсоюза как результат борьбы с работодателем за улучшение условий труда работников, возможности совместного проведения протестных действий. Развитие профсоюзов в условиях капитализма.

- Советская модель профсоюза: при повышенных гарантиях трудовым законодательством прав работников профсоюзы становятся посредником между работниками и государством-работодателем.

2. Пределы осуществления прав, понятие злоупотребления правом:

- Ч. 3 ст. 17 Конституции РФ.
- Злоупотребление правом как гражданско-правовая категория.
- Злоупотребление правом в трудовом законодательстве.

3. Проблема подконтрольности профсоюзов работодателю («карманные профсоюзы»). Возможности установления контроля работодателя за профсоюзом (деятельность лиц, выполняющих управленческие функции в профсоюзах, может противоречить целям профсоюза):

- Принципы Конвенции N 98 Международной организации труда 1949 г.; п. 1 ст. 5 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»: независимость, неподотчетность и неподконтрольность профсоюзов.

- Способы установления контроля над профсоюзом:

- открытые выборы руководителей как способ предопределения их результатов;

- возможность ведения переговоров от имени работников руководящими работниками вследствие нечеткости определения круга лиц, представляющих работодателя;

- возможность возглавления профсоюза руководителем организации;

- блокирование требований независимых профсоюзов путем создания единого представительного органа, включающего в себя более 50% работников организации.

- Меры обеспечения независимости профсоюзов за рубежом (сертификация независимости, проверка независимым лицом на соответствие профсоюза определенным критериям).

4. Проблемы законодательного регулирования обязанностей профсоюза по отношению к его членам (сложность закрепления обязанностей в уставе профсоюза; невозможность истребования работником профсоюзных взносов).

5. Злоупотребление работниками своим правом:

- П. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (сокрытие работником фактов, вступление в профсоюзную организацию как способ избежать увольнения, ст. 374 ТК РФ и проблемы обязательного предварительного согласия профсоюза; дискриминация и злоупотребление); судебная практика;

- Способы защиты работодателя от злоупотреблений правом работниками (обязательное информирование работодателя, возможность «обхода» обязательного согласия профсоюза на совершение работодателем действий).

Библиографический список:

Нормативные правовые акты

1. Конвенция N 87 Международной организации труда "Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию" (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «Консультант плюс».

2. Конвенция N 98 Международной организации труда "Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров" (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС «Консультант плюс».

3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // СПС «Консультант Плюс».

4. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 05.12.2017) // СПС «Консультант Плюс».

5. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 20.12.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018) // СПС «Консультант Плюс».

6. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СПС «Консультант Плюс».

7. Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" // СПС «Консультант Плюс»

8. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р <О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года> (вместе с "Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года") // СПС «Консультант Плюс».

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// СПС «Консультант Плюс».

2. Определение Верховного Суда РФ от 03.02.2015 N 32-КГ14-17 // СПС «Консультант Плюс».

3. Определение Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 N 421-О "По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации". П.2. // СПС «Консультант Плюс».

4. Решение Пресненского районного суда от 19.04.07 по гражданскому делу № 2-1654/07 // trudprava.ru.

Литература

1. Бизюков П.В. Российские профсоюзы в 1990-е годы: траектория развития. Профсоюзное пространство современной России / Под ред. В.Борисова, С. Кларка. М.: ИСИТО. 2001.

2. Жуков И.В. Правовые основы, возникновения и развития профсоюзного движения в России // Труды Института государства и права РАН. 2012. №4.

3. Куренной А.М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 4.

4. Леонова А.А. Правовые основы деятельности профессионального союза в организации на современном этапе: диссертация ...кандидата юридических наук. Москва. 2013.

5. Лютов Н.Л. Коррупционный потенциал законодательства о профсоюзах // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 4.

6. Сиденко Е. Злоупотребление правом в трудовых отношениях. Часть 1.// Legal Insight. 2014 г. № 3(29).

7. Снигирева И.О. Права профсоюзов// Профсоюзы и трудовое право. М.: Юридическая литература, 2003.

8. Ускова Т. Как противостоять злоупотреблениям работников.// «Юридический справочник руководителя». Июнь, 2012.

9. Черкудинова Д. Сообразили на троих: что делать, если сотрудники создали профсоюз? The Village. 25 июля 2012.

**ОСПАРИВАНИЕ ЗАКОННОСТИ ЛОКАЛЬНЫХ
НОРМАТИВНЫХ АКТОВ
(ПО МАТЕРИАЛАМ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ)**

Павлова Алёна Юрьевна

*Западно-Сибирский филиал Российского государственного
университета правосудия (г. Томск)*

*Научный руководитель: Демидов Николай Вольтович, Западно-
Сибирский филиал Российского государственного университета
правосудия, кандидат юридических наук, доцент*

Локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, в настоящее время занимают самостоятельное место в иерархии источников трудового права и имеют значительный удельный вес среди источников трудового права. Вопросы судебной практики, касающиеся споров о порядке разработки, принятия, утверждения локальных нормативных актов работодателя является актуальным как для науки, так и для практики трудового права. Актуальность избранной темы подтверждается и продолжающимся процессом упорядочения отношений по оспариванию локальных нормативных актов. Так, 25 декабря 2018 г. было издано Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 50.

В процессе выполнения данной работы использовались такие общенаучные методы, как анализ, синтез, индукция, дедукция, абстрагирование, сравнение, системно-структурный подход. Из частнонаучных юридических были использованы такие методы, как сравнительно-правовой, формально-юридический.

Может ли работник в порядке индивидуального спора просить признать локальный нормативный акт работодателя незаконным?

Изучив, материалы судебной практики, можно сделать вывод о том, что суды занимают разные позиции относительно данного вопроса. Так, например, некоторыми судами делается вывод о том, что у истца (работника) не имеется полномочий для обжалования принятого работодателем локального нормативного акта и признания его незаконным. Данный вывод обосновывается отсутствием в трудовом законодательстве норм, позволяющих работнику оспорить в суде локальный нормативный акт¹.

Есть и вторая позиция. Статья 391 Трудового кодекса РФ предусматривает рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде, а статья 381 Трудового кодекса РФ дает определение индивидуального спора: «Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров» и можно встретить достаточно судебной практики по оспариванию и признанию незаконными локальных актов работодателя, о чем и пойдёт речь далее².

¹Решение Коряжемского городского суда Архангельской области от 20.06.2012 по делу № 2-459; Решение Печорского городского суда Республики Коми от 12.03.2013 по делу № 2-10/2013; Решение Орджоникидзевого районного суда г. Екатеринбурга от 25. 03. 2015.

² Решение Воткинского районного суда Удмуртской области от 07. 05. 2015 г. № 2-1012/15; Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга (Свердловская область) от 16. 02. 2016 г. № 2-

Как правило, с иском по таким делам обращаются непосредственно сами работники в защиту своих прав и интересов, нарушаемых положениями локальных актов. Тем не менее, можно встретить дела, по которым иск был предъявлен прокурором¹ в защиту прав и интересов работников определённой организации.

Исходя из анализа практики, можно сделать вывод о том, что основная масса дел содержит проигрышный результат для работника - заявленные им требования либо не удовлетворяются вовсе, либо удовлетворяются лишь частично.

Интересным фактом при исследовании стало то, что во многих случаях причиной отказа в удовлетворении становится пропущенный срок для обращения в суд иском для обжалования локального акта и при таких обстоятельствах он вовсе не рассматривается, как нарушающий права работника².

Однако такие дела все же есть и данную категорию дел можно условно разделить на два вида: 1) споры о процедуре принятия локального нормативного акта работодателем и 2) оспаривание

1622/31(16); Решение Советского районного суда г. Улан-Удэ (Республика Бурятия) от 31. 07. 2017 г. №2-2273/17; Решение Усть-Илимского городского суда Иркутской области от 07. 06. 2013 г. № 2-169/2013; Решение Дзержинского районного суда г. Волгограда (Волгоградская область) от 11. 03. 2015 г. № 2-2683/2015 и др.

¹ Решение Куйбышевского районного суда г. Иркутска (Иркутская область) от 19. 03. 2012 г. № 2-475/2012; Решение Куйбышевского районного суда г. Иркутска (Иркутская область) от 23. 05. 2012 г. №2-1150/2012.

²Решение Ростовского областного суда Ростовской области от 01. 12. 2014 г. № 33-16119/2014; Решение Хабаровского краевого суда Хабаровского края от 11. 07. 2014 г. 33-3806/2014.

положений, содержащихся в данных актах, нарушающих, по мнению работников, их права в трудовых отношениях.

Если говорить о первом виде споров, т. е. споры по процедуре принятия локального нормативного акта, то в зависимости от этапа оспариваемой процедуры их можно поделить на подвиды: 1) когда локальный акт не был представлен первичной профсоюзной организации для согласования совсем (учёт мнения первичной профсоюзной организации)¹ и 2) когда получив мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта, содержащее несогласие с проектом локального нормативного акта, дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения работодателем проведены не были, при недостижении согласия возникшие разногласия протоколом не оформлялись².

В большинстве своем, для первого случая характерно то, что работодатель, как ответчик, поясняет суду, что в организации помимо профсоюзной организации, объединяющей небольшое количество работников, действует иной представительный орган, выбранный большинством работников предприятия, с которым проект был согласован. В итоге суд занимает позицию ответчика – работодателя.

Во втором случае, работодатель ссылается на то, что на данном предприятии членами профсоюза являются менее половины работников учреждения, а, следовательно, выборный орган первичной

¹ Решение Усть-Илимского городского суда Иркутской области от 30. 01. 2012 г. № 2-3609/2011.

² Решение Коряжемского городского суда Архангельской области от 09. 08. 2012 г. №2-459/2012; Решение Хабаровского краевого суда Хабаровского края от 11. 07. 2014 г. 33-3806/2014.

профсоюзной организации учреждения не представляет интересы всех или большинства работников, в связи с чем в силу абзаца первого статьи 372 Трудового кодекса РФ работодатель мог принять оспариваемый локальный нормативный акт без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации¹. И в данном варианте суд занимает сторону работодателя.

Однако большинство судебных дел – это дела по оспариванию содержания локальных актов, т. е. положений, содержащихся в данных актах, нарушающих, по мнению работников, их права в трудовых отношениях.

В основном требования в них едины – это противоречие трудовому законодательству, каким-либо ведомственным актам (приказы министерств), возможно также внутренне противоречие – другие локальные акты, действующие в организации. Выражается это в увеличении нагрузки при сохранении прежней заработной платы², невыплате премий³, неуказании конкретных обязанностей⁴,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Принят ГД ФС РФ 21.12.2001 (действующая редакция от 01.07.2018) // Российская газета. 2001. № 256.

² Решение Усть-Илимского городского суда Иркутской области от 07. 06. 2013 г. № 2-169/2013; Решение Санкт-Петербургского городского суда г. Санкт – Петербург от 25. 05. 2015 г. № 33-8146/2015.

³ Решение Хабаровского краевого суда Хабаровского края от 11. 07. 2014 г. 33-3806/2014.

⁴ Решение Орджоникидзевского районного суда г. Уфы (Республика Башкортостан) от 05. 06. 2012 г. № 2-1643/2012.

несвоевременности выплат¹, создании неблагоприятных условий² и др. Заявляя данные требования, истцом (работником) утверждается, что «...данный локальный акт ущемляет его права», что «...условия являются дискриминационными» и «...что локальный акт ухудшает положение работников».

Ответчиком заявляемые требования никогда не поддерживаются, а доказывается обратное, что локальные акты никак не нарушают прав работников, а в некоторых случаях даже улучшают их положение, что локальный акт соответствует всем нормативным актам, которые приводятся истцом.

И, как правило, суд, исследуя материалы дела, находит точку зрения работодателя исчерпывающей и делают вывод, что «...в ходе судебного заседания установлено, что положения ... соответствуют требованиям закона, утверждены работодателем в установленном порядке в пределах компетенции, установленной трудовым законодательством, права истца не нарушают, в связи с чем требование истца о признании незаконным локального акта удовлетворению не подлежат».

Однако встречаются и дела с положительным исходом для работника, однако в данных рассмотренных случаях истцом выступал прокурор. Заявленные требования остаются прежними – нарушение норм Трудового кодекса РФ. Но, как бы ответчик не оспаривал соответствие положений трудовому законодательству, как бы ни

¹ Решение Куйбышевского районного суда г. Иркутска (Иркутская область) от 19. 03. 2012 г. № 2-475/2012.

² Решение Дзержинского районного суда г. Волгограда (Волгоградская область) от 11. 03. 2015 г. № 2-2683/2015; Решение Ростовского областного суда Ростовской области от 01. 12. 2014 г. № 33-16119/2014.

заявлял, что положения лишь улучшают положение работника, суд встает на позицию истца и признает локальный акт незаконным¹.

Оспаривание локальных нормативных актов работодателя – явление весьма распространенное, однако редко дающее положительный результат. При этом работодателям стоит более внимательно относиться и к процедуре принятия локальных актов, и к содержащимся в них положениям – нельзя допускать пунктов, содержание которых идет вразрез с законодательством, необходимо согласовать текст документа в соответствии с предусмотренной процедурой, обязательно знакомить работников с ЛНА под роспись, причем, работник должен подтвердить, что прочитанный им документ понят, и он готов следовать его пунктам. Однако в Трудовом Кодексе не упоминается об ознакомлении с локальными актами, в случае, если они были изменены. Трудовой кодекс РФ в принципе не содержит легального определения «локальных актов работодателя», указывая лишь на порядок разработки и процедуру их принятия в ст. 8, а также не указывает конкретного перечня локальных актов, которые могут быть приняты в организации, что является законодательным пробелом, т. к. отсутствие границ и точного определения в плане единообразного понимания данного явления может привести к дисбалансу интересов сторон трудовых правоотношений, к умалению прав работника.

Таким образом, помимо общетеоретических выводов в ходе работы были сформулированы следующие практические рекомендации – внести следующие изменения и дополнения в Трудовой кодекс РФ:

¹ Решение Куйбышевского районного суда г. Иркутска (Иркутская область) от 19. 03. 2012 г. № 2-475/2012; Решение Куйбышевского районного суда г. Иркутска (Иркутская область) от 23. 05. 2012 г. №2-1150/2012.

1. В ст. 8 закрепить легальное определение локальных нормативных актов.

2. Закрепить перечень возможных локальных актов, которые могут быть приняты в организации.

3. Изменить абзац 9 часть 2 статьи 22, изложив его в следующей редакции: «знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, а также - с изменениями, вносимыми в данные акты, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью».

4. Возможно стоит закрепить положение о согласовании проекта каждого локального акта с выборным органом первичной профсоюзной организации с целью проверки данного акта на соответствие трудовому законодательству.

Библиографический список:

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Принят ГД ФС РФ 21.12.2001 (действующая редакция от 01.07.2018) // Российская газета. 2001. № 256.

Судебные акты

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами» // Российская газета. 15 января 2019 г. № 7764 (6).

ИСЧИСЛЕНИЕ СРОКОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Марон Дмитрий Владимирович
аспирант кафедры трудового права
юридического факультета
МГУ им. М.В.Ломоносова

Проведя анализ нормативных актов, содержащих нормы о сроках в трудовом праве до принятия, ныне действующего ТК РФ, С.В.Передерин справедливо отмечает, что сроки исчисляются различно (эта особенность устанавливается в отношении материальных и процессуальных сроков). Для установления их временных рамок законодатель использует: календарные даты; периоды времени; указания на события; продолжительность совершения определённых юридических действий; указания на сроки иных отраслей права.¹

Правила исчисления сроков определены в ст. 14 ТК РФ. Указанная статья закрепляет несколько правил, которые необходимо учитывать в правоприменении:

1. Течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. Так, Н. обратилась в суд с иском к ФАУ "РосКапСтрой" о взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы. Свои требования истец обосновывает тем, что работала у

¹ Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наёмных работников / Передерин С.В. Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 2000. С. 256-266.

ответчика с 14.01.2015 г. по 05.04.2016 г. в должности главного бухгалтера. В судебном решении отмечено, что согласно ч. 1 ст. 14 ТК РФ течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. С учётом вышеприведённых норм права следует, что началом течения срока для обращения в суд по спору, связанному с взысканием заработной платы, является день, когда работнику стало известно о невыплаченной заработной плате.¹

2. Течение сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Например, Шитикова О.Н. обратилась в суд с указанным иском, ссылаясь на то, что с 8 августа 2011 года работала в ЗАО КБ "Росинтербанк" в должности <...> дополнительного офиса "<...>". На основании приказа от 28 декабря 2012 года была уволена с работы по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя). Увольнение считала

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 10.03.2017 N 33-8565/2017

Требование: О взыскании заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы. Обстоятельства: Истица работала у ответчика, считает, что при расчете заработной платы ответчиком допускались нарушения законодательства о труде, ей не в полном объеме выплачивались заработная плата и суммы при увольнении//Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019).

незаконным, поскольку виновных действий, дающих основания для утраты доверия, не совершала, какого-либо расследования в отношении неё не проводилось, письменные объяснения не истребованы, с приказом об увольнении не ознакомили. Одновременно с исковым заявлением истцом подано ходатайство о восстановлении пропущенного срока на обращение в суд. Решением Мещанского районного суда г. Москвы от 1 апреля 2013 года в удовлетворении иска Шитиковой О.Н. было отказано в связи с пропуском ею месячного срока для обращения с иском в суд, предусмотренного ст. 392 ТК РФ. Кроме того, с учётом положений ч. 2 ст. 14 ТК РФ, определяющей течение сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, нельзя признать правильным вывод суда первой инстанции о том, что обращение Шитиковой О.Н. 29 января 2013 года в Бутырский районный суд г. Москвы с иском о восстановлении на работе имело место за пределами месячного срока, установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ. При таких обстоятельствах выводы суда первой и апелляционной инстанции об отказе в удовлетворении заявленных требований в связи с пропуском истцом срока на обращение в суд Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит не соответствующими закону и в целях исправления судебной ошибки, допущенной при рассмотрении дела судебными инстанциями в применении норм материального права, которая повлекла вынесение неправосудного решения, Судебная коллегия признает решение Мещанского районного суда г. Москвы от 1 апреля 2013 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20 июня 2013 года подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции. При новом рассмотрении дела суду следует учесть

изложенное и разрешить возникший спор в соответствии с установленными по делу обстоятельствами и требованиями закона.¹

3. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Так, интерес представляет следующее дело. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданин В.П.Филимонов просит признать не соответствующим Конституции Российской Федерации положение ч. 3 ст. 14 ТК РФ. Как следует из представленных материалов, заявитель 22 сентября 2014 года был предупреждён о предстоящем увольнении, а 22 ноября 2014 года уволен по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя). Полагая своё увольнение незаконным, поскольку 22 ноября 2014 года приходилось на выходной день, В.П.Филимонов обратился в суд, который отказал в удовлетворении его исковых требований. По мнению заявителя, оспариваемое законоположение

¹ Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2014 № 5-КГ14-10. Требование: О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, признании недействительной записи в трудовой книжке, компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Лицо, непосредственно обслуживающее денежные или товарные ценности, может быть уволено в связи с совершением виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Решение: Дело направлено на новое рассмотрение, так как не учтены все обстоятельства, послужившие причиной пропуска истцом срока на обращение в суд с иском о восстановлении на работе. //Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).

противоречит статьям 19 (части 1 и 2), 37 (части 1 и 3) и 46 (часть 1) Конституции Российской Федерации, поскольку позволяет признавать днём истечения срока, предусмотренного Трудовым кодексом Российской Федерации, нерабочий день. Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные материалы, не находит оснований для принятия данной жалобы к рассмотрению. Положение ч. 3 ст. 14 Трудового кодекса Российской Федерации как само по себе, так и во взаимосвязи с ее частью четвертой, которая определяет порядок истечения срока, если его последний день является нерабочим, вопреки мнению заявителя, не содержит неопределённости, направлено на обеспечение стабильности трудовых отношений и не может расцениваться как нарушающее права работников.¹

4. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днём окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. Анализ судебной практики позволяет прийти к выводу о том, что суды общей юрисдикции по-разному трактуют данную норму, что, по нашему мнению, обусловлено возможностью заключения трудового договора как на неопределённый, так и на неопределённый срок. Так, при рассмотрении иска «О признании приказа о прекращении трудового договора по ч. 1 ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания» Ставропольский краевой суд в своём Апелляционном определении от 18 января 2017 г. указал, что приказом об увольнении истец уволен 31 декабря 2015 г.,

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 23.06.2016 № 1200-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Филимонова Владислава Павловича на нарушение его конституционных прав положением части третьей статьи 14 Трудового кодекса Российской Федерации"//Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).

однако так как 31 декабря 2015 г. был не рабочим днём, работодателем тем самым нарушена ч. 4 ст. 14 ТК РФ.¹ А в Апелляционном определении Верховного Суда Республики Хакасия от 30 августа 2016 г. отмечается, что заявитель обратился в суд с иском к Министерству здравоохранения Республики Хакасия. С ним был заключён срочный трудовой договор, срок действия которого определён по 26.03.2016 г. Заявитель освобождён от занимаемой должности по истечении срока трудового договора с 26.03.2016 г. По мнению истца, ответчик не правомерно указал дату расторжения срочного трудового договора – 26.03.2016 г., поскольку 26 и 27 марта 2016 г. являлись выходными днями, в связи с чем, работодатель должен был прекратить трудовые отношения с истцом с 28.03.2016 г. Судебная коллегия не приняла ссылку заявителя Апелляционной жалобы о нарушении работодателем положений ч. 4 ст. 14 ТК РФ, поскольку действующее трудовое законодательство не содержит запрета на прекращение трудового договора в нерабочий день по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.²

¹ Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 18.01.2017 по делу № 33-403/2017. Обстоятельства: Определением производство по делу о признании приказа о прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении) не законным, восстановлении на работе в должности главного механика прекращено в связи с имеющимся вступившим в законную силу решением суда, принятым по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям. Решение: Определение оставлено без изменения//Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).

² Апелляционное определение Верховного Суда Республики Хакасия от 30.08.2016 по делу № 33-2964/2016. Требование: Об изменении

Считаем, что особенностью ныне действующего ТК РФ является то, что он, по сравнению с Кодексами законов о труде 1918, 1922 и 1971 годов, содержит ещё и ст. 12 «Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени». Включение данной статьи в ТК РФ имеет важное теоретическое и практическое значение, поскольку, представляет собой вторую составляющую часть механизма правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, которая с помощью правовых средств (норм права) определяет временные рамки действия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В законодательстве это закреплено в следующих правилах:

- установление в законе или ином нормативном правовом акте дня его вступления в силу. Например, в соответствии со ст. 420 ТК РФ Кодекс был введён в действие с 1 февраля 2002 года. Федеральным законом от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»¹ ТК РФ был дополнен главой 53.1. «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Однако, ст. 7 названного Федерального закона было предусмотрено, что он вступает в силу только с 1 января 2016 года;

формулировки увольнения, взыскании денежной компенсации, компенсации морального вреда. Обстоятельства: Истец указал, что был освобождён от занимаемой должности по инициативе работодателя до истечения срока действия срочного трудового договора. Решение: в удовлетворении требований отказано//Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).

¹ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 19, ст. 2321.

- возможность прекращения (истечение срока, вступление в силу другого акта равной или высшей юридической силы; отмена (признание утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы) действия закона или иного нормативного правового акта. Например, в соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006. г. № 90-ФЗ в ст. 2 этого Закона прежде всего признаны не действующими на территории РФ 39 нормативных правовых актов Советского Союза и 16 нормативных правовых актов РФ. Настоящий ФЗ вступил в силу по истечении 90 дней после дня его официального опубликования;

- возможность прекращения (истечение срока, вступление в силу другого акта равной или высшей юридической силы; отмена (признание утратившими силу) действия отдельных положений закона или иного нормативного акта. Например, в соответствии с Федеральным законом от 07.06.2013 г. № 108-ФЗ «О подготовке и проведении в Российской Федерации Чемпионата мира по футболу Латинскими ФИФА, Кубка конфедераций ФИФА 2017 г. и внесении изменений в отдельные законодательные акты»¹ предусмотрены ограничения действия норм статей 112, 150, 152, 153, 351.1, 351.2 которые не применяются в отношении работников ФИФА, дочерних организаций ФИФА, контрагентов ФИФА, конфедераций, национальных футбольных ассоциаций, Российского футбольного союза, Оргкомитета «Россия – 2018», его дочерних организаций, трудовая деятельность которых связана с осуществлением мероприятий по подготовке и проведению в РФ спортивных соревнований – Чемпионата мира по футболу ФИФА 2018 г. и Кубка Конфедерации ФИФА 2017 г.

- после введения в действие закона или иного нормативного правового акта, он применяется только к вновь возникшим трудовым и

¹ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2013. № 23, ст. 2866.

иным непосредственно связанным с ними отношениям. Например, в Конституционный Суд РФ обратилась Л.П.Егоренко. В своей жалобе гражданка Л.П.Егоренко оспаривает, в том числе ст. 12 ТК РФ "Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени" и ст. 424 ТК РФ "Применение настоящего Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие". Как следует из представленных материалов, определением Таганрогского городского суда Ростовской области от 4 апреля 2012 года, оставленным без изменения судом апелляционной инстанции, было отказано в удовлетворении заявления Л.П.Егоренко о пересмотре по вновь открывшимся обстоятельствам решения этого суда от 22 декабря 1998 года, вынесенного по трудовому спору с ее участием. Определением суда кассационной инстанции было отказано в передаче кассационной жалобы Л.П.Егоренко на указанные судебные постановления для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции. Конституционный Суд Российской Федерации, изучив представленные материалы, не находит оснований для принятия данной жалобы к рассмотрению. Положения ст. 45 ГПК РФ, ст. 12 и ст. 424 ТК РФ не регулируют производство по пересмотру вступивших в законную силу судебных постановлений по вновь открывшимся или новым обстоятельствам и проверке правильности вынесенного по вопросу такого пересмотра определения суда в вышестоящих судах, следовательно, они не могут считаться нарушающими перечисленные в жалобе конституционные права заявительницы в ее конкретном деле. На основании чего Конституционный Суд отказал в принятии к рассмотрению жалобы.¹

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 17.02.2015 № 405-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Егоренко Ларисы Петровны на нарушение ее конституционных прав статьёй 45, частью

Важно отметить, что суды дают разъяснения и о применении правил сроков действия трудового законодательства в отношении длящихся правоотношений. Так, ОАО "Российские железные дороги" обратилось в суд с иском к К. о взыскании денежных средств, затраченных на обучение. По условиям договора К. обязывался прибыть на предприятие ОАО "РЖД" для выполнения должностных обязанностей не позднее 01 августа 2008 года и проработать у истца 5 лет. Данная обязанность ответчиком не исполнена, поскольку 07.12.2011 года он уволился по основанию, предусмотренному пунктом 3 статьи 77 Трудового кодекса РФ. Ответчик К. и его представитель Б. иск не признали, считая, что на момент заключения договора статья 198 ТК РФ устанавливала, что ученический договор является гражданско-правовым договором, а нормы гражданского законодательства не предусматривают ответственности при увольнении в виде возмещения затрат на обучение, такая ответственность договором также не предусмотрена, то исковые требования удовлетворению не подлежат. Суд первой инстанции, приняв во внимание, что согласно действовавшей до 30.06.2006 г. редакции статьи 198 ТК РФ, ученический договор с лицом, ищущим работу, являлся гражданско-правовым и регулировался нормами гражданского законодательства, не учел положения части 5 ст. 12 ТК РФ, в силу которой в отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после

второй статьи 325, частью второй статьи 333, статьями 335, 383, 387, частью второй статьи 391.2 и статьёй 392 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, статьями 12 и 424 Трудового кодекса Российской Федерации"//Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).

введения его в действие. Таким образом, длящиеся правоотношения сторон, возникшие при заключении ученического договора, и продолжающиеся при дальнейшем трудоустройстве лица, проходившего обучение, регулируются нормами именно трудового законодательства и не охватываются отраслью гражданского права. Заключённый сторонами договор не может быть признан недействительным, поскольку в силу статьи 63 ТК РФ, лицо может вступать в трудовые правоотношения по достижении возраста 16 лет. Более того, договор родителями или иными законными представителями К. не оспаривался, по достижении совершеннолетнего возраста ответчик продолжал обучение в соответствии с условиями данного договора, получил среднее профессиональное образование по предусмотренной договором специальности;¹

- применение закона или иного нормативного правового акта на отношения, которые возникли до введения его в действие допускается только в случае прямого указания закона. Так, ст. 421 ТК РФ закрепляет правило о том, что сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного ч. 1 ст. 133 ТК РФ устанавливаются Федеральным законом. Федеральный закон от

¹ Апелляционное определение Псковского областного суда от 24.07.2012 по делу № 33-1150. Иск о взыскании денежных средств, затраченных на обучение, удовлетворен в части суммы, так как невыполнение истцом обязанности принять ответчика на работу, соответствующую уровню и профилю его профессионального образования, не является обстоятельством, освобождающим ответчика от компенсации истцу расходов по его обучению, поскольку требование о переводе на работу по имеющейся специальности ответчиком не заявлено. //Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).

25.12.2018 № 481-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"¹ с 1 января 2019 года установил минимальный размер оплаты труда в размере 11 280 руб.

На основании проведённого исследования правил об исчислении сроков, законодательства о труде, судебной практики, считаем, что необходимо выделять системный институт трудового права «Временные нормы и сроки в трудовом праве», который будет включать нормы, содержащиеся в ст. 10, 12, 14, 420-424 ТК РФ.

Библиографический список:

1. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наёмных работников / Передерин С.В. Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 2000. С. 256-266.
2. Апелляционное определение Московского городского суда от 10.03.2017 N 33-8565/2017//Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).
3. Определение Конституционного Суда РФ от 23.06.2016 № 1200-О //Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).
4. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 18.01.2017 по делу № 33-403/2017. //Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).
5. Апелляционное определение Верховного Суда Республики Хакасия от 30.08.2016 по делу № 33-2964/2016. //Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).

¹ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2018. № 53 (часть I), ст. 8407.

6. Определение Конституционного Суда РФ от 17.02.2015 № 405-О //Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).

7. Апелляционное определение Псковского областного суда от 24.07.2012 по делу № 33-1150. //Доступ из СПС Консультант Плюс (дата обращения 26.03.2019.).

ИНЫЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ РАБОТНИКОВ В СТРАНАХ ЕАЭС

Шемякин Роман Константинович

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»

*Научный руководитель: Избиенкова Татьяна Александровна,
ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет», кандидат
юридических наук, доцент*

Трудовые отношения современности претерпевают самые различные изменения. Раньше роль работодателя была в трудовых отношениях на первом плане, при том, что права и интересы работников оставались почти незамеченными. С новыми мировыми изменениями уже нельзя говорить об абсолютном влиянии работодателя на производство. Права работников по всему миру защищаются профсоюзами, производственными советами, иными представителями (представительными органами). В данном исследовании мы подробно остановимся на законодательстве об иных представительных органах работников в странах Евразийского экономического союза.

Международное законодательство юридически закрепляет возможность создавать помимо профсоюзов иные представительные (выборные) органы работников. Среди международных актов следует особенно выделить Конвенцию №135 МОТ «О защите прав представителей работников на предприятии и представляемых им возможностях». Так, в силу статьи 3 Конвенции выборные представители – это представители, свободно избранные работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или коллективными договорами и функции которых не включают деятельности, которая признана исключительной

прерогативой профессиональных союзов в рассматриваемой стране¹. Поэтому важно особо подчеркнуть различие в функциях профсоюзов и иных представительных органов работников. Кроме того, положения о свободе ассоциации содержатся в статье 22 Международного пакта о гражданских и политических правах², а также в контексте защиты права на объединение в статье 5 Европейской социальной хартии³.

Установленные нормы в международном праве обязывают государства, которые ратифицировали международный акт, обеспечить реализацию уже названных положений. Законодательство стран ЕАЭС закрепляет положение об иных представительных органах, которые создаются в организации наряду с профсоюзами.

Исходя из толкования статьи 31 ТК РФ, можно определить, что иной представитель (представительный орган) – избранный работниками конкретного работодателя представитель (конкретное лицо), либо специально созданный орган из числа работников, при

¹ Конвенция Международной Организации Труда № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148927/htm (дата обращения: 27.03.2019).

² Международный пакт о гражданских и политических правах (Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года) [Электронный ресурс]. – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml (дата обращения: 27.03.2019).

³ "Европейская социальная хартия (пересмотренная)" (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/ (дата обращения: 27.03.2019).

условии отсутствия первичной профсоюзной организации, либо при имеющейся профсоюзной организации, если такая организация не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке ТК РФ представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне¹.

Важно отметить, что объем полномочий иного представительного органа в законе не предусмотрен.

В статье 23 Трудового кодекса Республики Армения также говорится о наличии наряду с профессиональными союзами иных представителей (органа) работников, которые избираются собранием (конференцией) работников для защиты их интересов на локальном уровне².

Трудовой кодекс Республики Беларусь лишь в общих чертах в статье 354 упоминает об иных представительных органах работников, действующих на основании актов законодательства³.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан в статье 20 употребляется формулировка «выборный представитель» работников.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.04.2019).

² Трудовой кодекс Республики Армения от 09.11.2004 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus#> 3 (дата обращения: 01.04.2019).

³ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 [Электронный ресурс]. – URL: <http://трудовай-кодекс.бел/statya-3543> (дата обращения: 01.04.2019).

Выборные представители, как и профсоюзы, обеспечивают интересы работников на основании письменного заявления работников¹.

Положение об ином представителе содержится в статье 31 Трудового кодекса Кыргызской Республики. В силу данного положения такое лицо (орган) создается в организации, если отсутствует первичная профсоюзная организация, либо такая организация объединяет менее половины работников².

Законодательство стран ЕАЭС дает право иным представительным органам работников на представление их интересов в сфере социального партнерства. При этом в иных отношениях, в том числе, индивидуальных трудовых правоотношениях, права и интересы работников продолжают защищать профессиональные союзы.

Еще в упомянутой нами ранее Конвенции №135 в статье 5 указывалось, что в случае существования на одном предприятии как профессиональных союзов, так и иных выборных представителей, при необходимости должны приниматься соответствующие меры для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиций профессиональных союзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года № 414-V [Электронный ресурс]. – URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=4;-137 (дата обращения: 01.04.2019).

² Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.08.2004 № 106 [Электронный ресурс]. – URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения: 01.04.2019).

В связи с этим появляется два проблемных вопроса. Во-первых, в законодательстве стран ЕАЭС отсутствует четкое разграничение полномочий первичной профсоюзной организации и иных выборных представителей. Во-вторых, существует проблема конкуренции между представительными органами работников. Соответственно, для преодоления возможной конкуренции между представительными органами, целесообразно выработать механизм разграничения функций двух представительных органов.

По указанной причине для выбора положительных моделей взаимодействия различных органов работников, целесообразно обратиться к законодательному опыту стран, где широко распространены различные формы представительства.

В качестве позитивного примера существования нескольких представительных органов работников в организации можно привести систему, сложившуюся во Франции. Так, за профсоюзами закреплено право на защиту профессиональных и экономических интересов работников, в том числе посредством участия в коллективных переговорах. Также они участвуют в собраниях производственного совета, организуют участие иных представительных органов работников с работодателем. Представительный орган в трудовых отношениях наделен компетенцией рассматривать индивидуальные и коллективные трудовые жалобы работников. Право вести коллективные переговоры имеет также производственный совет, при отсутствии профсоюзной организации. Производственный совет также имеет право на получение информации, созыв собраний для дачи консультаций, организации переговоров¹. Таким образом, как можно

¹ Workplace representation in France [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial->

заметить, французская модель позволяет говорить о разграничении полномочий между представительными органами работников таким образом, чтобы ни один не нарушал границы компетенции другого.

Не менее интересной с правовой точки зрения считается немецкая модель трудовых отношений в контексте права на объединение, а также разграничение функций представителей работников в Германии. Непрофсоюзное представительство в данной стране представлено производственными советами. Советы, наряду с профсоюзами представляют интересы работников в отношениях с работодателем. Производственные советы в Германии наделены широким объемом полномочий, начиная с контроля и надзора за применением законодательства в организации, заканчивая ведением коллективных переговоров и участия в забастовках. Причем необходимо отметить, что деятельность производственных советов также никоим образом не умаляет деятельность профсоюзных организаций. Последние также считаются важным звеном в трудовых отношениях, имея огромное влияние в коллективных переговорах, а также в социальных, экономических, экологических и иных вопросов на рынке труда и профессионального образования¹.

Определенно стоит отметить, что возможность бездумного перенесения французской, немецкой или иных моделей для создания модельного законодательства ЕЭС не принесет нужной пользы. Конечно, некоторые институты приведенного ранее европейского

Relations/Countries/France/Workplace-Representation (дата обращения: 02.04.2019).

¹ Workplace representation in Germany [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Workplace-Representation> (дата обращения: 02.04.2019).

разграничения полномочий помогут подобрать нужную позицию для евразийской интеграции. Если же стоит вопрос об унификации законодательства Евразийского экономического союза, то следует особенно обратить внимание в модельном кодексе ЕЭС на следующие вопросы:

1) разграничение полномочий первичной профсоюзной организации и иного представительного выборного органа работников на уровне одного работодателя;

2) определение порядка учета мнения иного (непрофсоюзного) представительного выборного органа работников;

3) устранение двояких формулировок относительно дублирования полномочий профсоюзной организации и иного представительного органа работников.

Только упорядочив каждую важнейшую деталь формирования и деятельности иного представительного органа, можно будет говорить о том, как установленные нормы будут реализовываться на практике. Несомненно, национальное трудовое законодательство ЕАЭС должно быть приведено в соответствие с международными правовыми актами о труде путем внесения изменений и поправок.

Таким образом, можно сделать вывод, что укрепление позиций иного представительного органа работников должно повлечь реальную возможность объединения работников для защиты своих интересов при отсутствии первичной профсоюзной организации, либо если такая организация объединяет менее половины работников данного работодателя. Избранный на собрании (конференции) иной представительный орган не должен подменять роль профсоюзов в трудовом процессе. Он должен лишь решать свои вопросы и задачи, которые необходимо закрепить в модельном, а затем и национальном законодательстве. Путем разрешения коллизии при определении полномочий, учета мнения и других вопросов иной представительный орган может приобрести новую правовую силу в упорядочении

правоотношений между работником и работодателем и создать новый вектор развития организации на локальном уровне.

Библиографический список:

1. "Европейская социальная хартия (пересмотренная)" (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120807/ (дата обращения: 27.03.2019).

2. Конвенция Международной Организации Труда № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148927/htm (дата обращения: 27.03.2019).

3. Международный пакт о гражданских и политических правах (Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года) [Электронный ресурс]. – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml (дата обращения: 27.03.2019).

4. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года № 414-V [Электронный ресурс]. – URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=4;-137 (дата обращения: 01.04.2019).

5. Трудовой кодекс Республики Армения от 09.11.2004 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus#3> (дата обращения: 01.04.2019).

6. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.08.2004 № 106 [Электронный ресурс]. – URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения: 01.04.2019).

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.04.2019).

8. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-3 [Электронный ресурс]. – URL: <http://трудовай-кодекс.бел/statuya-3543> (дата обращения: 01.04.2019).

9. Workplace representation in France [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation> (дата обращения: 02.04.2019).

10. Workplace representation in Germany [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Workplace-Representation> (дата обращения: 02.04.2019).

УЧАСТИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СОВЕТА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Коновалов Дмитрий Денисович,

Юридический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова

*Научный руководитель: Зорина Ольга Олеговна, Юридический
факультет МГУ им. М.В. Ломоносова, кандидат юридических наук,
ассистент*

1. В мае 2013 года в Трудовой кодекс РФ были внесены поправки, в соответствии с которыми у работодателей появилось право создавать производственный совет, т.е. «совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников» (ст.22).

2. В связи с тем, что закон не сдержит гарантий деятельности производственного совета, данной вопрос (установление конкретного перечня) относится к компетенции работодателя. К.В. Пламеннова считает, что в данном случае будет применяться ст.32 ТК РФ: работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями¹. Данный

¹ Пламеннова К.В. Производственные советы в России: проблемы и перспективы // Журнал российского права. №9. 2014. С. 131-138.

подход представляется верным потому, что производственный совет создается для представления интересов всех работников данного работодателя. К тому же ст.24 Трудового кодекса РФ в перечне принципов социального партнерства называет: уважение и учет интересов сторон.

3. Наиболее традиционными производственные советы являются для Германии. Немецкий производственный совет (Бетрибсрат) - это не совещательный орган (как в России), а представительный орган работников, управляющий предприятием совместно с работодателем. В их компетенцию входят социальные вопросы, не касающиеся уровня оплаты труда: принятие совместных с работодателем решений по вопросам рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда; информирование и консультирование работников по производственным вопросам; реализация кадровой политики; утверждение производственных планов работодателя. Производственные советы могут создаваться в организациях, где работает не менее пяти человек, в том случае, если работники проявили инициативу по созданию производственного совета¹.

4. Для реализации своих полномочий производственным советам в Германии предоставлено право подписания с работодателем производственных соглашений по вопросам, входящим в их компетенцию. Такие соглашения носят обязательный характер и не могут противоречить коллективным соглашениям, заключаемым с участием профсоюзов.

¹ Лютов Н.Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав // Журнал российского права. 2014. № 5. С. 95-104.

Закон Германии «О производственных советах» предусматривает санкции за любое вмешательство в деятельность производственного совета со стороны представителей работодателя. Например, в 2010 году Федеральный гражданский суд ФРГ признал вмешательством в деятельность совета предоставление финансовой помощи кандидатам на выборах в производственный совет¹.

5. В России полномочия производственного совета в сфере управления организацией прямо не закреплены, но, как и на деятельность любого представительного органа работников, на него распространяется ст.53 Трудового кодекса РФ. Чтобы избежать конкуренции производственных советов с профсоюзами, функции и сфера деятельности этих двух органов должны быть четко разграничены в законе. Сегодня в России профсоюзы считают производственные советы своими конкурентами².

6. Необходимо наделить производственные советы следующими исключительными полномочиями:

представление на рассмотрение работодателю проектов локальных нормативных актов, устанавливающих внедрение новых технологий производственной деятельности;

согласование требований, предъявляемых к работникам при заключении трудового договора, связанных с их профессиональными качествами;

проведение профессиональных консультаций по вопросам эффективности производства;

¹ Дело Федерального гражданского суда ФРГ от 13 сентября 2010 г. №1 StR 220/09.

² Герасимова Е.С. Нужны ли производственные советы в России // Трудовое право. №1. 2013. С. 105-120.

обращение с предложениями к работодателю по поводу сохранения рабочих мест при сокращении штата организации;
разработка и заключение производственных соглашений.

К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых отнесено к компетенции иных органов.

7. Представляется возможным закрепить в законе следующее определение: производственный совет - орган, образуемый из числа работников данного работодателя, с целью представительства работников при решении вопросов социального характера, подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, внедрения новых технологий, повышения производительности труда и квалификации работников.

На мой взгляд, производственный совет должен создаваться в организациях, численный состав работников которой составляет более 15 человек, по следующей норме:

не менее 3 членов – при численности работников от 15 до 30 человек;

не менее 5 членов – при численности работников от 30 до 50 человек;

не менее 7 членов – при численности работников от 50 до 100 человек;

не менее 10 членов – при численности работников от 100 до 1000 человек;

не менее 15 членов – при численности работников свыше 1000 человек.

Такие поправки смогут существенно повысить уровень производственной демократии в России, вопрос о становлении которой рассматривается учеными¹.

8. В Германии в соответствии с Законами «О квотировании 1/3 мест в наблюдательном совете для представителей работников» и «Об участии работников в управлении юридическим лицом» работники работодателей – юридических лиц вправе участвовать в деятельности наблюдательных советов².

В 2018 году в Трудовой кодекс РФ была введена норма, согласно которой представители работников могут участвовать в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, если такое право им предоставлено им федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями (ст. 53.1). Проф. А.М. Куренной утверждает, что данный вопрос является межотраслевым, поэтому его регулирование только трудовым законодательством является неэффективным. Для достижения реального участия работников в деятельности органов управления необходимо закрепить аналогичные нормы в гражданском законодательстве³.

¹ Куренной А.М. Производственная демократия и трудовое право. М., 1989.

² Казаков С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ (диссертация к.ю.н.). НИУ «Высшая школа экономики», Москва, 2015.

³ Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. №4. С. 3-7

Действительно, у членов производственного совета сегодня нет никаких гарантий того, что их мнение будет учитываться органами управления организацией. В Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» закреплено право профсоюзов иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией по уполномочию работников. Аналогичное право необходимо предоставить производственным советам, закрепив его в Трудовом кодексе или в специальном законе (если он когда-нибудь будет принят).

9. На основании приведенной информации представляется возможным сделать вывод, что поправки, внесенные в Трудовой кодекс РФ, не согласуются с немецкой моделью производственных советов. Совершенствование правового регулирования деятельности производственных советов будет способствовать реализации цели укрепления социальной солидарности, повышения заинтересованности работников в делах предприятия¹.

Библиографический список:

1. Герасимова Е.С. Нужны ли производственные советы в России // Трудовое право. №1. 2013. С. 105-120.
2. Дело Федерального гражданского суда ФРГ от 13 сентября 2010 г. №1 StR 220/09.
3. Казаков С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ (диссертация к.ю.н.). НИУ «Высшая школа экономики», Москва, 2015.

¹ Пламеннова К.В. Производственные советы в России: проблемы и перспективы // Журнал российского права. №9. 2014. С. 131-138.

4. Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. №4. С. 3-7

5. Куренной А.М. Производственная демократия и трудовое право. М., 1989.

6. Лютов Н.Л. Производственные советы в России: баланс экономических и социальных прав // Журнал российского права. 2014. № 5. С. 95-104.

7. Пламеннова К.В. Производственные советы в России: проблемы и перспективы // Журнал российского права. №9. 2014. С. 131-138.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Сморыго Дмитрий Александрович

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель: Панарина Мария Михайловна, кандидат

юридических наук, преподаватель департамента общих и

межотраслевых юридических дисциплин факультета права,

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Трудовое право являет собой полноценную и самостоятельную отрасль права, выделение которой обусловлено уникальностью ее ядра – трудовых отношений. Однако, наличие сложившихся трудовых отношений не всегда является безусловным фактом, порой между субъектами общественных отношений возникают серьезные споры, связанные с различными подходами к пониманию аспектов их взаимодействия, требующие разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений.

В классическом представлении факт трудовых отношений легко подтверждается наличием трудового договора, который стороны добровольно заключают, или при других более или менее очевидных обстоятельствах, перечень которых приводится в ст. 16 Трудового Кодекса РФ¹. Тем не менее, Федеральный Закон N 421 от 28.12. 2013

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019). Здесь и далее при неуказании страниц публикации

года¹ вводит в статью 16 абзац, регламентирующий возникновение трудовых отношений в случае «признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора» таковыми. При этом на практике часто возникают проблемы квалификации гражданско-правовых отношений в качестве трудовых, в виду наличия размытых критериев разграничения трудовых отношений от отношений, возникающих на основании договора гражданско-правового характера и попыток незаконного сокрытия трудовых отношений работодателем, подменой их гражданско-правовыми. В результате таких неправомерных действий работодателя работник вынужден обращаться в суд с иском о признании отношений трудовыми.

Понятие «признание» уточняет введенная упомянутым ранее ФЗ статья 19.1 ТК², под ним подразумевается либо решение суда, либо подтверждение трудового характера отношений со стороны лица, выступающего в роли заказчика в гражданско-правовом договоре.

имеется в виду, что цитировался ее электронный текст, содержащийся в СПС Консультант Плюс // consultant.ru URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 02.04.2019)

¹ Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 421-ФЗ (последняя редакция). СПС Консультант Плюс // consultant.ru URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156563/ (дата обращения: 02.04.2019)

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019).

Поскольку оба этих условия являются ситуативными, возникает целый пласт спорных кейсов, в рамках которых приходится принимать попытки разграничить отношения трудового и гражданско-правового характера. Прежде чем дифференцировать две эти отрасли, необходимо будет однозначно определить их, привести дефиниции сопутствующих понятий и, для начала, исследовать их общие черты и точки соприкосновения.

Начать стоит с гражданского права, поскольку именно оно является ядром частного права, а трудовое, в свою очередь, основывается на началах частного в симбиозе с публичным. *Ius civile* – это старейшее явление правового регулирования, возникшее в Древнем Риме (VIII век до н. э.) и прошедшее долгий исторический путь развития. На сегодняшний день, согласно ст. 2 ГК РФ¹, предметом гражданского права являются имущественные отношения и связанные с неотчуждаемыми правами и свободами граждан личные неимущественные отношения, а его методы комбинируют диспозитивный и императивный подходы.

Предмет трудового права сформулирован в статье 1 ТК РФ² и представляет собой регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений: предшествующих, сопутствующих и вытекающих. Как и для гражданского, для трудового

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть первая: [Принят Гос. Думой 21 октября 1994 года, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019] // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 22. Ст. 2457. СПС Консультант Плюс // consultant.ru URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 03.04.2019)

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019).

права характерно сочетание императивного и диспозитивного регулирования, подразумевающего возможность свободного распоряжения своими правами со стороны адресатов.

Итак, сферы действия этих отраслей различаются, однако исследователи¹ считают, что трудовое право в свое время выделилось из гражданского, но в те времена, когда производства не были развиты до сегодняшнего уровня, и труд человека не нуждался в соответствующем регулировании со стороны государства, оно было лишь его условным подмножеством. Тогда и понятие трудовых отношений имеет свои корни в поле вопросов порученных гражданскому праву, что логично, ведь в представлении обывателя до сих пор слово «труд» сохранилось как отражение намного более широкой совокупности явлений, чем та, что определяет его в рамках юриспруденции.

Все вышесказанное подводит нас к рассматриваемой в работе грани соприкосновения трудового и гражданского права, которая выражается в соотношении понятий «трудовой договор» и «гражданско-правовой договор». В данном случае под «гражданско-правовыми» подразумеваются именно те отношения, что предполагают выполнение некоторой работы (договоры подряда), оказание услуг с целью достижения определенного эффекта или результата. При этом характер взаимодействия субъектов не всегда соответствует заключенному договору и зачастую ущемляет права одной из сторон, которой в таких ситуациях обычно оказывается исполнитель(работник),

¹ А. В. Карпов, И. В. Колесникова Сравнительный анализ гражданских и трудовых правоотношений // Бухгалтер и закон. 2003. №1 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-grazhdanskikh-i-trudovyh-pravootnosheniy> (дата обращения: 06.04.2019).

страдающий вследствие недостаточной правовой осведомленности и(или) недобросовестной деятельности заказчика(работодателя).

Трудовые отношения детально регламентированы трудовым законодательством с целью поддержки и защиты интересов работника при заключении трудового договора в отличии от отношений, оформленных по гражданско-правовому договору. Им(трудовым отношениям) свойственен ряд определённых социальных гарантий, которые описаны в VII разделе ТК РФ и его прочих главах и определены как «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений»¹. М.В. Молодцов же описывал гарантии как средства, с помощью которых обеспечивается беспрепятственная реализация и всесторонняя охрана этих прав на всех стадиях их осуществления².

Все это позволяет нам сделать вывод, что факт наличия трудовых отношений выгоден работнику (исполнителю), а соответственные правовые документы обеспечивают защиту и осуществление его прав. Необходимо отметить, что даже в отсутствии трудового договора можно попытаться доказать трудовой характер взаимодействия физического лица с заказчиком(работодателем), что является для него (работника) очевидным благом, поскольку Верховный Суд РФ закрепляет за ним право («после установления наличия трудовых отношений между сторонами») «требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также предъявлять

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019).

² Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М.: Юрид. лит., 1973. С. 3.

работодателю другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями»¹. Такая возможность, данная государством, приводит к большому числу судебных споров, связанных с признанием наличия трудовых отношений и последующими исками об удовлетворении требований сотрудников, подвергшихся ущемлению их прав.

Сконцентрируемся на особенностях трудовых отношений, выделяемых на практике. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15², предписывает судам «не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора», и определяет перечень их особенностей, значительная часть которого приведена ниже:

- достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя

¹ Определение Верховного Суда РФ от 24.01.2014 N 31-КГ13-8. СПС Консультант Плюс // consultant.ru URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB002;n=381539#016487099942553063> / (дата обращения: 07.04.2019)

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям". СПС Консультант Плюс // consultant.ru URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/ / (дата обращения: 08.04.2019)

- подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности)
- обеспечение работодателем условий труда
- выполнение работником трудовой функции за плату
- устойчивый и стабильный характер этих отношений
- интегрированность работника в организационную структуру работодателя
- оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы

Так же важным является пункт, устанавливающий право судов «принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством», среди которых: оформленный пропуск на территорию работодателя, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте, свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.

Для полного понимания вопроса следует обратиться к практике судебных решений, удовлетворяющих теме нашего исследования. Рассмотрим для начала дело №2-1018/2018 по иску Вакуленко Сергея Ивановича¹. В рамках данного кейса истец обратился в суд с иском о признании договора об оказании услуг срочным трудовым договором и о взыскании недополученной заработной платы, компенсации за задержку заработной платы, компенсации морального вреда. Проработав около двух лет по договору оказания услуг (услуги сторожа) господин Вакуленко решил обратиться в суд по причине не

¹ Решение № 2-1018/2018 2-1018/2018~М-785/2018 М-785/2018 от 18 июля 2018 г. по делу № 2-1018/2018. Павлово-Посадский городской суд (Московская область). // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ccmGeLJzn9dw/> (дата обращения: 06.04.2019)

предоставления отпуска, задержек заработной платы и недополучения средств (с учетом пересчета его вознаграждения по договору оказания услуг в заработную плату, соответствующую тарифу квалификации). Проверив материалы дела суд нашел иск обоснованным и в конечном итоге частично удовлетворил его. Истцу были выплачены все затребованные им суммы денег, кроме компенсации морального вреда (10 000 рублей вместо 100 000 рублей). При принятии решения суд опирался на достоверные показания свидетеля, который работал сменщиком Вакуленко С. А., копию журнала дежурств с указанием количества отработанных часов, а также на договор оказания услуг, в котором, несмотря на его гражданско-правовую принадлежность, стороны именовались как «работник» и «работодатель».

В другом деле¹ истец был принят на работу в качестве универсального мастера по ремонту помещений. Проработав в своей должности два месяца, он так и не получил никаких выплат, а возвращенная ему по итогу трудовая книжка не содержала записей о занимаемой им должности. Истец требовал выплаты заработной платы за весь период работы (два месяца) и возмещения морального ущерба. Щелковский городской суд полностью удовлетворил требования истца, а в качестве доказательств трудовых отношений выступили подписанные истцом (действовавшим от лица ИП) договоры купли продажи мебели, заключенные между ИП работодателем и физическими лицами и соответствующие свидетельские показания. Таким образом, фактором для фиксации трудовых отношений стали

¹ Решение № 2-2508/2016 2-2508/2016~М-1702/2016 М-1702/2016 от 21 июня 2016 г. по делу № 2-2508/2016. Щелковский городской суд (Московская область). // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ccmGeLJzn9dw/> (дата обращения: 06.04.2019)

договоры, заключаемые работником от имени работодателя в рамках выполнения трудовой функции, хотя ответчик в суде отрицал факт наличия каких-либо его отношений с истцом полностью. Данная ситуация демонстрирует доходящий до абсурда уровень недобросовестности работодателя, однако же можно наблюдать и кейсы, в которых в схожем ключе проявляет себя именно работник.

Приведем в пример дело, в котором истец пытался явно злоупотребить правом, и вытекающее решение суда¹. Бакеев С. Г. обратился в суд, уточняя что он работал монтажником на протяжении 5 месяцев и участвовал в строительстве Керченского моста. По его словам, заработная плата ему выплачена не была, а трудовой договор не был заключен. С учетом моральной компенсации и компенсации упущенной выгоды, требуемая им сумма была феноменальной и составляла 705 000 рублей. В ходе рассмотрения дела судом было выяснено, что истец должен был работать по договору субподряда, однако же фактическое его время работы составило 11 часов в единственный день его присутствия на рабочем месте. Суд постановил выплатить г-ну Бакееву 1305 рублей с учетом тарифной ставки 55 рублей в час и вахтовой надбавки (700 рублей), остальные же требования, очевидно, были отклонены.

Итак, рассмотрев практику судов, мы можем сделать вывод о том, что признание гражданско-правовых отношений трудовыми не является фикцией и имеет множество примеров в российском судопроизводстве. Так и Снежана Орлова, руководитель практики

¹ Решение № 2-1871/2018 2-1871/2018~М-1221/2018 М-1221/2018 от 28 сентября 2018 г. по делу № 2-1871/2018. Советский районный суд г. Челябинска (Челябинская область) // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/aD6YVJm6Opxn/> (дата обращения: 06.04.2019)

трудового права крупного кадрового холдинга «АНКОР», в своем интервью для журнала «Юридический справочник руководителя»¹ говорит : «В 90 процентах случаев, если должность и функционал исполнителя по гражданско-правовому договору пересекается с должностью и функционалом штатных сотрудников, договор будет признан трудовым».

Так как факт подобных кейсов и их позитивных (с точки зрения защиты прав в сфере труда) решений зафиксирован, поговорим о том, как вообще исключить или хотя бы свести к минимуму возникновение таких споров. Совокупность норм права, касающихся данной тематики очень широка и являет собой мощный аппарат. Все вышеупомянутые статьи ТК РФ, постановления и разъяснения Верховного Суда и иные нормативные источники определяют трудовые отношения сторон под разными углами, учитывают специфику различных ситуаций и крайне бережно охраняют права трудящихся.

Все это наводит нас на мысль, что существование такого количества судебных тяжб по признанию трудового характера отношений имеет свои корни вовсе не в недостатках правовой системы. Зачастую первопричиной конфликта сторон становится либо недостаточная правовая грамотность субъектов, либо их недобросовестность, а порой и сочетание этих двух факторов. В качестве решения можно предложить повышение уровня осведомленности населения об их правах в сфере труда путем увеличения количества часов, отведенных под соответствующие темы в школьные курсы обществознания и базовых университетских курсах по праву; или же с помощью социальных акций и реклам, аналогичным

¹ Снежана Орлова: «Суды уже не так часто признают гражданско-правовые договоры трудовыми» URL: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=29139>

тем, что ставят себе целью популяризовать осторожность граждан в сфере здравоохранения или безопасности жизнедеятельности.

Недобросовестность сторон должна исключаться методами морально-этического воспитания как в рамках семьи, так и на государственном или глобальном уровне, однако этот вопрос сильно выходит за пределы трудового права, а связанное с ним продолжение исследования уместно будет провести в рамках новых работ и проектов по иным отраслям права и прочих наук.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

(ред. от 01.04.2019). СПС Консультант Плюс // consultant.ru URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 02.04.2019).

2. Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные

законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 421-ФЗ (последняя редакция). СПС Консультант Плюс // consultant.ru URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156563/ (дата обращения: 02.04.2019).

3. Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть первая: [Принят Гос. Думой 21 октября 1994 года, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019] // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 22. Ст. 2457. СПС Консультант Плюс // consultant.ru URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 03.04.2019).

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О

применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям". СПС Консультант Плюс // consultant.ru URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_299109/ / (дата обращения: 08.04.2019).

5. Определение Верховного Суда РФ от 24.01.2014 N 31-КГ13-8. СПС

Консультант Плюс // consultant.ru URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB002;n=381539#016487099942553063> / (дата обращения: 07.04.2019).

6. Решение № 2-1018/2018 2-1018/2018~М-785/2018 М-785/2018 от 18 июля

2018 г. по делу № 2-1018/2018. Павлово-Посадский городской суд (Московская область). // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ccmGeLJzn9dw/> (дата обращения: 06.04.2019).

7. Решение № 2-2508/2016 2-2508/2016~М-1702/2016 М-1702/2016 от 21 июня 2016 г. по делу № 2-2508/2016. Щелковский городской суд (Московская область). // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/ccmGeLJzn9dw/> (дата обращения: 06.04.2019).

8. Решение № 2-1871/2018 2-1871/2018~М-1221/2018 М-1221/2018 от 28 сентября 2018 г. по делу № 2-1871/2018. Советский районный суд г. Челябинска (Челябинская область) // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/aD6YVJm6Opхп/> (дата обращения: 06.04.2019).

9. Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М.: Юрид. лит., 1973. С. 3.

10. А. В. Карпов, И. В. Колесникова Сравнительный анализ гражданских и трудовых правоотношений // Бухгалтер и закон. 2003. №1 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyu-analiz-grazhdanskih-i-trudovyh-pravootnosheniy> (дата обращения: 06.04.2019).

11. Интервью для Журнала «Юридический справочник руководителя». Снежана Орлова: «Суды уже не так часто признают гражданско-правовые договоры трудовыми» URL: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=29139> (дата обращения: 06.04.2019).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С «ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬЮ»

Синицына Ирина Владиславовна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель:

Батусова Екатерина Сергеевна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»,

старший преподаватель,

кандидат юридических наук

В современном, постоянно меняющемся мире, законодатель исполняет роль догоняющего. Стремясь подчинить себе общественные отношения, он зачастую сталкивается с великим множеством проблем, связанных с выявлением противоречий в действующем законодательстве, устареванием норм и определением пробелов в праве.

Высшей целью законодателя становится создание не спящих норм, а функционирующего законодательства, которое будет отвечать признакам системности, четкости и ясности нормативных правовых актов.

Трудовой кодекс в наши дни, в отличие от иных отраслей российского права, не подвержен частым изменениям, так как он создавался с применением правильного подхода к пониманию специфики регулируемой отрасли. Кодекс составлялся с позиции общепризнанных правил юридической техники, о чем свидетельствует частота внесения изменений; а также «недекларативный» характер и

самостоятельность принципов, пронизывающих трудовое законодательство.

Принципы трудового права - его исходные начала, которые обеспечивают основу функционирования правового института как самостоятельной, регулирующей отношения государства, работников и работодателей, единицы.

Перечень основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений представлен в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации¹. Ими признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом МРОТ;

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002.

- и иные.

Принципы трудового права призваны обеспечить защиту интересов работников и работодателей, а также задать общее направление правового регулирования правоотношений, связанных с предоставлением сторонам действительных гарантий.

Несмотря на то, что законодатель создал действенные механизмы регулирования трудовых правоотношений, на сегодняшний день возникают вопросы, разрешить которые Трудовой кодекс Российской Федерации пока не спешит.

Активное развитие рыночной экономики в нашей стране подтолкнуло законодательные органы к созданию серьезной нормативной базы, обеспечивающей защиту всех участников как трудовых, так и связанных с ними корпоративных отношений. Необходимость внутреннего регулирования коммерческих обществ вызвана в первую очередь желанием достижения ее участниками основных целей и задач, обозначенных при создании организации.

Нормы корпоративного и трудового права, регулируя сферу внутрикорпоративных отношений, делают это «под разным углом». Однако и в одной, и в другой отрасли рассмотрению проблемы заключения трудовых договоров с «заинтересованностью» уделяется особое место.

Заключение трудовых договоров с «заинтересованностью» в российской практике – не редкость.

Заинтересованность заключается преимущественно в обеспечении продвижения семейных интересов в разрез интересам коммерческим (например, устройство на работу родственников и близких знакомых, не обладающих должными знаниями и умениями для осуществления определенной трудовой функции), а также с целью прикрытия неправомерного вывода денежных средств. В том числе трудовые договоры с «заинтересованностью» могут заключаться в целях реализации коррупционных схем.

На практике распространена ситуация, при которой имеет место заключение трудового договора с заинтересованным лицом N. Ему предоставляется фиктивная должность, предположим, советника генерального директора, появившаяся в штатном расписании компании незадолго до заключения с таким новым работником трудового договора.

Кандидатура N часто крайне посредственна: работник не имеет профильного образования и специфических навыков, необходимых для осуществления соответствующей трудовой функции.

Однако такому работнику могут установить оклад в размере, в несколько раз превышающем среднерыночный и внутриорганизационный уровень, необоснованно высокую единовременную компенсацию в случае увольнения, и иные привилегии, которые при сравнимых обстоятельствах, другим лицам, обладающим соответствующими знаниями и квалификацией, работодателем предложены быть не могли.

Рассматривая данный вопрос с точки зрения **корпоративного права**, следует обратить внимание на разъяснения, представленные в Постановлении Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 N 28 "О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью", в соответствии с которыми, с учетом всех обстоятельств дела, трудовой договор с таким работником общества, может быть квалифицирован как крупная сделка.

В пользу этого аргумента могут свидетельствовать положения, содержащиеся в вышеуказанном трудовом договоре, предусматривающие выплаты (разовую или неоднократные) денежных средств работнику в случае увольнения и (или) наступления иных обстоятельств либо размер заработной платы за период его действия (для бессрочного договора - за один год), компенсации при увольнении

и (или) иных выплат составляет 25 и более процентов балансовой стоимости активов общества.¹

Получается, что чтобы заключить трудовой договор (крупную сделку), работодателю – лицу, которое имеет право заключать трудовые договоры, в акционерном обществе необходимо получить согласие совета директоров (наблюдательного совета) общества или общего собрания акционеров в порядке, установленном ст. 79 Федерального закона от 26.12.1995 N 208-ФЗ².

Кроме того, Пленум ВАС разъяснил, что трудовой договор, (или его отдельные положения), также может быть квалифицирован как сделка с заинтересованностью.

В соответствии с п. 6 ст. 79, крупная сделка, совершенная с нарушением порядка получения согласия на ее совершение, может быть признана недействительной (статья 173.1 Гражданского кодекса Российской Федерации) общества, члена совета директоров (наблюдательного совета) общества или его акционеров (акционера), владеющих в совокупности не менее чем одним процентом голосующих акций общества.³

Также необходимо отметить, что в Постановлении говорится, что при решении вопроса о том, нарушает ли интересы юридического лица заключение трудового договора (крупной сделки), следует оценивать, насколько его условия отвечали обычным условиям

¹ Постановление Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 N 28 (ред. от 26.06.2018) "О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью".

² Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 15.04.2019) "Об акционерных обществах".

³ Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 15.04.2019) "Об акционерных обществах".

трудовых договоров, заключаемых со специалистами аналогичной квалификации и соответствующего профессионального уровня, с учетом характера обязанностей сотрудника, в том числе о неразглашении информации, неконкуренции (после увольнения), масштаба и прибыльности бизнеса и т.п.¹

С точки зрения **трудового законодательства** процедура видится менее четкой и согласованной.

В первую очередь неразработанность механизма выявления случаев заключения трудовых договоров с «заинтересованностью» обусловлена спецификой трудового права, отраслевые принципы которого нацелены на обеспечение права каждого на защиту его трудовых прав и свобод.

Фактически действующее законодательство предоставляет работодателю исключительное право решать, устанавливать ли работникам премии, в каком размере и каким образом осуществлять мотивацию особо ценных кадров.

В данной ситуации при выявлении действительного случая заключения трудового договора с «заинтересованностью» необходимо произвести анализ локальных нормативных актов Общества для того, чтобы можно было делать определенные выводы о существовании либо отсутствии факта нарушения действиями сторон принципа недопустимости злоупотребления правом (доктринального принципа в теории трудового права).

Для установления факта нарушения необходимо будет проверить:

¹ Постановление Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 N 28 (ред. от 26.06.2018) "О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью".

- Положение об отпусках в организации - для того, чтобы сравнить со среднеустановленной работодателем продолжительностью отпуска для других работников Общества,

- Положение об оплате труда и премировании - для того, чтобы сравнить размер заработной платы работника N со средним размером заработной платы иных работников Общества,

- Локальный нормативный акт, содержащий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, (высокий размер заработной платы работника может быть обусловлен именно спецификой осуществляемой N работы).

Также по истечении 1 года со дня принятия N на работу можно провести аттестацию, результаты которой смогут показать соответствие данного работника занимаемой в организации должности.

Вышеприведенные выводы можно было сделать только на основании системного толкования трудового законодательства. Разработанной схемы выявления соответствующих договоров, которая на сегодняшний день применяется при регулировании корпоративных отношений, Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает.

В случае введения в закон норм о субсидиарном применении норм о недействительности сделок к трудовым договорам возникнут предпосылки борьбы с одной из форм коррупции.¹

Возможно, законодателю необходимо проработать и эту сферу трудовых отношений для того, чтобы оградить добросовестных работников и работодателей от злоупотребления правом в сфере заключения трудовых договоров.

¹ Болдырев В.А. Категория "трудовая сделка" и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений наемного труда // Журнал российского права. 2016. N 4. С. 56 - 64.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002.
2. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 15.04.2019) "Об акционерных обществах".
3. Постановление Пленума ВАС РФ от 16.05.2014 N 28 (ред. от 26.06.2018) "О некоторых вопросах, связанных с оспариванием крупных сделок и сделок с заинтересованностью".
4. Болдырев В.А. Категория "трудовая сделка" и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений наемного труда // Журнал российского права. 2016. N 4. С. 56 - 64.

ПРИЗНАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМ КАК НЕНАДЛЕЖАЩИЙ СПОСОБ ЗАЩИТЫ ПРАВА

Науменко Владислав Алексеевич

Удмуртский государственный университет

Научный руководитель: Пивоварова Ольга Гермогеновна,

*Удмуртский государственный университет, старший преподаватель
кафедры трудового права и основ правоведения*

В практике рассмотрения судами дел все большее распространение стали получать категории дел, связанные с признанием трудового договора недействительным. Основаниями для таких требований являются заключение трудового договора на крайне невыгодных для работника условиях, заключение трудового договора без намерения создать соответствующие юридические последствия (мнимый трудовой договор), заключение трудового договора неуполномоченным субъектом, заключение трудового договора с лицом, которое не могло в силу возраста, самостоятельно вступать в трудовые отношения. Несмотря на наличие нарушения прав Истцов, исковые заявления оставляют без удовлетворения по формальному основанию, так как заявителями выбран ненадлежащий способ защиты права, и соответственно, применены нормы материального права, которые не могут быть применены в данном споре.

Окончательную позицию в данном вопросе поставил Верховный Суд РФ в своем определении от 24 декабря 2009 г. по делу

№ 2-1350/2008.¹ В постановлении суда указывается на то, что трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений (ст.15 ТК РФ), отличные от предмета и метода гражданского права (ст.2 ГК РФ). Именно в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учётом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора со стороны работника полностью или частично, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора.

Таким образом, трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора недействительным. В нем нет аналога главы 9 ГК РФ (института недействительности), поэтому признание такого договора недействительным невозможно.

Из этого следует, что ВС РФ своим определением полностью исключил возможность признания трудового договора недействительным и возможность применения норм гражданского права к трудовым отношениям вообще.

Анализируя ст.2 ГК РФ, в которой закреплено, что «к имущественным отношениям, основанным на административном или ином властном подчинении одной стороны другой, в том числе к налоговым и другим финансовым и административным отношениям, гражданское законодательство не применяется, если иное не предусмотрено законодательством, а также учитывая отсутствие в ТК РФ аналогии закона, можно сделать вывод, что применение ГК РФ к трудовым отношениям невозможно.

¹ Определение Верховного Суда РФ от 24 декабря 2009 г. по делу № 2-1350/2008

Сам факт наличия споров данной категории подтверждает наличие нарушенных прав, что соответственно требует судебной защиты по восстановлению нарушенных прав.

Если же говорить о таком основании признании трудового договора недействительным, как включение в трудовой договор условий, ущемляющих права работников, то здесь следует отметить, что в действительности в использовании такого способа защиты, как признание трудового договора недействительным нет необходимости, так как законом предусмотрен иной способ защиты. Ст.9 ТК РФ закрепляет, что коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.¹

Однако не все основания, из которых вытекает требование о признании трудового договора недействительным, обеспечены механизмом защиты нарушенного права. Это касается мнимости трудового договора, а также заключение трудового договора неуполномоченным субъектом либо лицом, которое в силу возраста не имела права самостоятельно вступать в трудовые отношения. Целью подачи таких исков является как раз таки установление того, что договор не имеет юридической силы и, следовательно, не порождает никаких прав и обязанностей для работника и работодателя, поскольку его заключение противоречит нормам трудового законодательства. Аналогичного способа защита права ТК РФ не содержит.

¹ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018)

А поскольку трудовое законодательство не содержит механизма восстановления нарушенных прав по данным категориям споров, то поднятая проблема требует законодательного разрешения.

Предлагается дополнение ТК РФ институтом признания трудового договора недействительным, где найдут отражения его такие основания, как мнимость трудового договора, заключение трудового договора неуполномоченным субъектом (не является представителем работодателя) либо лицом, которое в силу возраста не имела права самостоятельно вступать в трудовые отношения. Однако применение последствий недействительности трудового договора не должны быть тождественными гражданскому законодательству, ведь, как верно указал ВС РФ, уже выполненную работу возвратить невозможно. А поскольку работа выполнена, то выплаченная заработная плата обратному взысканию не подлежит. Целесообразнее применять последствия недействительности заключения трудового договора в виде освобождения работника и работодателя от прав и обязанностей, которые вытекают, как из трудового договора и ТК РФ (право на отпуск, компенсационные выплаты), так и вытекающие из иных отраслей права (право на формирование пенсии). К примеру, если трудовым договором была предусмотрена обязанность работодателя по предоставлению жилья работнику, а в последствии трудовой договор был признан судом недействительным, так как со стороны работодателя его заключало неуполномоченное лицо, то работодатель справедливо и обоснованно освобождается от такой обязанности.

Библиографический список:

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018)
2. Определение Верховного Суда РФ от 24 декабря 2009 г. по делу № 2-1350/2008

К ВОПРОСУ ПРАВОВОЙ НЕОБХОДИМОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ

Акимцева Екатерина Сергеевна

*Алтайский филиал Российской Академии Народного Хозяйства и
Государственной Службы при Президенте РФ*

*Научный руководитель: Минкина Наталья Ильинична,
кандидат юридических наук, доцент, Алтайский филиал Российской
Академии Народного Хозяйства и Государственной Службы при
Президенте РФ*

Одним из важнейших факторов увеличения эффективности производства являются квалифицированные кадры, постоянное повышение уровня их профессиональных возможностей, квалификации и деловых качеств. Для этого существует такой правовой механизм как аттестация работников. Данный институт в основном рассматривается в двух аспектах: в широком понимании – это определение квалификации работника, в узком смысле – это периодическая комплексная проверка уровня деловых качеств работника. Как правило, понимание аттестации связано с квалификацией и деловыми качествами работника. Однако многообразие научных мнений об этом не приводит к закреплению понятия на законодательном уровне. Большинство ученых сходятся во мнении, что оценка – это один из этапов аттестации, ее результат и конечная цель независимо от того, как оценивался тот или иной этап процедуры.

Также нерешенным остается вопрос о соотношении и четком разграничении аттестации и независимой оценки квалификации работника, определенной в федеральном законе «О независимой оценке квалификации». Последняя рассматривается как форма

профессионального экзамена, проводимая по инициативе соискателя и за счет его средств или средств работодателя. Данный экзамен проводится профессиональными участниками рынка - центрами оценки квалификации, которые являются юридическим лицом и осуществляют деятельность на основании лицензии. Поэтому аттестация работников согласно Трудовому Кодексу РФ (далее - ТК РФ) и независимая оценка квалификации являются нетождественными понятиями, разными процедурами, отличными в целях и порядке их проведения. Отмеченное обстоятельство актуализирует вопрос о законодательном закреплении аттестации работников.

В последнее время огромное внимание уделяется вопросам квалификации работников. Недавно был разработан проект о создании общенациональной системы развития людских ресурсов и подготовки кадров, который определил место аттестации как конечный этап профессионального обучения. Авторы проекта подразумевали, что аттестация призвана обновить знания работников при их подготовке и выявить тех работников, чей уровень знаний будет соответствовать заявленному уровню¹.

Одной из проблем в настоящее время является отсутствие нормативного правового акта об аттестации работников, который бы содержал общие положения о данном правовом явлении. Непринятие единого правового акта, позволяющего решать комплекс принципиальных вопросов, относящихся к аттестации работников, размывает данное понятие и формы его проведения, оставляет неопределёнными ее роль и место в системе предмета трудового права. В ТК РФ аттестация работников упоминается лишь в ст. 81 в качестве

¹ Егошина Л.А. Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2017. – С.40.

основания для расторжения трудового договора с работником. Данная норма носит отсылочный характер к нормативным правовым актам и локальным актам. Сегодня нормы законодательства разрозненны, действует около 30 различных, преимущественно ведомственных, актов, которыми устанавливается отличный порядок в аттестации отдельных категорий работников и государственных служащих. Это приводит к отсутствию единой правоприменительной практики.

Как показывает практика, работодатели ориентируются на собственное понимание аттестации и порядка ее проведения или на нормативные правовые акты, которые рассчитаны на специальных субъектов. Такие акты зачастую содержат различные трактовки аттестационных комиссий и не в полной мере учитывают специфику трудовых отношений.

Зачастую в обосновании иска в суде работники указывают, что процедура аттестации была проведена с нарушениями закона, не представлена возможность ответить на все вопросы теста, плановая аттестация проводилась без обоснования, правила об аттестационной комиссии не были соблюдены. Соответствующие иски работников о признании увольнения незаконным, как показал анализ 10 судебных решений, нередко удовлетворяются. Более того, необходимо отметить, что норма ч. 1 п.3 ст. 81 ТК РФ неоднократно становилась предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации (РФ). Работники в попытках обжаловать увольнение по данному основанию ссылаются на то, что данная норма не соответствует Конституции РФ и нарушает их права как работника. Однако в 5 проанализированных определениях Конституционный Суд РФ указывает, что право принимать необходимые кадровые решения в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом принадлежит работодателю, который обязан при этом обеспечить закрепленные трудовым законодательством гарантии трудовых прав работников, в частности, связанные с

проведением мероприятий по изменению структуры, штатного расписания, численного состава работников организации¹. Следовательно, положения п.3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не противоречат Конституции РФ, но это и не означает, что вопрос о правовом положении аттестации работников является решенным.

При увольнении по основанию предусмотренного п.3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ так же следует рассмотреть вопрос о правовой природе данного вида увольнения, является ли это увольнение по объективным или субъективным причинам? В рассмотренной судебной практике встречались случаи, когда протокол об итогах проведенной аттестации не в полной мере вносились сведения о качестве прохождения работника данной процедуры т.к. работник по каким-то причинам находился в конфликте с руководством². Или же аттестация проводилась лишь в оценке личностных качеств работника, которые никаким образом не влияли на выполнение им своих трудовых обязанностей в полном объеме, что впоследствии приводило к увольнению³.

Но, однако, не стоит забывать о том, что институт аттестации призван улучшить качество работы в организации и тем самым

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2018 № 1894-О. URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-17072018-n-1894-o/> (Дата обращения 19.01.2019).

² Апелляционное определение Московского городского суда от 14.12.2015 по делу № 33-47161/201. URL: <http://legascom.ru/notes/1442-analiz-praktika-trudovie-spori-mpsgorsud-2> (Дата обращения 15.01.2019)

³ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02.04.2015 по делу № 33-5030/2015. URL: https://vs-bkr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number (Дата обращения 15.01.2019).

работники, которые утратили свое профессиональное мастерство, должны быть переведены на другую должность или быть уволены. Поэтому остается открытым вопрос о том, где и как найти баланс между субъективными и объективными причинами увольнения по п.3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Итак, предлагаем закрепить в главе IX ст.195.1 ТК РФ: аттестация работников – это основная форма проверки деловых качеств работника, позволяющая определить соответствие работника занимаемой должности. Также определить в главе принципы, цели данной процедуры и общие вопросы по порядку проведения аттестации работников. Это позволит минимизировать нарушения трудовых прав работников в анализируемой сфере и сделать процедуру аттестации четкой и единообразной.

Библиографический список:

1. Определение Конституционного Суда РФ от 17.07.2018 № 1894-О. URL: <http://legalacts.ru/sud/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-17072018-n-1894-o/>.
2. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.12.2015 по делу № 33-47161/201. URL: <http://legascom.ru/notes/1442-analiz-praktika-trudovie-spori-mpsgorsud-2>.
3. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 02.04.2015 по делу № 33-5030/2015. URL: https://vs--bkr.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number.
4. Егошина Л.А. Аттестация как способ определения квалификации работников: проблемы правового регулирования и практика применения: дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2017. – 145 с.

РАЗЛИЧИЯ В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В ХОЛДИНГЕ: ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ИЛИ ДИСКРИМИНАЦИЯ?

Смирнова Мария Владимировна,

*Институт юстиции ФГБОУ ВО «Саратовская
государственная юридическая академия»*

Научный руководитель: Лескина Элеонора Игоревна,

*ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»,
кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права*

Ни для кого не секрет, что современное общество развивается необычайно быстрыми темпами: данная тенденция характерна абсолютно всем его сферам. Предпринимательская деятельность также претерпевает серьезные изменения: внедряются принципиально новые методы, системы и технологии как в организации производства, так и оплаты труда. Появляется все больше и больше объединений коммерческих организаций, а для их обозначения используются различные модные наименования: концерны, корпорации и т.п. Есть среди них и холдинг, который применяется в современном маркетинге для определения деятельности различных фирм, поднятия их статуса, придания серьезности и создания впечатления. Коммерческие структуры в форме холдинга в зарубежных странах чаще всего представляют собой транснациональные корпорации, в нашем государстве они могут быть зарегистрированы в любой организационно-правовой форме, предусмотренной российским законодательством, однако на практике это обычно либо акционерные общества, либо общества с ограниченной ответственностью.

Система оплаты труда в группе компаний порождает определенные сложности, поскольку каждое юридическое лицо

разрешает определенные задачи и разрабатывает и реализует разные проекты. В конечном счете работодатели сталкиваются с претензиями сотрудников Государственной инспекции труда и, более часто, с судебными исками собственных работников. И те, и другие требуют обосновать, почему порядок и условия оплаты труда в одной группе компаний значительно различаются.

Интересен тот факт, что работник может посчитать себя дискриминированным в заработной плате и обратиться в суд с требованием взыскать с работодателя «недоплаченную» разницу. В организациях с высоким уровнем корпоративной культуры такие ситуации возникают чаще, причем даже после увольнения работника. Такие недовольные работники в качестве правового обоснования используют статью 3 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой запрещено ограничивать работника в правах или предоставлять ему преимущества на основе каких-либо качеств, за исключением деловых. Что следует понимать под ними подробно разъясняется в пункте 10 Постановления Пленума Верховного Суда № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004¹, согласно которому «деловые качества – это способность выполнять трудовую функцию с учетом личностных и профессионально-квалификационных качеств. Ситуация, когда при схожих и даже одинаковых условиях труда, работники получают существенно разную заработную плату, зачастую трактуется ими как дискриминация. Они ссылаются на статью 22 ТК РФ, согласно которой в обязанности работодателя входит обеспечение работникам равной

¹ Постановление Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Верховный Суд РФ [Официальный сайт]. URL: <http://www.vsrfl.ru/documents/own/8223/> (дата обращения: 14.03.2019).

оплаты труда за труд равной ценности. Однако при таком положении не учитывается то условие, что все это происходит не в одной небольшой фирме, а в холдинге. При возникновении споров с работником по поводу разницы в системе оплаты труда будет полезно объяснить отличительные черты холдинговых структур, играющих определяющую роль в данном вопросе. Так, сам по себе холдинг не является юридическим лицом, а лишь представляет объединение аффилированных юридических лиц, которые формально самостоятельны. Немаловажен тот факт, что управление этими юридическими лицами осуществляют руководители каждого такого юридического лица. Юридические лица, входящие в состав холдинга, являются самостоятельными работодателями, а потому различие в оплате труда работников возможно.

Судебная практика по данному вопросу также вполне однозначна: суды считают, что работодатель вправе самостоятельно устанавливать различные системы оплаты труда работников. Таким образом, установление различного уровня оплаты труда для работников холдинговых структур, выполняющих одну и ту же трудовую функцию, абсолютно правомерно при условии разведения соответствующих категорий работников по разным юридическим лицам. Стоит отметить, что решений, в которых суд усматривал бы нарушение принципа равной оплаты труда за труд равной ценности при сравнении сотрудников двух юридических лиц, входящих в один холдинг, отсутствуют.

Правовой статус компаний с филиальной сетью отличается от правового статуса холдингов, но нередко у них схож принцип проведения различий в оплате труда. На сегодняшний день сложилась судебная практика, которая поддерживает организации, дифференцирующие оплату труда в разных филиалах одной компании. Суд подчеркивает установление размера заработной платы как

исключительное полномочие работодателя. Право работника – согласиться с данным предложением или отказаться от него¹.

Крупные организации, к числу которых относятся холдинговые структуры, используют систему грейдов при оплате труда. Масштабные подготовительные работы по сбору и анализу информации завершаются изданием локального акта (обычно это Положение об оплате труда). Порядок такой системы не урегулирован напрямую действующим трудовым законодательством, однако здесь важно соблюсти и не переступить конкретные положения Трудового кодекса РФ, касающиеся оплаты труда. Однако специалисты нашли выход из подобной ситуации. Если в рамках конкретных грейдов устанавливать различные категории должностей (к примеру, юристконсульт первой категории, юристконсульт второй категории), то, соответственно, это будут уже отдельные должности, размер и порядок оплаты труда на которой вполне правомерно может отличаться. А в случае изменения грейда работника уже будет необходимо оформлять перевод на другую работу, что, хоть и создает дополнительную нагрузку на кадровую службу, но надежно защищает работодателя от претензий инспектора ГИТ или же собственного работника.

Система грейдирования является ярким примером дифференциации труда работников. Грейдинг обеспечивает повышенный стимул работников, мотивирует их к профессиональному развитию. Являясь достаточно новаторской для российских реалий, система показывает свою высокую эффективность и перспективность. В качестве примеров холдинговых структур, перешедших на систему грейдов при оплате

¹ Решение Воркутинского городского суда Республики Коми от 02 ноября 2011 № 2-2328/2011 // Интернет-ресурс «СудАкт». URL: <http://sudact.ru/regular/doc/lhosSKkpPJYv/>
(дата обращения: 15.03.2019).

труда, можно назвать такие крупнейшие, как «Роснефть», «Росатом» и «Сбербанк».

Таким образом, можно сделать вывод о том, что механизм работы института оплаты труда в современном российском трудовом праве требует более детального и глубокого рассмотрения на уровне федерального законодательства, что сделает более рациональным определение расчета заработка для сотрудника крупной организации.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Гражданский кодекс РФ. Часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 29.07.2017) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301; 2016. № 27 (часть I). Ст. 4169.
3. Постановление Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Верховный Суд РФ [Официальный сайт]. URL: <http://www.vsrfr.ru/documents/own/8223/> (дата обращения 25.02.2019).
4. Решение Воркутинского городского суда Республики Коми от 02 ноября 2011 № 2-2328/2011 // Интернет-ресурс «СудАкт». URL: <http://sudact.ru/regular/doc/lhosSKkpPJYv/> (дата обращения: 09.03.2019).
5. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: монография / С.А. Егоров, А.С. Игнатенко, А.Б. Козырева и др.; под ред. Н.Л. Лютова. М.: Буки Веди, 2016. 196 с.
6. Выборный В.В. Теория и практика внедрения системы комплаенс в холдинговой компании // Юрист. 2018. № 2. С. 59 - 63.
7. Саурин С.А. Оплата труда в холдинге. Цикл статей о трудовых спорах в объединениях юрист // Электронный журнал «Трудовые споры». 2018. № 11.

ОПЦИОННАЯ ПРОГРАММА КАК СПОСОБ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Бараков Айдар Урматович

"Национальный исследовательский университет

"Высшая школа экономики"

Научный руководитель: Батусова Екатерина Сергеевна,

"Национальный исследовательский университет "Высшая школа

экономики", кандидат юридических наук,

старший преподаватель

В трудовом праве особое место занимает институт оплаты труда. Труд работников может быть вознагражден самыми разными способами (заработная плата, денежное премирование, бонусы и др.). Стимулирование и мотивация работников оказывают влияние на производительность труда.

Петров Е.Д. определяет стимулирование труда как «совокупность трудовправовых стимулов, распространяющих свое действие на работника как на сторону трудовых отношений, и мотивирующая его на выполнение эффективного и высокопроизводительного труда, обусловленного трудовым соглашением за установленное денежное вознаграждение»¹.

¹ Петров Е.Д. Стимулирующие выплаты: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2014. С. 15.

Представляется, что высокая заработная плата не является достаточным стимулом по отношению к руководящим работникам, поскольку заработная плата может быть краткосрочным мотиватором¹.

Широкое распространение получили следующие механизмы стимулирования работников: бонусы, начисляемые по результатам работы компании за год, денежное премирование по итогам определенного периода (квартала или года), продажа акций сотрудникам с дисконтом по отношению к рыночной стоимости, предоставление возможности приобретать акции по рыночной стоимости при первоначальном публичном размещении (IPO), безвозмездное распределение небольшой части акций среди работников² и др.

Несмотря на отсутствие правового регулирования, в российской практике распространение приобретает использование такой системы премирования как организация опционной программы для руководства и иных работников. Мировой практике известны такие аналоги опционных программ как программа ESOP и схема 401-к³.

¹ Панкратова А. Зарплата финансового директора: сколько вы стоите? // "Консультант". 2011. № 23. С. 74.

² Шкут А.П. Преимущества публичного размещения акций для компаний Республики Беларусь // Сборник работ 70-ой научной конференции студентов и аспирантов Белорусского государственного университета, 15-18 мая 2013 г., Минск: В 3 ч. Ч. 3 / Белорус. гос. ун-т. – Минск: Изд. центр БГУ. 2013. С. 440.

³ Ломакин Д.В. Корпоративные правоотношения: общая теория и практика ее применения в хозяйственных обществах. М.: Статут, 2008. С. 272.

В США широкое распространение получила программа ESOP (Employee Stock Ownership Plan)¹. Согласно программе ESOP работники получают акции корпорации и в период действия трудовых отношений вправе принимать участие в управлении ею. В случае увольнения работники обязаны осуществить отчуждение акций в пользу других работников или общества. Наличие у работника определенного пакета акций способствует повышению производительности труда.

Под опционной программой следует понимать опционный контракт, т. е. договор, содержащий условие о том, что при достижении определенных результатов в течение определенного периода работник может приобрести определенное количество акций компании². В литературе также отмечается, что опционная программа представляет собой долгосрочную мотивацию работников, при которой работники компании за определенные достижения получают право по истечении оговоренного срока приобрести акции фирмы по фиксированной цене или получить возникшую за этот период курсовую разницу³.

В России опционы предлагаются либо управленческому персоналу, либо наиболее ценным работникам, без которых обычно невозможен дальнейший рост компании⁴. Как правило, срок, по

¹ Корпоративное право: учебник / Е.Г. Афанасьева, В.Ю. Бакшинкас, Е.П. Губин и др.; отв. ред. И.С. Шиткина. 2-е изд., перераб. и доп. М: КНОРУС, 2015. С. 183.

² Петров Е.Д. Указ. соч. С. 149-150.

³ Задорожная А.Н. Практика обратного выкупа акций российскими компаниями // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2016. № 42. С. 15.

⁴ Козлова Е.В. Эффективность опционных программ как инструмента минимизации оппортунизма менеджеров корпораций // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 21 (350). С. 179.

истечении которого работник может реализовать опцион составляет 2-3 года¹. В качестве опционного периода может устанавливаться срок действия трудового договора².

Выделяют следующие виды опционных программ: классическая и фантомная. В России превалирует использование фантомных опционов. Согласно классической опционной программе работник вправе выкупить определенное количество акций по заранее определенной цене. Фантомный опцион представляет собой «договор о дополнительной премии работнику за выполнение установленных КРП»³. В отличие от классической опционной программы, фантомный опцион не предусматривает выкуп доли либо акций. Фантомный опцион определяется как «закрепленное в трудовом договоре либо ином локальном акте компании положение о премировании в виде денежного вознаграждения определенного размера при условии увеличения стоимости пакета акций компании за определенный период, при этом работник не приобретает акции компании»⁴.

Опционные программы используются компаниями ОАО «Монди СЛПК», ОАО «Яндекс», ОАО «Магнит», ОАО «Mail.ru», ОАО

¹ Козлова Е.В. 2014. Указ. соч. С. 180.

² Абдрахманова А.Г. Особенности мотивации менеджеров высшего звена в компаниях с государственным участием // Вестник Университета. 2015. № 10. С. 290.

³ Янковский Р.М. Закон стартапа. М.: 2017. С. 82.

⁴ Луценко С.И. Стратегические решения и риск-менеджмент // Стратегические решения и риск-менеджмент. 2016. № 6 (99). С. 67.

«Магнит», ОАО «РусГидро», ОАО «Лукойл»¹, ОАО «Газпром», ОАО «Татнефть»².

Интересным представляется использование опционных программ на предприятии ОАО «Монди СЛПК», которая распространяется не только на топ-менеджеров, но и на линейных работников³. Следующие виды опционов были предложены топ-менеджерам: грант на получение акций (stock grant) – право на безвозмездной основе получить определенное количество акций при достижении поставленных целей, а также ограниченный опцион (restricted stock) – право на получение пакета акций при условии работы в компании на протяжении определенного периода. Второй вид обычно используется для удержания ценных работников.

Судебная практика по вопросам опционной программы не велика. Так, в одном из дел⁴, между обществом в лице генерального директора и членом совета директоров этого общества было заключено соглашение о дополнительном вознаграждении. Размер

¹ Лукоянов Н. Корпоративные бездокументарные ценные бумаги в праве Российской Федерации // Право и управление. XXI век. 2015. № 1 (34). С. 38.

² Абдрахманова А.Г. Указ. соч. С. 290.

³ Сенаторова Е.Е, Кузина С.Е. Нематериальное стимулирование как фактор мотивации персонала (на примере ОАО «Монди Сыктывкарский ЛПК») // Конкурентоспособность и риски развития экономики севера: материалы четвертого северного социально-экологического конгресса «Северное измерение глобальных проблем: первые итоги Международного полярного года» (Сыктывкар, 27-28 марта 2008 года). – Сыктывкар: 2009. С. 345.

⁴ Определение ВАС РФ от 29.11.2010 N ВАС-15793/10 по делу N А06-7624/2009 // СПС Консультант Плюс.

вознаграждения и порядок его определения устанавливался на основании опционной программы, утвержденной решением совета директоров общества. ВАС РФ признал данное соглашение недействительным, поскольку оно было заключено с нарушением положений, разграничивающих компетенцию органов управления в АО (п. 2 ст. 48, п. 2 ст. 64 ФЗ «Об акционерных обществах»). В другом деле¹, суд признал недействительным решение совета директоров общества в части установления вознаграждения членам совета директоров (в рамках участия в опционной программе), указав на то, что в случае необоснованного предоставления материальной выгоды указанным лицам у общества возникают убытки и, устанавливая вознаграждение в свою пользу, члены совета директоров существенным образом нарушают права акционеров на осуществление управления в обществе.

Работодатели для реализации опционной программы используют конструкцию SPV (SpecialPurposeVehicle) – специальной компании, исполняющей функции оператора программы. Например, члены совета директоров «Ашан» получают вознаграждение не в российской компании «Aushan», а в акционерном командитном товариществе «ValauchanRus», зарегистрированном в Люксембурге².

¹ Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 09.10.2012 по делу N А56-52257/2011 // СПС Консультант Плюс.

² Рослякова А.С. Управление системой вознаграждения членов совета директоров на промышленных предприятиях: магистерская диссертация / А. С. Рослякова ; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Институт "Высшая школа экономики и менеджмента", Кафедра экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях. Екатеринбург, 2016. С. 16.

Опционные программы закрепляются внутренними локальными нормативными актами компании. Они стандартизированы, носят системный характер для всех работников и привязаны к определенной должности. Опционы могут также устанавливаться в индивидуальном порядке. В таком случае они закрепляются в трудовых договорах либо в соглашениях к данным трудовым договорам¹.

В России только 12 % корпораций применяют опционные программы и только 4 % планируют его использовать². В 2015 г. международным рекрутинговым агентством Kelly Services было проведено исследование, которое показало, что опционные программы относятся к числу дополнительных факторов, оказывающих влияние на мотивацию. При этом, только для не более чем 14 % опрошенных работников они имеют важное значение³.

Ученые полагают, что использование опционных программ позволит работодателю:

1. повысить производительность труда работника;
2. сконцентрировать внимание работника не только на увеличении операционной прибыли, но и на достижении долгосрочных целей⁴;

¹ Петров Е.Д. Указ. соч. С. 151.

² Козлова Е.В. Указ. соч. С. 179.

³ Павленко И.А. , Гузиева Е.В., Никитина А.В. Мотивация персонала к труду как фактор повышения эффективности функционирования отечественных предприятий // Экономика устойчивого развития. 2016. №2 (26). С. 284.

⁴ Кузина Е.Л. Влияние стоимости нематериальных активов на обеспечение устойчивости и конкурентоспособности российских компаний // Terra Economicus. 2008. №1. С. 182.

3. перенести затраты на оплату труда работников на будущий период, когда будут достигнуты определенные показатели производства;

4. показать высокий уровень мотивации руководства, что повышает привлекательность бизнеса для потенциальных инвесторов¹;

5. максимально «задержать» нужный персонал в компании²;

Удержание наиболее ценных работников обеспечивается тем, что опционная программа содержит условия, при которых работник вправе реализовать опцион. Одним из условий может являться непрерывность трудовых отношений³.

К преимуществам использования опционной программы можно также отнести (1) «объединение интересов акционеров и менеджеров, а также (2) увеличение «горизонта планирования» руководителей высшего звена, способствующего принятию решений, выгодных акционерам в долгосрочной перспективе»⁴.

Трудовые отношения предполагают выполнение работником за плату трудовой функции в интересах работодателя (ст. 15 ТК РФ). Работодатели часто сталкиваются с проблемой разнонаправленностью интересов. Так, работники больше заинтересованы в получении прибыли в краткосрочной перспективе. Владельцам же компаний помимо стабильного развития и роста компании, важно получение дохода не только в краткосрочной, но и в долгосрочной перспективе⁵.

¹ Рослякова А.С. Указ. соч. С. 15.

² Чащарина О.М. Как кризис изменит программы бизнес-образования // Всероссийский экономический журнал ЭКО. 2009. С. 158.

³ Козлова Е.В. Указ. соч. С. 180.

⁴ Абдрахманова А.Г. Указ. соч. С. 290.

⁵ Козлова Е.В. Указ. соч. С. 177.

Таким образом, работники могут быть не заинтересованы в росте компании в долгосрочной перспективе. Для недопущения подобных ситуаций используются опционные программы, с помощью которых можно добиться согласованности интересов работников и владельцев.

Тем не менее, организация опционных программ имеют следующие недостатки:

1. возможность снижения стоимости акций компании по объективным причинам¹;

2. крайне сложно правильно организовать опцион. Грамотная организация опциона предполагает, чтобы работник был уверен в получении опциона, а работодатель – в невмешательстве работника в управление компанией²;

3. передача опционов работникам без установления КРП ведет к тому, что ситуация никак не изменяется либо работники перестают работать³;

4. по опциону работник не получает дополнительной прибыли до момента конвертации доли участия в прибыль, которое возможно путем продажи доли⁴;

5. сложность реализации опциона для работодателя может быть связана с установлением оплатой опциона (за номинальную или рыночную стоимость доли), а также с тем, каким образом и чем будет подтверждаться достижение работником установленного КРП.

В настоящее время, по мнению менеджеров, опционная программа не всегда является эффективной ввиду непредсказуемости российского рынка акций и общей экономической обстановки, в

¹ Козлова Е.В. Указ. соч. С. 180.

² Янковский Р.М. Закон стартапа. М.: 2017. С. 81.

³ Янковский Р.М. Указ. соч. С. 82.

⁴ Янковский Р.М. Указ. соч. С. 82.

результате чего невозможно гарантировать получение дохода от реализации опциона¹. Кроме того, высокие риски и отсутствие детального регулирования являются причинами недоверия к данному механизму. Вдобавок, за последнее время использование различных схем с вознаграждением акциями увеличивается, в то время как применение классических опционных программ сократилось чуть более чем в 2 раза². При этом, всеми преимуществами опционных программ могут воспользоваться только компании, прошедшие IPO³.

В литературе выделяют следующие схемы реализации опционной программы: (1) самой фирмой без привлечения третьих лиц; (2) с привлечением оператора для формирования резерва акций; (3) с привлечением оператора как для формирования резерва акций, так и для заключения договоров с участниками опционной программы⁴.

Проблемой использования опционов в России является «отсутствие эффективного механизма правового регулирования порядка премиальных и компенсационных выплат, а также норм, детально регламентирующих опционные программы»⁵.

Отсутствие норм, регулирующих организацию опционной программы создает ряд трудностей и вопросов на практике. Так, в

¹ Козлова Е.В. Указ. соч. С. 181.

² Опционы вышли из моды // URL: <https://www.vedomosti.ru/newspaper/articles/2014/05/28/opciony-vyshli-iz-mody> (дата обращения: 30.03.2019).

³ Иванова В.О., Конева Е.В. Особенности мотивации управленцев высшего звена в России // Решетневские чтения. 2012. С. 791.

⁴ Ланда Н.Ю. Развитие системы экономического вознаграждения менеджеров: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Иркутск, 2010. С. 21.

⁵ Абдрахманова А.Г. Указ. соч. С. 291.

отличие от английского права, по российскому праву, которое является негибким, передача доли сопровождается сложными юридическими процессами. В результате этого многие компании для организации опционной программы создают иностранные компании, которые и реализуют эти программы.

Опционы регулируются гражданским законодательством и законодательством о рынке ценных бумаг. Представляется необходимым закрепить в трудовом законодательстве опционной программы как способа стимулирования работников. Это позволит ввести в правовое поле существующее использование опционов для повышения производительности труда работников. Возможным вариантом такого закрепления может быть включение в понятие стимулирующие выплаты «выплаты по опционам». Также, предлагается рассмотреть возможность закрепить в трудовом законодательстве порядок реализации опционной программы, гарантии участников опционной программы (например, в получении опциона либо в возможности его конвертации в заработную плату в случае невозможности выдачи опциона по объективным причинам и др.).

Внедрение опционных программ в российское законодательство приблизит российскую систему премирования работников к мировым стандартам и будет способствовать повышению производительности труда работников.

Библиографический список:

Нормативные правовые акты

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
2. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ.

в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, N 32, ст. 3301.

3. Федеральный закон от 22.04.1996 N 39-ФЗ (ред. от 27.12.2018) "О рынке ценных бумаг" // Собрание законодательства РФ, N 17, 22.04.1996, ст. 1918.

4. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 15.04.2019) "Об акционерных обществах" // "Собрание законодательства РФ", 01.01.1996, N 1, ст. 1.

Судебная практика

5. Определение ВАС РФ от 29.11.2010 N ВАС-15793/10 по делу N А06-7624/2009 // СПС Консультант Плюс.

6. Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 09.10.2012 по делу N А56-52257/2011 // СПС Консультант Плюс.

Учебная и научная литература

7. Абдрахманова А.Г. Особенности мотивации менеджеров высшего звена в компаниях с государственным участием // Вестник Университета. 2015. № 10. С. 287-291.

8. Задорожная А.Н. Практика обратного выкупа акций российскими компаниями // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2016. № 42. С. 13-26.

9. Иванова В.О., Конева Е.В. Особенности мотивации управленцев высшего звена в России // Решетневские чтения. 2012. С. 790-792.

10. Козлова Е.В. Эффективность опционных программ как инструмента минимизации оппортунизма менеджеров корпораций // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 21 (350). С. 177-183.

11. Корпоративное право: учебник / Е.Г. Афанасьева, В.Ю. Бакшинская, Е.П. Губин и др.; отв. ред. И.С. Шиткина. 2-е изд., перераб. и доп. М: КНОРУС, 2015. С. 183. 1080 с.

12. Кузина Е.Л. Влияние стоимости нематериальных активов на обеспечение устойчивости и конкурентоспособности российских компаний // Terra Economicus. 2008. № 1. С. 179-184.
13. Ланда Н.Ю. Развитие системы экономического вознаграждения менеджеров: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Иркутск, 2010. С. 24.
14. Ломакин Д.В. Корпоративные правоотношения: общая теория и практика ее применения в хозяйственных обществах. М.: Статут, 2008. 511 с.
15. Лукоянов Н. Корпоративные бездокументарные ценные бумаги в праве Российской Федерации // Право и управление. XXI век. 2015. № 1 (34). С. 35-40.
16. Луценко С.И. Стратегические решения и риск-менеджмент // Стратегические решения и риск-менеджмент. 2016. № 6 (99). С. 66-70.
17. Павленко И.А. , Гузиева Е.В., Никитина А.В. Мотивация персонала к труду как фактор повышения эффективности функционирования отечественных предприятий // Экономика устойчивого развития. 2016. №2 (26). С. 282-285.
18. Панкратова А. Зарплата финансового директора: сколько вы стоите? // "Консультант". 2011. № 23. С. 72-75.
19. Петров Е.Д. Стимулирующие выплаты: правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2014. 207 с.
20. Рослякова А. С. Управление системой вознаграждения членов совета директоров на промышленных предприятиях : магистерская диссертация / А. С. Рослякова ; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Институт "Высшая школа экономики и менеджмента", Кафедра экономики и управления на металлургических и машиностроительных предприятиях. Екатеринбург, 2016. 94 с.

21. Сенаторова Е.Е., Кузина С.Е. Нематериальное стимулирование как фактор мотивации персонала (на примере ОАО «Монди Сыктывкарский ЛПК») // Конкурентоспособность и риски развития экономики севера: материалы четвертого северного социально-экологического конгресса «Северное измерение глобальных проблем: первые итоги Международного полярного года» (Сыктывкар, 27-28 марта 2008 года). – Сыктывкар: 2009. С. 347.

22. Чашарина О.М. Как кризис изменит программы бизнес-образования // Всероссийский экономический журнал ЭКО. 2009. С. 151-159.

23. Шкут А.П. Преимущества публичного размещения акций для компаний Республики Беларусь // Сборник работ 70-ой научной конференции студентов и аспирантов Белорусского государственного университета, 15-18 мая 2013 г., Минск: В 3 ч. Ч. 3 / Белорус. гос. ун-т. – Минск: Изд. центр БГУ. 2013. С. 474.

24. Янковский Р.М. Закон стартапа. М.: 2017. 196 с.

Интернет-источники

25. Опционы вышли из моды // URL: <https://www.vedomosti.ru/newspaper/articles/2014/05/28/opciony-vyshli-iz-mody> (дата обращения: 30.03.2019).

КРИПТОВАЛЮТЫ В СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Крючкова Александра Николаевна

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Научный руководитель: Черняева Дарья Владимировна, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», кандидат юридических наук, доцент департамента общих и межотраслевых юридических дисциплин

В последние годы использование криптовалют в трудовых отношениях получило широкое распространение во всем мире. Такие крупнейшие компании, как Google, Facebook, Philips¹, Uber, Airbnb, General Electric и даже военно-морские силы США² имплементировали криптовалюту в свою систему оплаты труда. В Российской Федерации

¹ *Нгеум Э.* Зарплата в криптовалюте: нужно ли это? [Электронный ресурс] // Сайт русской службы BBC News. 2019. URL: <https://www.bbc.com/russian/features-42491751> (Дата обращения: 15.11.2018).

² *Сикирин В.* Работа за токены: плюсы и минусы зарплаты в криптовалюте [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал Bloomchain. 2018. URL: <https://bloomchain.ru/cryptocurrency/rabota-za-tokeny-plyusy-i-minusy-zarplaty-v-kriptovalyute/> (Дата обращения: 15.02.2019).

выплаты заработной платы в криптовалюте также получили свое развитие. Так, основатель блокчейн-платформы для управления личными финансами «Wigex» отмечает, что уже сейчас в его компании используются три схемы оплаты труда: в иностранной валюте (в долларах), в Биткоинах¹, а также смешанная система оплаты труда, которая представляет собой выплату части заработной платы в иностранной валюте, а части – в Биткоинах².

Поддержанию и росту спроса на криптовалютную форму оплаты труда, в частности, способствует развитие специальной инфраструктуры, позволяющей удобно, без особых затруднений, применять криптовалюту при оплате труда; использовать криптовалюту в личных целях, а также в интересах членов семьи; искать работников, готовых выполнять трудовую функцию за криптовалюту.

Актуальность рассматриваемой темы обусловлена тем, что, несмотря на активное вовлечение криптовалют в трудовые отношения, рост количества работников, получающих трудовые доходы в виде криптовалюты, правовое регулирование данной формы оплаты труда не получает должного развития ни в мировой практике, ни в Российской

¹ «Биткойн – пиринговая электронная система платежей, т.е. реализуемая на уровне прямого взаимодействия между всеми участниками обмена..., важнейшим признаком которой является отсутствие посредников и органов центрального администрирования. Райский А.А. Будущее криптовалюты Биткойн [Электронный ресурс] / Ежегодник «Виттевские чтения». 2014. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22294866> (Дата обращения: 26.02.2019).

² Беркана А. Кто в России получает заработную плату в криптовалютах? [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал «Rusbase». 2017. URL: <https://rb.ru/story/zarplata-v-kriptovalyutah/> (Дата обращения: 15.11.2018).

Федерации. Как следствие, работники лишаются предусмотренных трудовым законодательством способов защиты своих прав и законных интересов от злоупотреблений со стороны работодателей, а также подвергаются различного рода рискам, связанным с спецификой такого феномена, как криптовалюта.

Многие государства мира, осознавая значимость обращения криптовалют как для политических целей, так и для целей внутренней безопасности государства, избрали либеральный путь – регулирования криптовалют. Что касается Российской Федерации, то она также идет по пути активного создания основ правового регулирования данного актива. Вместе с тем, Россия пришла к пониманию необходимости правового регулирования криптовалютного обращения не сразу. Первый этап развития взглядов на криптовалюту в Российской Федерации можно охарактеризовать как полное отрицание любой возможности легализации криптовалют. Получив широкое распространение среди граждан и юридических лиц как во всем мире, так и в Российской Федерации, виртуальная валюта стала предметом пристального внимания и обсуждения представителей различных государственных органов и даже Президента Российской Федерации, которые повсеместно выступали с заявлениями о потенциальных опасностях и рисках, которые несет в себе использование криптовалют, издавали письма, обосновывающие невозможность применения криптовалют на территории Российской Федерации.

Так, например, в своих выступлениях Президент неоднократно отмечал необеспеченность криптовалют в качестве одной из важнейших потенциальных опасностей, которые несут в себе криптовалюты, признавая при этом, что сделки с ними «в некоторых

сегментах» все-таки возможны¹. Однако, несмотря на послабление со стороны Президента в отношении использования криптовалют в «некоторых сегментах», по его поручению² Минфином России был разработан ряд законопроектов³, которыми предлагалось внести изменения в Уголовный Кодекс Российской Федерации (далее – «УК РФ»), а также в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – «КоАП РФ»), касающиеся (1) введения в указанные Кодексы понятия «денежные суррогаты», отсутствующее в настоящее время в законодательстве Российской Федерации, (2) признания криптовалют денежными суррогатами и (3) установления за

¹ Перемитин Г. Финансовый омбудсмен назвал «безобразием» появление биткоинов [Электронный ресурс] // Новостной интернет-портал «РБК». 2015. URL: <https://www.rbc.ru/finances/16/09/2015/55f93c1f9a79475bd94358fb> (Дата обращения: 13.12.2018).

² Поручение Президента Российской Федерации от 25.03.2014 № Пр-604 упоминается в п. 3.4 Сводного отчета к проекту Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Сводный отчет о результатах проведения оценки регулирующего воздействия проекта нормативного правового акта Министерства финансов Российской Федерации [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства Финансов Российской Федерации. URL: https://www.minfin.ru/common/upload/npa_projects/Svodnyy_otchet_2.doc (Дата обращения: 12.12.2018).

³ Данные проекты так и не были внесены в Государственную Думу Российской Федерации.

их изготовление, выпуск и сбыт административной и уголовной ответственности¹.

Позицию по вопросу возможности обращения криптовалют выразили также ЦБ РФ и Росфинмониторинг. В своих письмах они дали негативную оценку криптовалютам и вновь подчеркнули, что по своей правовой природе криптовалюты являются денежными суррогатами, введение и выпуск которых запрещен на территории Российской Федерации. Также были выражены некоторые обоснованные опасения, которые касались (1) рискованного, спекулятивного характера виртуальных валют; (2) отсутствия обеспечения и юридически обязанного субъекта; (3) анонимного характера деятельности по выпуску и использованию криптовалют², (4) децентрализованного

¹ Проект Федерального закона «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации» (подготовлен Минфином России) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 25.04.2016) // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения: 25.10.2018); ст. ст. 30.38 – 30.40 проекта № 957581-6 Кодекса об административных правонарушениях (текст по состоянию на 18.12.2015); Проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (подготовлен Минфином России) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 25.04.2016) // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения: 25.10.2018).

² Информационное письмо ЦБ РФ от 27 января 2014 года «Об использовании при совершении сделок «виртуальных валют», в частности, биткоин» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Центрального банка Российской Федерации. URL: http://www.cbr.ru/press/pr/?file=27012014_1825052.htm (Дата обращения: 22.10.2018).

характера их обращения, (5) отсутствия контроля со стороны государства (6) и правового регулирования криптовалют, что может повлечь за собой невозможность защиты нарушенных прав, а также серьезные финансовые потери для граждан и юридических лиц¹.

Вместе с тем, существование криптовалют исключительно в виртуальном пространстве, которое практически невозможно контролировать на данном этапе развития технологий, заставило не только Российскую Федерацию, но и многие государства мира, например, Китайскую Народную Республику², задуматься о нецелесообразности абсолютного запрета криптовалют на их территориях. Необходимость поворота к легализации и развитию правового регулирования криптовалют, в частности, обусловлена внешнеполитическими причинами, отмеченными В.В. Путиным 5 июля 2017 года на заседании Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам. В частности, Президент подчеркнул переход мировой экономики к новым технологиям, а также нежелательность для

¹ Информационное сообщение Федеральной службы по финансовому мониторингу от 06 февраля 2014 года «Об использовании криптовалют» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы по финансовому мониторингу. URL: <http://www.fedsfm.ru/news/957> (Дата обращения: 22.10.2018).

² *Селезнев М.* Страна восходящего бита: к чему приведет признание криптовалют в Японии [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал «Lenta.ru». 2017. URL: <https://lenta.ru/articles/2017/04/04/japanbit/> (Дата обращения: 15.11.2018); Китайские майнеры начали покидать страну под давлением властей [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал «Forklog». 2018. URL: <https://forklog.com/kitajskie-majnery-nachali-pokidat-stranu-pod-davleniem-vlastej/> (Дата обращения: 15.11.2018)

России «опоздать в данном соревновании», поскольку это может повлечь за собой «попадание в полную зависимость от стран-лидеров» процесса перехода к новым технологиям¹.

Вместе с тем, Президент отметил значимость разработки правового регулирования криптовалют и для внутригосударственных целей: «необходимость законодательного регулирования, установления государственного контроля над оборотом криптовалют обусловлена высокими финансовыми рисками для граждан и юридических лиц, а также опасностью использования криптовалют для отмывания капитала, ухода от налогов, финансирования терроризма, распространения мошеннических схем»². По результатам данного совещания В.В. Путин поручил Правительству Российской Федерации и ЦБ РФ заняться разработкой понятийного аппарата, а также разработать требования к организации, осуществлению производства криптовалюты (майнингу), порядку регистрации и налогообложения организаций, занимающихся данным видом деятельности³.

¹ Заседание Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента Российской Федерации. 2017. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/54983> (Дата обращения: 25.10.2017).

² Путин Увидел в биткоинах потенциальную угрозу [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал «Lenta.ru». 2017. URL: <https://lenta.ru/news/2017/10/10/crypto/> (Дата обращения: 15.11.2018).

³ Перечень поручений по итогам совещания по вопросу использования цифровых технологий в финансовой сфере [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента Российской Федерации. 2017. URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/55899> (Дата обращения: 15.11.2018).

После данного совещания, уже в январе 2018 г., ЦБ РФ¹ и Минфин России² разработали законопроекты, касающиеся криптовалютного регулирования. В марте 2018 г. проект, предложенный Минфином России, был внесен в Государственную Думу Российской Федерации на рассмотрение, а уже в мае 2018 г. принят в первом чтении. Также в данный период был разработан проект Федерального закона № 424632-7 «О внесении изменений в части первую, вторую и четвертую ГК РФ», предполагающий официальное введение криптовалют в гражданский оборот. По нашему мнению, появление этих законопроектов является серьезным шагом на пути к окончательной легализации криптовалют. При этом закрепление в законе основных понятий, основ для обращения криптовалют открывает возможности для дальнейшей имплементации их в иные сферы и отрасли права, в том числе, и в трудовое законодательство.

Однако до настоящего времени не было выработано никаких норм, правил использования криптовалют при оплате труда работников. Подобная неопределенность представляет серьезную проблему в связи

¹ Проект Федерального закона «О цифровых финансовых активах» (подготовлен Центральным Банком российской Федерации) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Центрального Банка Российской Федерации. URL: http://www.cbr.ru/analytics/standart_acts/others/20180125_01.pdf (Дата обращения: 03.10.2018).

² Проект Федерального закона № 419059-7 «О цифровых финансовых активах» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации. URL: https://www.minfin.ru/ru/document/?id_4=121810&order_4=P_DATA&dir_4=DESC&is_new_4=1&page_4=1&area_id=4&page_id=2104&pop-up=Y# (Дата обращения: 03.10.2018).

с тем, что данная форма оплаты труда получила широкое распространение в трудовых отношениях в Российской Федерации. Поэтому для того, чтобы понять перспективы и способы создания норм российского трудового законодательства, регулирующих выплаты заработной платы в криптовалюте, необходимо прибегнуть к изучению мирового и российского опыта определения правовой природы криптовалют, а также исследованию норм, правил, определяющих способы закрепления криптовалютной формы оплаты труда в зарубежных юрисдикциях.

Обращаясь к опыту правового регулирования криптовалют в различных юрисдикциях, мы выяснили, что во многих развитых государствах мира уже начат процесс законодательного регулирования оплаты труда в криптовалютах. Безусловно, подобное регулирование, вызванное необходимостью реализации фискального интереса государства и затрагивающее только вопросы налогообложения, нельзя назвать полным, исчерпывающим. Вместе с тем, на основании того, как понимают правовую природу криптовалют налоговые органы различных государств, мы можем предположить способ закрепления криптовалют в трудовом законодательстве.

Изучив опыт нескольких государств, мы выявили две основные модели имплементации криптовалют в трудовое законодательство Российской Федерации: по модели выплаты заработной платы в иностранной валюте (по примеру Японии¹), либо по модели выплаты заработной платы в натуральной форме (по аналогии с регулированием

¹ Suberg W. Japanese Taxation Committee Seeks to Simplify Cryptocurrency Tax Reporting [Electronic resource] // News Website. 2018. URL: <https://cointelegraph.com/news/japanese-taxation-committee-seeks-to-simplify-cryptocurrency-tax-reporting> (Achieved at 20.02.2019).

в США¹, Канаде², Австралии³, Литве⁴). Однако для того, чтобы определить способ имплементации, возможность отнесения к одной оплаты труда в криптовалюте к одной из существующих в трудовом законодательстве Российской Федерации форм оплаты труда, нам необходимо обратиться к подробному исследованию и анализу правовой природы криптовалют.

В первую очередь, нами были исследованы вопросы публично-правовой природы криптовалют. Рассмотрев основные подходы к

¹ IRS Reminds Taxpayers to Report Virtual Currency Transactions [Electronic Resource] // Internal Revenue Service Official Website. URL: <https://www.irs.gov/newsroom/irs-virtual-currency-guidance> (Achieved at 25.02.2019).

² Брать налоги с криптовалют. Почему бухгалтеры опасаются работать с криптовалютами // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения: 10.11.2019); Salaries Paid in Bitcoin a Growing Trend in Canada [Electronic Resource] // “CBC” News Website. 2014. URL: <https://www.cbc.ca/news/business/salaries-paid-in-bitcoin-a-growing-trend-in-canada-1.2752441> (Achieved at 25.02.2019).

³ Paying Salary or wages in Cryptocurrency [Electronic Resource] // Australian Taxation Office Official Website. URL: https://www.ato.gov.au/General/Gen/Tax-treatment-of-crypto-currencies-in-Australia---specifically-bitcoin/?page=3#Paying_salary_or_wages_in_cryptocurrency (Achieved at 25.02.2019).

⁴ Авидан. Н. Гендиректор ORCA рассказал о том, как легально платить криптовалютные зарплаты в ЕС [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал «Forklog». 2018. URL: <https://forklog.com/gendirektor-orca-rasskazal-o-tom-kak-legalno-platit-kriptovalyutnye-zarplaty-v-es/> (Дата обращения: 18.02.2019).

данному вопросу, мы пришли к выводу о формальной невозможности признания их (1) деньгами, средством платежа, а также (2) валютными ценностями, иностранной валютой ввиду строгих ограничений, установленных законодательством, регулирующем денежное¹ и валютное обращение² на территории Российской Федерации. Вместе с тем, значительное сходство назначения, способов использования, перевода в законное средство платежа криптовалют и иностранных валют сходство криптовалют с деньгами, а также отсутствие запрета на их обращение дает нам возможность отнести их к категории «законных» денежных суррогатов³. При этом мы предполагаем, что

¹ ч. 1 ст. 75 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 04.08.2014. № 31. ст. 4398. СПС «Консультант Плюс»; абз. 2 ст. 27 Федерального закона от 10.07.2002 № 86-ФЗ (в ред. от 29.07.2018) «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» // Собрание законодательства Российской Федерации. 15.07.2002. № 28. ст. 2790. СПС «Консультант Плюс».

² Пп. 5 п. 1 Федерального закона от 10.12.2003 № 173-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О валютном регулировании и валютном контроле» // Собрание законодательства Российской Федерации. 15.12.2003. № 50. ст. 4859. СПС «Консультант Плюс».

³ Данное понятие и деление на «законные» и «нелегальные» денежные суррогаты было предложено А.В. Саженовым. Саженов А.В. Криптовалюты и денежные суррогаты: аспекты соприкосновения и

возможно создать отдельное регулирование для криптовалют, аналогичное предусмотренным российским трудовым законодательством нормам о выплате заработной платы в иностранной валюте.

Изучение особенностей публично-правовой природы криптовалют стало важным шагом на пути установления возможности закрепления криптовалют в трудовом законодательстве. Вместе с тем, мировая практика выработала и иной подход – признание криптовалют в качестве неденежной формы оплаты труда. Криптовалюта ввиду ее особой сущности не может быть отнесена ни к одному из поименованных гражданским законодательством объектов гражданских прав. При этом законодатель в ряде законопроектов признал криптовалюту «иным имуществом»¹, что позволяет нам рассмотреть вопрос о возможности отнесения криптовалют к натуральной форме оплаты труда.

Однако причислить криптовалюты к категории «неденежная (натуральная) форма оплаты труда» без рассмотрения ее объема и содержания, не представилось возможным, так как в трудовом законодательстве отсутствует четкий перечень видов неденежной (натуральной) формы оплаты труда. В связи с этим, мы обратились к исследованию положений ст. ст. 3 и 4 Конвенции МОТ № 95, ст. 131 ТК

разъединения понятий // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения: 10.10.2018).

¹ Абз. 2 ст. 2 Проекта Федерального закона № 419059-7 «О цифровых финансовых активах». URL: https://www.minfin.ru/ru/document/?id_4=121810&order_4=P_DATE&dir_4=DESC&is_new_4=1&page_4=1&area_id=4&page_id=2104&popup=Y # (Дата обращения: 03.10.2018)

РФ¹, а также к изучению позиций компетентных органов власти², доктринальных подходов³ и пришли к выводу о том, что натуральная форма оплаты труда может включать в себя любой объект, передача которого не ограничена и не запрещена законодательством, что стало основанием для признания за криптовалютами возможности быть закрепленными с учетом особенностей данного актива в качестве неденежной формы оплаты труда.

Проблема регулирования криптовалютной формы оплаты труда в связи с существованием криптовалют исключительно в виртуальном пространстве затрагивает не только Российскую Федерацию, но и большинство других государства мира. Поэтому

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). ст. 3. СПС «Консультант Плюс».

² Например, Письмо Минфина России от 11.02.2014 № 03-04-05/5487 // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения: 18.12.2018); Письмо Минфина России от 29.03.2011 № 03-04-06/6-60 // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения: 18.12.2018)

³ Осипов Н.Т. Некоторые вопросы оплаты труда колхозника [Электронный ресурс] // Правоведение. 1959. С. 55-67. URL: <http://www.law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1127893> (Дата обращения: 29.02.2018); Кузьмин В. Н. Оплата труда в сельскохозяйственных организациях: справочное пособие [Электронный ресурс]. М.: Росинформагротех, 2010. С. 15. (Дата обращения: 25.02.2019); Петров А.Я. Заработная плата как экономическая и правовая категория [Электронный ресурс] // Право. 2011. № 4. С. 91-105. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2012/06/28/1259008206/Право%202011-4-10.pdf> (Дата обращения: 14.11.2018)

поправки необходимо внести, в первую очередь, в Конвенцию МОТ № 95¹. В связи с тем, что в каждом отдельном государстве правовая природа криптовалют, возможности, а также цели их правового регулирования определяются по-разному, мы не можем распространить регулирование оплаты труда в натуре на выплаты заработной платы в криптовалюте. По нашему мнению, регулирование криптовалют на международном уровне должно быть максимально универсальным, учитывать особенности отдельных правовых систем, целей регулирования трудового законодательства в различных государствах, отражая, при этом, основные принципы регулирования криптовалют в трудовых отношениях, способные обеспечить защиту прав и законных интересов работников.

В то же время, мы предлагаем изменения в нормы российского трудового законодательства, в частности, в ст. 131 ТК РФ. Выявив две основные модели закрепления криптовалют в трудовом законодательстве на основании опыта зарубежных стран, выводов, полученных при исследовании правовой природы криптовалют, мы предлагаем комбинированный подход, сочетающий в себе нормы, аналогичные регулированию выплаты заработной платы в иностранной валюте, а также нормы, регулирующие натуральную форму оплаты труда. Предложенные нами примеры закрепляют права работника на отказ от получения заработной платы в криптовалюте, невозможность увольнения или отказа в приеме на работу гражданина в случае отказа от получения части заработной платы в виде криптовалюты, а также направлены на защиту прав и законных интересов работника, работодателя, а также на предотвращение риска неблагоприятных

¹ Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // СПС «Консультант Плюс».

последствий, в частности, высокой волатильности, вызванных использованием криптовалюты в качестве формы оплаты труда.

Наконец, мы настаиваем на необходимости закрепления в трудовом договоре отдельных положений, направленных на защиту прав и законных интересов работников, обеспечение возможности защиты своих прав работниками, которые могут быть применены и в настоящее время, в отсутствие законодательного закрепления норм трудового законодательства, регулирующих выплаты заработной платы в криптовалюте.

Библиографический список:

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 04.08.2014. № 31. ст. 4398. СПС «Консультант Плюс»;
2. Конвенция № 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // СПС «Консультант Плюс».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 11.10.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). ст. 3. СПС «Консультант Плюс».
4. Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ (в ред. от 29.07.2018) «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» // Собрание законодательства Российской Федерации. 15.07.2002. № 28. ст. 2790. СПС «Консультант Плюс».
5. Федеральный закон от 10.12.2003 № 173-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О валютном регулировании и валютном контроле» // Собрание

законодательства Российской Федерации. 15.12.2003. № 50. ст. 4859.

СПС «Консультант Плюс».

6. Информационное письмо ЦБ РФ от 27 января 2014 года «Об использовании при совершении сделок «виртуальных валют», в частности, биткоин» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Центрального банка Российской Федерации. URL: http://www.cbr.ru/press/pr/?file=27012014_1825052.htm (Дата обращения: 22.10.2018).

7. Информационное сообщение Федеральной службы по финансовому мониторингу от 06 февраля 2014 года «Об использовании криптовалют» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы по финансовому мониторингу. URL: <http://www.fedsfm.ru/news/957> (Дата обращения: 22.10.2018).

8. Письмо Минфина России от 29.03.2011 № 03-04-06/6-60 // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения: 18.12.2018);

9. Письмо Минфина России от 11.02.2014 № 03-04-05/5487 // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения: 18.12.2018);

10. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации» (подготовлен Минфином России) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 25.04.2016) // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения: 25.10.2018);

11. Проект № 957581-6 Кодекса об административных правонарушениях (текст по состоянию на 18.12.2015); Проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (подготовлен Минфином России) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 25.04.2016) // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения: 25.10.2018).

12. Проект Федерального закона «О цифровых финансовых активах» (подготовлен Центральным Банком российской Федерации) [Электронный ресурс] // Официальный сайт Центрального Банка

Российской Федерации. URL:
http://www.cbr.ru/analytics/standart_acts/others/20180125_01.pdf (Дата обращения: 03.10.2018).

13. Проект Федерального закона № 419059-7 «О цифровых финансовых активах» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации. URL:
https://www.minfin.ru/ru/document/?id_4=121810&order_4=P_DATE&dir_4=DESC&is_new_4=1&page_4=1&area_id=4&page_id=2104&popup=Y# (Дата обращения: 03.10.2018).

Научная литература

1. Кузьмин В. Н. Оплата труда в сельскохозяйственных организациях: справочное пособие. [Электронный ресурс]. М.: Росинформагротех, 2010. С. 15. URL:
<https://rucont.ru/file.ashx?guid=55ca578f-db3a-44e1-95b5-f686c586ca9a> (Дата обращения: 25.02.2019).

Научные статьи

1. Брать налоги с криптовалют. Почему бухгалтеры опасаются работать с криптовалютами // СПС «Консультант Плюс» (Дата обращения: 10.11.2019);

2. Осипов Н.Т. Некоторые вопросы оплаты труда колхозника [Электронный ресурс] // Правоведение. 1959. С. 55-67. URL:
<http://www.law.edu.ru/doc/document.asp?docID=1127893> (Дата обращения: 29.02.2018);

3. Петров А.Я. Заработная плата как экономическая и правовая категория [Электронный ресурс] // Право. 2011. № 4. С. 91-105. URL:
<http://ecsocman.hse.ru/data/2012/06/28/1259008206/Право%202011-4-10.pdf> (Дата обращения: 14.11.2018);

4. Райский А.А. Будущее криптовалюты Биткоин [Электронный ресурс] // Ежегодник «Виттевские чтения». 2014. URL:
<https://elibrary.ru/item.asp?id=22294866> (Дата обращения: 26.02.2019).

5. Саженов А.В. Криптовалюты и денежные суррогаты: аспекты соприкосновения и разъединения понятий // СПС «Консультант Плюс».

Интернет-источники на иностранном языке:

1. IRS Reminds Taxpayers to Report Virtual Currency Transactions [Electronic Resource] // Internal Revenue Service Official Website. URL: <https://www.irs.gov/newsroom/irs-virtual-currency-guidance> (Achieved at 25.02.2019).

2. Paying Salary or wages in Cryptocurrency [Electronic Resource] // Australian Taxation Office Official Website. URL: https://www.ato.gov.au/General/Gen/Tax-treatment-of-crypto-currencies-in-Australia---specifically-bitcoin/?page=3#Paying_salary_or_wages_in_cryptocurrency (Achieved at 25.02.2019).

3. Salaries Paid in Bitcoin a Growing Trend in Canada [Electronic Resource] // “CBC” News Website. 2014. URL: <https://www.cbc.ca/news/business/salaries-paid-in-bitcoin-a-growing-trend-in-canada-1.2752441> (Achieved at 25.02.2019).

4. Suberg W. Japanese Taxation Committee Seeks to Simplify Cryptocurrency Tax Reporting [Electronic resource] // News Website. 2018. URL: <https://cointelegraph.com/news/japanese-taxation-committee-seeks-to-simplify-cryptocurrency-tax-reporting> (Achieved at 20.02.2019).

Интернет-источники на русском языке:

1. Авидан. Н. Гендиректор ORCA рассказал о том, как легально платить криптовалютные зарплаты в ЕС [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал «Forklog». 2018. URL: <https://forklog.com/gendirektor-orca-rasskazal-o-tom-kak-legalno-platit-kriptoalyutnye-zarplaty-v-es/> (Дата обращения: 18.02.2019).

2. Беркана А. Кто в России получает заработную плату в криптовалютах? [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал «Rusbase». 2017. URL: <https://rb.ru/story/zarplata-v-kriptoalyutah/> (Дата обращения: 15.11.2018).

3. Заседание Совета по стратегическому развитию и приоритетным проектам [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента Российской Федерации. 2017. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/54983> (Дата обращения: 25.10.2017).
4. Китайские майнеры начали покидать страну под давлением властей [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал «Forklog». 2018. URL: <https://forklog.com/kitajskie-majnery-nachali-pokidat-stranu-pod-davleniem-vlastej/> (Дата обращения: 15.11.2018)
5. Нгием Э. Зарплата в криптовалюте: нужно ли это? [Электронный ресурс] // Сайт русской службы BBC News. 2019. URL: <https://www.bbc.com/russian/features-42491751> (Дата обращения: 15.11.2018).
6. Перемитин Г. Финансовый омбудсмен назвал «безобразием» появление битрублей [Электронный ресурс] // Новостной интернет-портал «РБК». 2015. URL: <https://www.rbc.ru/finances/16/09/2015/55f93c1f9a79475bd94358fb> (Дата обращения: 13.12.2018).
7. Перечень поручений по итогам совещания по вопросу использования цифровых технологий в финансовой сфере [Электронный ресурс] // Официальный сайт Президента Российской Федерации. 2017. URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/55899> (Дата обращения: 15.11.2018).
8. Путин Увидел в биткоинах потенциальную угрозу [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал «Lenta.ru». 2017. URL: <https://lenta.ru/news/2017/10/10/crypto/> (Дата обращения: 15.11.2018).
9. Сводный отчет о результатах проведения оценки регулирующего воздействия проекта нормативного правового акта Министерства финансов Российской Федерации [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства Финансов Российской Федерации.

URL:

https://www.minfin.ru/common/upload/npa_projects/Svodnyy_otchet_2.doc

(Дата обращения: 12.12.2018).

10. Селезнев М. Страна восходящего бита: к чему приведет признание криптовалют в Японии [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал «Lenta.ru». 2017. URL:

<https://lenta.ru/articles/2017/04/04/japanbit/> (Дата обращения: 15.11.2018);

11. Сикирин В. Работа за токены: плюсы и минусы зарплаты в криптовалюте [Электронный ресурс] // Новостной Интернет-портал Bloomchain. 2018. URL: <https://bloomchain.ru/cryptocurrency/rabota-za-tokeny-plyusy-i-minusy-zarplaty-v-kriptovalyute/> (Дата обращения: 15.02.2019).

**ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ
ДИСПАНСЕРИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ**

Таранова Юлия Сергеевна

*Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»*

*Научный руководитель: Буянова Марина Олеговна, Национальный
исследовательский университет «Высшая школа экономики», доктор
юридических наук, профессор*

С 1 января 2019 г. вступил в силу ряд изменений в трудовое законодательство. Одно из изменений внес Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»¹, в соответствии с которым Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) был дополнен ст. 185.1 «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации»². Данная статья установила право работников на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Для лиц пенсионного и предпенсионного возраста данная гарантия была расширена: в отличие

¹ Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 08.10.2018. – № 41. – ст. 6193.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3.

от остальных работников, такие работники получили право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год. Указанной статьей был установлен порядок освобождения от работы для диспансеризации: работник освобождается от работы на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Несмотря на четко прослеживаемую положительную цель введения новых норм – повышение доступности диспансеризации для работающих граждан, в правоприменительной практике предоставление гарантий по прохождению работниками диспансеризации вызывает множество вопросов. Как справедливо отмечает П. Андреев, ст. 185.1 ТК РФ «содержит ряд моментов, которые могут спровоцировать трудовые споры»¹. О проблемах при правоприменении вышеуказанных норм свидетельствуют и многочисленные обращения, поступающие в государственные инспекции труда в регионах как от работников, так и от работодателей, с просьбой разъяснить нормы ст. 185.1 ТК РФ². Вероятно, в будущем следует ожидать и обширную судебную практику по данному вопросу, поскольку многие нюансы предоставления работникам гарантий при прохождении диспансеризации законодателем не раскрыты.

¹ Андреев П. Диспансеризация-2019: подвохи для работодателей. Почему новая статья Трудового кодекса может спровоцировать трудовые споры [Электронный ресурс] // Ведомости. – 11.12.2018 // URL: <http://www.vedomosti.ru/management/blogs/2018/12/11/789025-dispanserizatsiya-2019> (дата обращения: 02.04.2019)

² Вниманию работодателей! Гарантии работникам при прохождении диспансеризации [Электронный ресурс] // Государственная инспекция труда в Республике Карелия: [сайт] // URL: <http://git10.rostrud.ru/news/794805.html> (дата обращения: 03.04.2019).

В настоящее время работодателей интересуют следующие вопросы: нужно ли издавать локальные нормативные акты, определяющие порядок предоставления гарантий при прохождении диспансеризации; должны ли работодатели отпускать работников на диспансеризацию только в тот год, когда диспансеризация положена по закону или это не обязательно; за сколько дней до диспансеризации работник должен уведомить работодателя о ее прохождении; должны ли дни на диспансеризацию предоставляться подряд или с перерывом и т. д.

Одним из наиболее часто задаваемых вопросов является вопрос об обязанности работника подтвердить, что предоставленный для диспансеризации день был использован по назначению – именно для прохождения диспансеризации.

Ст. 185.1 ТК РФ не устанавливает обязанности работника предоставлять работодателю какой-либо документ, свидетельствующий о прохождении им диспансеризации. Однако многие работодатели такую обязанность устанавливают в своих локальных нормативных актах. Среди юристов однозначного мнения по поводу законности таких действий не сложилось.

Так, О. Абашникова отмечает необходимость предоставления подтверждающего документа о прохождении диспансеризации, поскольку это требуется для выплаты работнику сохраняемого среднего заработка¹.

¹ Абашникова О. Диспансеризация персонала: разбираемся с новыми правилами ТК РФ. [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант.ру» // URL: <http://www.garant.ru/ia/opinion/author/abashnikova/1238419/> (дата обращения: 02.04.2019)

На сайте «Онлайнинспекция.рф» также указывается, что работодатель вправе установить в правилах внутреннего трудового распорядка обязанность работника документально подтверждать (например, соответствующей справкой) факт прохождения им диспансеризации¹.

По мнению представителей Государственной инспекции труда в Астраханской области, медицинская справка или иной подтверждающий документ о диспансеризации не обязателен².

Справка, содержащая сведения о прохождении диспансеризации, не упоминается и в Приказе Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений»³ (далее – Приказ от 02.05.2012 № 441н). Там говорится только о выдаче работнику медицинского заключения по результатам диспансеризации (п. 12 Приказа от 02.05.2012 № 441н)⁴.

¹ Предоставление дней по диспансеризации [Электронный ресурс] // Онлайнинспекция.рф: [сайт] // URL: <http://онлайнинспекция.рф/questions/view/107890> (дата обращения: 02.04.2019)

² Изменения в Трудовом кодексе РФ 2019 года по диспансеризации [Электронный ресурс] // Государственная инспекция труда в Астраханской области: [сайт] // URL: <http://git30.rostrud.ru/news/772399.html> (дата обращения: 02.04.2019)

³ Приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» (зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2012 № 24366) // Российская газета. – № 127. – 06.06.2012

⁴ Там же. // Российская газета. – № 127. – 06.06.2012

Вместе с тем, как верно отмечают Н. Панова и М. Кудряшов, «нельзя не учитывать ту цель, с которой работникам предоставляются дни отдыха в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ»¹. Освобождение от работы в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ носит целевой характер – для прохождения диспансеризации, и этот день должен использоваться по назначению. Поэтому согласимся с теми исследователями, которые признают необходимым подтверждение работником медицинской справкой прохождения диспансеризации и, соответственно, правомерным установление работодателем в локальном нормативном акте правила о предоставлении такой справки. В связи с этим в п. 9 Приказа от 02.05.2012 № 441н предлагается внести изменения, установив, что справки могут содержать и сведения о прохождении работником диспансеризации.

Еще более сложным представляется вопрос о возможности увольнения за прогул работника, освобожденного от работы в целях диспансеризации и не прошедшего ее. Как отмечает О. Абашникова, «при отсутствии подтверждающих документов у работодателя могут возникнуть основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин. Как следствие у работника возникает риск быть уволенным за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)»². Однако учитывая, что правоприменительная практика по данному вопросу еще только

¹ Панова Н., Кудряшов М. [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант.ру» // URL: http://www.garant.ru/consult/work_law/1260336/ (дата обращения: 02.04.2019)

² Абашникова О. Диспансеризация персонала: разбираемся с новыми правилами ТК РФ // URL: <http://www.garant.ru/ia/opinion/author/abashnikova/1238419/> (дата обращения: 02.04.2019)

складывается, нет разъяснений компетентных органов по вышеуказанной проблеме и судебной практики, в такой ситуации существует серьезный риск признания действий работодателя незаконными. Кроме того, необходимо учитывать и то обстоятельство, что отсутствие работника на работе в определенный день (дни) согласовывается с работодателем заранее, работник для прохождения диспансеризации освобождается работодателем от работы в предварительном порядке (на практике это происходит путем издания работодателем соответствующего приказа), поэтому говорить о прогуле в такой ситуации довольно сомнительно.

Таким образом, вопрос предоставления работникам гарантий при прохождении диспансеризации в настоящий момент является довольно сложным с правовой точки зрения. Решить возникающие вопросы поможет развитие правоприменительной практики надзорных органов, разъяснения компетентных органов, а также судебная практика.

Библиографический список:

1.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – ст. 3.

2. Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 08.10.2018. – № 41. – ст. 6193.

3.Приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» (зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2012 № 24366) // Российская газета. – № 127. – 06.06.2012.

4.Абашникова О. Диспансеризация персонала: разбираемся с новыми правилами ТК РФ. [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант.ру» // URL: <http://>

www.garant.ru/ia/opinion/author/abashnikova/1238419/ (дата обращения: 02.04.2019)

5. Андреев П. Диспансеризация-2019: подвохи для работодателей. Почему новая статья Трудового кодекса может спровоцировать трудовые споры [Электронный ресурс] // Ведомости. – 11.12.2018 // URL: <http://www.vedomosti.ru/management/blogs/2018/12/11/789025-dispanserizatsiya-2019> (дата обращения: 02.04.2019)

6. Панова Н., Кудряшов М. С 1 января 2019 года работодатель обязан в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ предоставлять оплачиваемые дни работнику для прохождения диспансеризации. Требуется ли устанавливать порядок предоставления в локальных актах? Необходимо ли требовать от работника подтверждающую справку из медучреждения? [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал «Гарант.ру» // URL: http://www.garant.ru/consult/work_law/1260336/ (дата обращения: 02.04.2019).

7. Вниманию работодателей! Гарантии работникам при прохождении диспансеризации [Электронный ресурс] // Государственная инспекция труда в Республике Карелия: [сайт] // URL: <http://git10.rostrud.ru/news/794805.html> (дата обращения: 03.04.2019).

8. Изменения в Трудовом кодексе РФ 2019 года по диспансеризации [Электронный ресурс] // Государственная инспекция труда в Астраханской области: [сайт] // URL: <http://git30.rostrud.ru/news/772399.html> (дата обращения: 02.04.2019).

9. Предоставление дней по диспансеризации [Электронный ресурс] // Онлайнинспекция.рф: [сайт] // URL: <http://онлайнинспекция.рф/questions/view/107890> (дата обращения: 02.04.2019).

ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКА К ОГРАНИЧЕННОЙ И ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Екишева Анастасия Дмитриевна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель: Петров Алексей Яковлевич, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», доктор юридических наук, профессор

Одной из наиболее актуальных проблем действующего трудового законодательства является материальная ответственность работников, основания и порядок привлечения работников к материальной ответственности, а также определение пределов такой ответственности.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), работодатель имеет право «привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами»¹. При этом, исходя из содержания статьи 238 ТК РФ, работник обязан возместить работодателю только *прямой действительный ущерб*, упущенная же выгода работодателя возмещению за счёт работника не подлежит. Следует отметить, что

¹"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // *Собрание законодательства РФ*, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), Ст. 3.

материальная ответственность может быть возложена на подчиненного только при совокупности следующих элементов: противоправности деяния работника, факта причиненного ущерба, причинной связи между данным деянием и материальном ущербом, а также вины работника в совершении противоправного деяния¹. Необходимость *одновременного* наличия всех перечисленных условий подтверждается сложившейся правоприменительной практикой².

Как правило, работник, причинивший ущерб работодателю, несет материальную ответственность «в пределах своего среднего месячного заработка» (ст. 241 ТК РФ), однако в закрытом перечне случаев, установленном ТК РФ и другими федеральными законами, работник может быть привлечен и к полной материальной ответственности, состоящей в его обязанности возместить причиненный ущерб в полном размере (ст.242 ТК РФ).

Как показывает практика, зачастую работодатели предпринимают попытки незаконно привлечь работника к материальной ответственности за причиненный ущерб. В рамках данной работы предполагается проанализировать акты судебной практики по указанному вопросу, выявить существующие проблемы действующего законодательства и изучить особенности привлечения работника к ограниченной и полной материальной ответственности.

Как уже было сказано, пределы материальной ответственности работника перед работодателем установлены статьей 241 ТК РФ. Возмещение работником причиненного ущерба осуществляется в соответствии со ст. 138 ТК РФ путем удержания соответствующей

¹ Там же. Ст.233.

² Определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.11.2011 N 33-16427/2011 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 04.04.2019).

суммы (не более 20%) из его заработной платы; при этом подчеркнем, что в данном случае не требуется письменного согласия работника. Несмотря на то, что некоторые ученые поддерживают возможность «принудительного взыскания ущерба работодателем»¹, представляется, что таким образом значительно ущемляются интересы работника.

Обращаясь к позиции Конституционного Суда Российской Федерации (далее – КС РФ), следует отметить, что данный вопрос уже являлся объектом его изучения. Конституционный Суд Российской Федерации, рассмотрев дело о проверке конституционности части первой пункта 1 статьи 8 Федерального закона "О материальной ответственности военнослужащих"², указал на то, что "отсутствие согласия военнослужащего «не нарушает справедливый баланс между правами военнослужащего и правомерными интересами общества и государства, ... направленными на защиту федеральной собственности и на надлежащее исполнение обязанностей несущими военную службу гражданами», и признал п. 1 ст. 8 Федерального закона от 12 июля 1999 г. № 161-ФЗ "О материальной ответственности военнослужащих" конституционным; впоследствии при отказе в принятии жалобы по поводу конституционности ч.1 ст. 248 ТК РФ к рассмотрению КС РФ сослался на то, что данное положение «устанавливает аналогичную, по

¹ Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М.: Проспект, 2008. С. 242; Трудовое право: Учебник для бакалавров / Отв. ред. К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2015. С. 457.

² Федеральный закон от 12.07.1999 N 161-ФЗ (ред. от 18.07.2017) "О материальной ответственности военнослужащих" // "Собрание законодательства РФ", 19.07.1999, N 29, Ст. 3682.

существо, процедуру привлечения к материальной ответственности работника»¹.

Однако, как верно отмечают в своем исследовании Шаповал Е.А. и Рогов И.В., ситуация, связанная с материальной ответственностью военнослужащих, не имеет ничего общего с «привлечением к материальной ответственности штатского работника», поскольку та же защита имущества, находящегося в федеральной собственности уже не ставится первостепенной задачей законодателя². Соответственно, с позицией КС РФ вряд ли можно согласиться, в связи с чем следует предусмотреть в статье 248 необходимость получения письменного согласия работника на удержание определенной суммы из его заработной платы.

Некоторые положения статьи 248 также нуждаются в пояснениях. На сегодняшний день распоряжение работодателя о взыскании суммы ущерба должно быть сделано не позднее месяца «со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба», а точнее, «с момента выявления работодателем *нарушения его права* на возмещение ущерба»³. Взыскание материального ущерба *в полном объеме* может осуществляться только судом в случаях, когда истек данный срок или же работник возместить ущерб не согласен.

¹Определение Конституционного Суда РФ от 25.11.2010 N 1617-О-О // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.04.2019).

² Шаповал Е.А., Рогов И.В. К вопросу о взыскании с работника причиненного им ущерба по распоряжению работодателя // Адвокат. 2016. N 10. С. 46.

³ Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 04.10.2010 N 33-13577 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.04.2019).

В отличие от ограниченной, к полной материальной ответственности работник может быть привлечен только в случаях, прямо указанных в законе (ч.2 ст. 242, ст.243 ТК РФ). Однако зачастую на практике работодатели безосновательно пытаются взыскать с работника материальный ущерб в полном объеме: как по ошибке, так и умышленно. В своей статье Бекетова Ю. рассматривает несколько категорий таких дел¹.

Так, касаясь недостачи ценностей, вверенных работнику (п.2 ст. 243 ТК РФ), судебной практикой были выработаны необходимые требования, позволяющие возместить работодателю ущерб в полном объеме. Во-первых, виновный работник должен осознавать, для какой конкретной цели ему вверены полученные средства², во-вторых, работник должен выразить согласие на выдачу ему «разового документа на получение ценностей»³, в-третьих, передача ценностей по такому документу не должна нести систематического характера⁴. Обращаясь к судебной практике, можно привести в пример апелляционное определение Белгородского областного суда⁵, которым

¹ Бекетова Ю. Заблуждения работодателя по вопросам материальной ответственности работника // Трудовое право. 2016. N 2. С. 60.

² Апелляционное определение Челябинского областного суда от 02.09.2013 по делу N 11-9212/2013 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 06.04.2019).

³ Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 18.08.2015 по делу N 33-6962/2015 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 06.04.2019).

⁴ Там же.

⁵ Апелляционное определение Белгородского областного суда от 21.05.2013 по делу N 33-1461 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.04.2019).

было отменено решение суда нижестоящей инстанции о взыскании с Н.А.В. материального ущерба в полном объеме. Суд первой инстанции, руководствуясь п.2 ч.1 ст.243 ТК РФ, исходил из наличия оснований для привлечения Н.А.В. к полной материальной ответственности, поскольку ответчик получил материальные ценности на основании разовых документов. Однако областной суд, пересмотрев решение суда первой инстанции в апелляционном порядке, указав, что истцом «не представлено сведений об извещении Н.А.В. о том, что он должен сделать с полученным денежными средствами», а также отметив отсутствие доказательств, подтверждающих согласие ответчика на выполнение работы, связанной с использованием материальных ценностей, пришёл к выводу о неправомерности привлечения работника к материальной ответственности в полном объеме, решение суда первой инстанции отменил и в иске работодателю отказал¹. Аналогичные позиции судов можно найти и в других делах по схожим спорам².

Определённые проблемы у работодателей вызывает юридическая формулировка статьи 248 ТК РФ, регламентирующей порядок взыскания ущерба с работника. В частности, работодатели, заключая с работником соглашение о добровольном возмещении материального ущерба на основании ч.4 ст.248 ТК РФ, зачастую предусматривают в нём одно или даже несколько условий о возмещении ущерба в полном объеме, ошибочно полагая, что таким образом работником ущерб будет возмещён даже при отсутствии договора о полной материальной ответственности. Однако, как

¹ Там же.

² См. например, Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 31.03.2015 по делу N 33-1118/2015 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 04.04.2019).

отмечает в своей работе Бекетова Ю., в контексте данной статьи термин «полностью» означает возмещение этого ущерба *сразу, целой суммой*, а не взыскание ущерба *в полном объеме*¹. То есть, если работник в соответствии с законодательством несет ограниченную материальную ответственность, а в соглашении с работодателем включено условие о некой «полной ответственности», второе положение не будет рассматриваться как основание для взыскания материального ущерба в полном объеме. Этот вывод также подтверждается судебной практикой: в одном из решений суд при заключенном соглашении о добровольном возмещении ущерба «в полном объеме» верно указал, что положения статьи 248 «не являются дополнительным основанием для возникновения у работника полной материальной ответственности»².

Также на практике определенной проблемой до недавнего времени выступало привлечение работника к полной материальной ответственности в связи с совершением административного правонарушения. Как подчеркивает Демидов Г.И., до вступления в силу поправок Федерального закона от 27.11.2017г. № 359-ФЗ "О внесении изменений в статьи 242 и 243 Трудового кодекса Российской Федерации"³, благодаря которым понятие «административный проступок» было заменено на «административное правонарушение», работодатели часто пытались взыскать ущерб в полном объеме с

¹ Бекетова Ю. Указ. соч. С.63.

² Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30.04.2014 по делу N 33-1504/2014 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 07.04.2019).

³ Федеральный закон от 27.11.2017 N 359-ФЗ "О внесении изменений в статьи 242 и 243 Трудового кодекса Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", 04.12.2017, N 49, Ст. 7331.

работника при отсутствии соответствующего акта государственного органа¹.

Самыми распространенными примерами таких действий работодателя на практике являются дорожные происшествия. Показательными являются решение Октябрьского районного суда г. Белгорода и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда в отношении Цуканова Н.Н.² Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения судом апелляционной инстанции, были удовлетворены требования УМВД России по г. Белгороду о взыскании в порядке регресса с ответчика, нарушившего Правила дорожного движения и причинившего тяжкий вред здоровью третьему лицу, материального ущерба в полном объеме; при этом суды первой и апелляционной инстанций руководствовались п.6 части 1 статьи 243 ТК РФ. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, отменяя указанные судебные акты и направляя дело на новое рассмотрение, указала на возможность привлечения работника к полной материальной ответственности только при условии вынесения по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, устанавливающего факт совершения лицом административного правонарушения, постановления о назначении административного наказания. Аналогичная правовая позиция содержится в абз.2 п.12 постановления

¹ Демидов Г.И. Взыскиваем с работника материальный ущерб: поправки Федерального закона от 27.11.2017 N 359-ФЗ // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2018. N 1. С.56.

² Определение Верховного Суда РФ от 23.10.2017 N 57-КГ17-11 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 07.04.2019).

Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. N 52 (далее – Постановление)¹.

Исходя из вышеизложенного, следует сделать несколько выводов. Во-первых, действующее законодательство Российской Федерации достаточно полно и всесторонне регламентирует условия и порядок привлечения работника к ограниченной и полной материальной ответственности. В то же время определенные положения законодательства, в частности, рассмотренная в работе возможность удержания соответствующего размера заработной платы работника без его письменного согласия, вызывают некоторые вопросы, требующие более детального рассмотрения и изучения.

Проанализировав различные акты судебной практики, в которых работодатели необоснованно выдвигают иски о привлечении работников к материальной ответственности, можно отметить, что по исследуемым вопросам практика, в целом, сложилась. Однако нельзя не отметить значительное количество судебных актов судов первой инстанции, неправильно применяющих нормы материального права. В связи с этим, с целью приведения судебной практики по привлечению работников к ограниченной и полной материальной ответственности к единообразию и исключению возможности злоупотреблений, связанных с использованием работодателями своего должностного положения, считаем целесообразным дополнить существующее Постановление более детальными разъяснениями по указанным вопросам².

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // "Российская газета", N 268, 29.11.2006.

² Там же.

Библиографический список:

Нормативные правовые акты

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018) // *Собрание законодательства РФ*, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), Ст. 3.
2. Федеральный закон от 27.11.2017 N 359-ФЗ "О внесении изменений в статьи 242 и 243 Трудового кодекса Российской Федерации" // *"Собрание законодательства РФ"*, 04.12.2017, N 49, Ст. 7331.
3. Федеральный закон от 12.07.1999 N 161-ФЗ (ред. от 18.07.2017) "О материальной ответственности военнослужащих" // *"Собрание законодательства РФ"*, 19.07.1999, N 29, Ст. 3682.

Акты судебной практики

4. Постановление Конституционного Суда РФ от 10.04.2001 N 5-П // *"Собрание законодательства РФ"*, 23.04.2001, N 17, Ст. 1768.
5. Определение Конституционного Суда РФ от 25.11.2010 N 1617-О-О // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.04.2019).
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // *"Российская газета"*, N 268, 29.11.2006.
7. Определение Верховного Суда РФ от 23.10.2017 N 57-КГ17-11 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 07.04.2019).
8. Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 04.10.2010 N 33-13577 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.04.2019).
9. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 02.09.2013 по делу N 11-9212/2013 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 06.04.2019).

10. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 18.08.2015 по делу N 33-6962/2015 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 06.04.2019).
11. Апелляционное определение Белгородского областного суда от 21.05.2013 по делу N 33-1461 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 05.04.2019).
12. Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 31.03.2015 по делу N 33-1118/2015 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 04.04.2019).
13. Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30.04.2014 по делу N 33-1504/2014 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 07.04.2019).
14. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.11.2011 N 33-16427/2011 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 04.04.2019).

Монографии

15. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М.: Проспект, 2008. – 272 С.
16. Трудовое право: Учебник для бакалавров // Отв. ред. К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2015. – 552 С.

Научные статьи

1. Бекетова Ю. Заблуждения работодателя по вопросам материальной ответственности работника // Трудовое право. 2016. N 2. С. 59 - 66.
2. Демидов Г.И. Взыскиваем с работника материальный ущерб: поправки Федерального закона от 27.11.2017 N 359-ФЗ // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2018. N 1. С. 52 - 59.
3. Шаповал Е.А., Рогов И.В. К вопросу о взыскании с работника причиненного им ущерба по распоряжению работодателя // Адвокат. 2016. N 10. С. 43 - 48.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ТРУДОВЫМ КОДЕКСОМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: НАСТОЯЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И БУДУЩЕЕ РАЗВИТИЕ

Коваленко Мария Андреевна

Волгоградский государственный университет

*Научный руководитель: Мартиросян Марат Гарникович,
Волгоградский государственный университет, кандидат юридических
наук, старший преподаватель*

Одними из основных целей трудового законодательства являются создание благоприятных условий труда и защита прав и интересов работников и работодателей. В настоящее время существует разнообразное количество профессий, каждая из которых обладает уникальностью в связи с осуществлением определенной трудовой функции, выполнением ее в определенных условиях, а также вследствие тех профессиональных качеств, которыми должен обладать тот или иной работник. Например, в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих» начальник поисково-спасательного подразделения осуществляет должностные обязанности по руководству деятельностью поисково-спасательного подразделения, координации деятельности поисково-спасательных групп в режиме готовности и деятельности в условиях чрезвычайных ситуаций, что накладывает определенные особенности на условия труда, а значит и на их правовое

регулирование.¹ Нельзя забывать при формировании правовой базы регулирования труда отдельных категорий работников о том, что согласно статье 7 Конституции Российской Федерации государственная политика имеет социальную направленность, что отражается на трудовом законодательстве в том числе.² В связи с этими аспектами Трудовой кодекс Российской Федерации содержит раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Одной из своеобразных черт метода трудового права является принцип единства и дифференциации. В. Л. Гейхман отмечает, что единство основывается в распространении общих норм трудового законодательства на всех работников и работодателей на всей территории России, а дифференциация происходит посредством применения специальных норм.³ Это и позволяет трудовому законодательству отвечать поставленным перед ним целям.

Дифференциация регулирования трудовой деятельности отдельных категорий работников исходит из тех целей, которые ставит перед собой государство для выполнения своих функций. Государство посредством проводимой политики старается воздействовать на общественные отношения, стараясь сохранять и приумножать то, что необходимо для жизнеспособности не только его самого, но и общества, охранять и регулировать которое оно призвано. В связи с теми целями

¹ Приказ Минтруда России от 03.12.2013 N 707н // Российская газета, № 41, 21.02.2014 г.

² Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Российская газета, № 31, 04.08.2014, ст.4398.

³ Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата // В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015.

и задачами, призванными обеспечить осуществление поставленных целей, государство строит трудовую политику.

На основе анализа Трудового кодекса Российской Федерации автором были выделены следующие группы особенного правового регулирования трудовых отношений группы - в зависимости от социального, правового положения работника, в зависимости от специфики трудовой деятельности, значимости профессии для прогрессивного развития общества.

Регулирование трудовых отношений в зависимости от социального положения работника исходит из провозглашения в части 1 статьи 7 Конституции Российской Федерации России социальным государством. Государство посредством законодательного закрепления особого регулирования категорий работников с определенным социальным положением защищает данные категории, в чем проявляется одна из функций государства. К таким группа работников с определенным социальным положением, обуславливающим необходимость дифференцированного подхода к регулированию их трудовой деятельности, относятся женщины, лица с семейными обязанностями, в частности работник, воспитывающий несовершеннолетнего ребенка или ухаживающий за нуждающимися в этом членами семьи, инвалиды, лица, получившие трудовое увечье или профессиональное заболевание, несовершеннолетние и лица преклонного возраста. Это связано с незащищенностью этих групп, значимостью их общественной функции. Основополагающей правовой нормой для покровительства государством лиц семейными обязанностями, беременных женщин, матерей, несовершеннолетних является часть 1 статьи 38 Конституции Российской Федерации, в которой говорится, что материнство и детство, семья находятся под защитой. Трудовое законодательство с помощью особо регулирования этих групп детализирует конституционную норму. Например, ввиду физиологических свойств и социальной значимости женщины в

обществе статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет возможность установления неполного рабочего времени работодателем для женщин по их просьбе.

Особое правовое регулирование труда отдельных правовых групп работников связано с той политико-правовой связью, которая возникает между ними и государством, теми взаимными правами и обязанностями, которые они имеют. Общие положения трудового законодательства распространяются на законопослушных граждан Российской Федерации. Дифференцированный подход применяется к иностранным гражданам, лицам без гражданства, а также лица, имеющие или имевшие ранее судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. Особое регулирование труда иностранных граждан и лиц без гражданства связано с возможностью действия по отношению к ним иностранного права, необходимостью получения определенных документов. Закрепление в Трудовом кодексе Российской Федерации специальных норм по отношению к лицам, имеющие или имевшие ранее судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, связано с той общественной опасностью их деяний, которая представляют угрозу для динамичного и нормального развития общества посредством трудовых отношений.

Следующей группой направления особого законодательного регулирования является регулирование труда в зависимости от специфики трудовой деятельности. Специфика трудовой деятельности связана с разнообразными условиями работы, способами осуществления трудовой функции, что зависит от множества причин – географических условий, вредных или опасных условий работы, возможности осуществления работы дистанционно и многих других. К данной группе можно отнести особое регулирование труда лиц, работающих во вредных и (или) опасных условиях, на Крайнем Севере и приравненным к ним местностям, осуществляющих подземные

работы, работников, управляющих транспортными средствами, работающих с источниками повышенной опасности, вахтовым методом, сезонных работников, надомников, дистанционных работников. Данные особенности выделяются в связи с тем, что от специфики трудовой деятельности зависит сущность тех мер, которые необходимы для защиты прав и законных интересов работников и работодателей. Например, согласно статье 330.3. Трудового кодекса Российской Федерации прием на подземные работы осуществляется после обязательного медицинского осмотра, что связано с тем влиянием условий подземных работ, которое оказывается на организм человека.

Еще одной группой направления особого регулирования трудовой деятельности является регулирование трудовой деятельности работников общественно значимых профессий – медицинских и педагогических работников. Несомненно, что от того, как осуществляется трудовая функции и в каких условиях этих категорий работников зависит многое – жизнь отдельных людей, развитие и будущее страны. Например, статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для медицинских работников, что связано с необходимостью отдыха для нормального осуществления жизненно важных задач в рабочее время, воздействием условий труда на здоровье и психику.

Таким образом, необходимость особого регулирования трудовой деятельности отдельных категорий работников связана с тем, что общие нормы не могут в полной мере обеспечить защиту прав и законных интересов работников и работодателей в данных ситуациях, что обусловлено указанными выше факторами.

Исходя из социально-экономических условий в России в настоящее время, на наш взгляд, возникает необходимость установления специальных норм, регулирующих трудовую деятельность сельскохозяйственных работников. Еще в 2006 году был

принят Федеральный закон «О развитии сельского хозяйства».¹ В данном Федеральном законе указываются основные цели государственной аграрной политики, из которых вытекает важность установления специальных трудовых норм по отношению к сельскохозяйственным работникам, в частности, обеспечение устойчивого развития сельских территорий, занятости сельского населения, повышения уровня его жизни, в том числе оплаты труда работников, занятых в сельском хозяйстве. В настоящее время делается упор именно на развитие наукоемких сельскохозяйственных производств, поэтому возникает необходимость установления на законодательном уровне для сельскохозяйственных работников, непосредственно связанных с применением современных технологий, образовательного ценза. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в приказе от 9 июля 2018 года закрепило требование к агрономам о наличии среднего профессионального образования, что свидетельствует о осознании значимости профессионального подхода к использованию такого ресурса, как земля. Не стоит забывать об экологической проблеме, которая требует серьезных подходов к ее решению, ведь сельскохозяйственная деятельность непосредственно влияет на природные процессы, а при применении вредных для окружающей природы веществ, нерациональном использовании ресурсов, ей наносится значительный урон. Вследствие этого сельскохозяйственные работники должны знать об экологической составляющей своей работы, а систематическое

¹ Федеральный закон Российской Федерации «О развитии сельского хозяйства» от 29.12.2006 N 264 – ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 01.01.2007, N 1 (1ч.), ст. 27. (дата обращения: 01.03.2019)

грубое нарушение экологических требований должно стать основанием для отстранения их работодателем от выполнения трудовой функции.

Еще одним важным аспектом в трудовой деятельности сельскохозяйственных работников является гарантия прав работников, в том числе в связи с особенностями условий труда. Сельскохозяйственные работники непосредственно контактируют с возбудителями болезней у растений и животных, а также с пестицидами и агрохимикатами. В СанПиН 1.2.2584-10 указывается на необходимость проведения предварительного и периодических медицинских осмотров для осуществления трудовой деятельности в сельскохозяйственной сфере.¹ Думается, данное положение о прохождении сельскохозяйственными работниками медицинских осмотров необходимо закрепить в Трудовом кодексе Российской Федерации с целью защиты прав этой категории работников, так как установление этого на федеральном уровне обеспечит более эффективную защиту прав сельскохозяйственных работников в сфере здоровья. Еще одним аргументом является то, что в государственном докладе Федеральной службы в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека «О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2014 году» указано, что наибольшему риску утраты трудоспособности подвержены работники ряда предприятий сельского хозяйства, на которых в 2014 г. зарегистрированы наиболее неблагоприятные условия труда, а в 2014 году темп прироста профессиональных заболеваний, связанных с использованием химических веществ, которые в большом количестве

¹ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ «Об утверждении СанПиН 1.2.2584-10» от 02.03.2010 N 17 – URL: <http://docs.cntd.ru/document/902204851>. (дата обращения 01.03.2019)

используются в сельском хозяйстве как составная часть современных технологий, составляет 60,9 % по отношению к 2012 году.¹

Особенности труда сельскохозяйственных работников заключаются еще в том, что в основном сельскохозяйственная деятельность осуществляется в крестьянских (фермерских) хозяйствах, которые могут заниматься данной деятельностью и без образования юридического лица, на основании соглашения. Главой крестьянского (фермерского) хозяйства могут быть заключены трудовые договоры с работниками. В науке трудового права с момента введения данного субъекта возник вопрос о возможности лица, являющегося членом крестьянского (фермерского) хозяйства, заключить трудовой договор с этой организацией. А. Б. Канунников и М.А. Гостева утверждают, что такая возможность существует и является «дополнительной правовой основой для организации производства и управления трудом».² Однако, на наш взгляд, в связи с этим может произойти коллизия между гражданско-правовым и трудовым статусом члена крестьянского фермерского хозяйства, что может пагубно сказаться на защите его прав именно как работника. На основании этого важным является регламентация в Трудовом кодексе Российской Федерации трудовых отношений в крестьянском (фермерском) хозяйстве.

¹ Государственный доклад Роспотребнадзора "О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2014 году" // М., Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 2015. (дата обращения: 02.03.2019)

² Канунников А.Б., Гостева М.А. Особенности правового регулирования труда в крестьянском (фермерском) хозяйстве // «Трудовое право», N 10, 2008 г.

Суммируя вышесказанное, в настоящее время существует необходимость закрепление особенностей трудовой деятельности сельскохозяйственных работников, так как значимость осуществления ими трудовой функции в сфере сельского хозяйства является бесспорной, несмотря на то, якобы о развитии экономического потенциала говорит уменьшение сельскохозяйственного сектора во внутреннем валовом продукте страны.

Библиографический список:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 // Российская газета, № 31, 04.08.2014, ст.4398.
2. Федеральный закон Российской Федерации «О развитии сельского хозяйства» от 29.12.2006 N 264 – ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 01.01.2007, N 1 (1ч.), ст. 27.
3. Приказ Минтруда России от 03.12.2013 N 707н // Российская газета, № 41, 21.02.2014 г.
4. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ «Об утверждении СанПиН 1.2.2584-10» от 02.03.2010 N 17 – URL: <http://docs.cntd.ru/document/902204851>.
5. Государственный доклад Роспотребнадзора "О состоянии санитарно-эпидемиологического благополучия населения в Российской Федерации в 2014 году" // М., Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, 2015.
6. Канунников А.Б., Гостева М.А. Особенности правового регулирования труда в крестьянском (фермерском) хозяйстве // «Трудовое право», N 10, 2008 г.
7. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата // В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015.

**МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ ПО
ВОЗРАСТНОМУ ПРИЗНАКУ В ТРУДОВЫХ
ПРАВООТНОШЕНИЯХ НА ПРИМЕРЕ ПРАВОВЫХ СИСТЕМ
РОССИИ И США**

Лазутина Ирина Дмитриевна,

Мадфес Александра Николаевна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель: Батусова Екатерина Сергеевна,

Национальный исследовательский университет «Высшая школа

экономики», старший преподаватель

Концепция современного демократического и правового государства предполагает, что всем его гражданам будет обеспечена равная возможность доступа ко всем основным социальным благам независимо от пола, религии, возраста и других оснований. Тем не менее, на данном этапе общественного развития во всем мире нет ни одной страны, где люди не подвергались бы ущемлению прав в связи с вышеперечисленными признаками.

Одним из самых часто встречающихся в сфере трудового права оснований для нарушения принципа равенства является возраст. При этом дискриминация по возрастному признаку является достаточно сложным явлением. Ведь другие основания для ущемления прав человека, такие как, например, пол или раса даны человеку от рождения и обычно остаются неизменными, в то время как возраст постоянно меняется. Группы, чьи права в трудовых отношениях могут притесняться, довольно обширны. Это могут быть и молодые люди, которые, по мнению работодателя, еще не имеют

необходимо опыта, навыков и компетенции, и представители старшей возрастной группы.

С принятием федерального закона "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" от 03.10.2018 N 350-ФЗ проблема ущемления прав лиц пенсионного и предпенсионного возраста, как при приеме на работу, так и при непосредственного осуществлении трудовой функции становится все более и более острой: еще большее количество людей стало уязвимы. Законодатель, осознавая возможные негативные последствия и стремясь минимизировать их, ввел дополнение в Уголовный кодекс РФ - статья 144.1, устанавливающая наказание в случае необоснованного отказа в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованного увольнения с работы такого лица по тем же мотивам. Несмотря на введение вышеназванной статьи в УК РФ, применение ее на практике скорее всего не даст требуемых результатов. Данное предположение сделано исходя из отрицательной практики правоприменения аналогичной нормы - ст. 145 УК РФ, предполагающей ответственность за отказ в приеме на работу и необоснованное увольнение беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до трех лет. Так, согласно статистическим данным Судебного департамента при Верховном Суде РФ в 2017 году по данной статье было осуждено всего 2 человека, в 2016 – один¹, что с большой вероятностью свидетельствует не о малом количестве совершаемых преступлений, а о трудности доказывания факта необоснованности увольнения и распространенности случаев, при которых работодатель принуждает работника к увольнению по собственному желанию.

¹ <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения: 05.04.2019)

В нашей работе будет проведен анализ, как российской судебной практики и законодательства по вопросам дискриминации в связи с возрастом, так и судебных решений Соединенных Штатов Америки. Данная страна была выбрана для сравнения неслучайно. Законодательство в США более детализировано и предусматривает не только запрет на дискриминацию, но и специальные механизмы, обеспечивающие защиту прав и свобод работников в трудовых правоотношениях. К сожалению, сохраняется тенденция, что в российских судах общее число рассматриваемых дел о дискриминации крайне мало, что нельзя сказать о США, где человек, чьи права на равноправие были нарушены, с наибольшей вероятностью обратится в суд.

Проблема возрастной дискриминации признается и широко обсуждается международным сообществом. Так, в докладе Генерального секретаря ООН «Ущемление интересов пожилых людей: выявление практики ущемления интересов пожилых людей и борьба с ней в глобальном контексте» было отмечено, что, к сожалению, лицам старшего возраста может быть отказано в равном доступе к возможностям, ресурсам, льготам – это может привести к существенной изоляции работников в сфере официальной занятости. В Конвенции МОТ № 111 1958 года возраст не отмечен как отдельное основание при дискриминации. Это означает то, что Международная организация труда поощряет расширительный подход к определению дискриминации в сфере труда и занятости, так, чтобы государство само могло определить социальные группы, подвергающиеся ущемлению.

Из вышесказанного следует, что наиболее важную роль в борьбе с нарушением принципа равноправия возрастных групп населения играет национальное законодательство, а также работа отечественных судов. В российской Конституции возраст не отмечен как отдельный признак, по которому запрещена дискриминация,

однако, это дает судебным органам возможность конкретизировать перечень оснований и признаков для дискриминации. Трудовой кодекс предлагает более развернутые нормы о дискриминации, но все же на законодательном уровне четко не проработаны меры по защите лиц, подвергнутых ущемлению по возрастному признаку при трудоустройстве и исполнению трудовой функции.

Стоит отметить, что в некоторых странах существует специальные антидискриминационные законы. Одним из таких актов является Закон о дискриминации по признаку возраста в области занятости США 1967 года (The Age Discrimination in Employment Act of 1967). Он включает в себя запрет на дискриминацию по возрасту в отношении работников старше 40 лет и меры, направленные на содействие в трудоустройстве таких лиц. Приведем некоторые важные моменты из конкретного акта:

1) Запрещена дискриминация при приеме на работу, продвижении по службе, заработной плате и прекращении работы, и увольнениях.

2) Запрещен отказ в выплате пособий пожилым работникам: работодатель может сокращать пособия в зависимости от возраста только в том случае, если стоимость предоставления льготных пособий пожилым работникам равна стоимости предоставления полных пособий молодым работникам.

3) С 1986 года закон запретил обязательный выход на пенсию в большинстве секторов, с поэтапной отменой обязательного выхода на пенсию для наемных работников, таких как преподаватели колледжей. При этом обязательный выход на пенсию по возрасту разрешен для руководителей старше 65 лет, занимающих высокие руководящие должности и имеющих право на пенсию сверх минимальной годовой суммы.

4) Является незаконным для агентства по трудоустройству уклонение или отказ в направлении для трудоустройства либо иная

дискриминация лица в связи с его возрастом, а также классификация либо направление для трудоустройства на основании его возраста.

Как уже было отмечено ранее, наиболее важное значение в искоренении всех форм дискриминации как в сфере занятости, так и в остальных сферах, является правоприменительная практика. Именно уровень развития судебной системы определяет степень защиты прав уязвимых групп населения.

В судебной практике Российской Федерации мы можем найти несколько ключевых судебных решений Конституционного суда по данному вопросу: постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 N 19-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании..." и Определение Конституционного Суда РФ от 03.10.2002 N 233-О "По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статьи 25 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации", статьи 43 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации", статьи 14 Федерального конституционного закона "О судебной системе Российской Федерации" и статьи 20.1 Федерального закона "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации". Эти решения поясняют, что выделения возраста, как признака, препятствующего занятию определенной должности, не всегда является дискриминацией, и может быть обоснованно характером трудовых обязанностей. Так, в решении от 1999 года оспаривался пункт 3 статьи 20 ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", согласно которому в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, заведующих кафедрами, руководителей филиалов и институтов замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров

(контрактов); лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

По мнению Конституционного Суда РФ, «правовой механизм замещения указанных должностей, согласно которому заведующие кафедрами избираются ученым советом высшего учебного заведения путем тайного голосования на срок, не превышающий пяти лет, из числа наиболее квалифицированных и авторитетных специалистов соответствующего профиля, рекомендованных коллективами кафедр и советами факультетов, позволяет решать этот вопрос демократическими методами, на основе оценки деловых и личных качеств претендентов. Установление же в дополнение к этому механизму возрастного критерия является необоснованным вторжением государства в договорные отношения в сфере труда, которое влечет неправомерное ограничение свободы трудового договора и автономии государственных и муниципальных высших учебных заведений в решении кадровых вопросов.»

Однако, уже в определении 2002 года Конституционный Суд РФ утверждает, что такие ограничения могут быть установлены для государственных служащих, что обусловлено спецификой профессиональной деятельности по обеспечению исполнения полномочий государственных органов, поэтому в этом случае такой критерий не может оцениваться как дискриминационное ограничение конституционных прав.

Наибольший интерес из судебной практики США по поводу возрастной дискриминации вызывают два дела. *Таггарт против корпорации Time Incorporated 1991*: обстоятельства данного дела были следующими: 58-летний Томас Таггарт был принят на работу в компанию Preview Subscription (дочерняя компания Time Incorporated) в качестве управляющего полиграфическим производством. Апелляционный суд США, рассмотрев данное дело, пришел к выводу,

что отказ Таггарту по причине того, что он обладал слишком высокой квалификацией, опровергает позицию Time об отсутствии дискриминации по признаку возраста.

Мичам против Knolls Atomic Power Laboratory 2008: Перед судом стоял вопрос процессуального ли работодатель или работник должен доказывать обоснованность неблагоприятных решений о трудоустройстве, принимаемых в рамках иска о дискриминации по возрасту в соответствии с федеральным Законом о дискриминации по возрасту при найме на работу. Суд принял решение, согласно которому работодатель, а не работник, несет бремя доказывания того, что увольнение или другие действия, которые наносят ущерб пожилым работникам больше, чем другим основанный не на возрасте, а на каком-то другом «разумном факторе».¹

Таким образом, проанализировав закон о дискриминации по возрасту в области занятости США 1967 года и сравнив судебную практику США и РФ, мы пришли к выводу, что для усовершенствования механизмов защиты граждан Российской Федерации, подвергаемых дискриминации по возрастному признаку, необходимо предпринять следующие меры. Во-первых, следует на примере США принять отдельный нормативно-правовой акт, регулирующий дискриминацию по возрасту. Такой закон будет способствовать лучшему и своевременному выявлению правонарушений благодаря четкой регламентации признаков, которые могли бы послужить основанием для данного вида дискриминации. Во-вторых, возможно предусмотреть квотирование мест для лиц предпенсионного возраста, так чтобы эта категория населения не испытывала затруднения при поисках работы и сохранении уже

¹ <https://www.oyez.org/search/The%20Age%20Discrimination> (дата обращения: 05.04.2019)

имеющихся рабочих мест. Кроме того, возможно предусмотреть дополнительные налоговые льготы и иные меры экономического стимулирования для организаций, предоставляющие рабочие места для лиц пенсионного и предпенсионного возраста. В-третьих, необходимо повышать правовую культуру как работников, так и работодателей. Граждане, чьи интересы могут быть затронуты данной проблемой, должны быть уверены, что для защиты своих прав необходимо обращаться в судебные органы. В то же время работодатель должен основываться на объективных критериях при приеме на работу и последующих действиях.

Как было упомянуто ранее, эта сфера является наиболее уязвимой для России в настоящее время в связи с принятием закона, поэтому реализация предложенных нами мер может существенно улучшить положения лиц, находящихся в группе риска.

Библиографический список:

1. Конституция Российской Федерации. // СПС КонсультантПлюс
2. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 01.04.2019)// СПС КонсультантПлюс
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)// СПС КонсультантПлюс
4. Федеральный закон "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" от 03.10.2018 N 350-ФЗ // СПС КонсультантПлюс
5. Постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 N 19-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" в связи с жалобами граждан В.П.

Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани"//СПС КонсультантПлюс

6. Определение Конституционного Суда РФ от 03.10.2002 N 233-О "По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статьи 25 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации", статьи 43 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации", статьи 14 Федерального конституционного закона "О судебной системе Российской Федерации" и статьи 20.1 Федерального закона "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации" //СПС КонсультантПлюс

7. Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации. Судебная статистика.: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79> (дата обращения: 05.04.2019)

8. The Age Discrimination in Employment Act of 1967 // <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/adea.cfm> (дата обращения: 05.04.2019)

9. Судебные решения Верховного Суда США// <https://www.oyez.org/search/The%20Age%20Discrimination> (дата обращения: 05.04.2019)

СПИСОК № 35: ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ИЛИ ЗАБОТА О ЖЕНЩИНАХ?

Чурко Дарья Сергеевна,

Международный университет «МИТСО»

*Научный руководитель: Томашевский Кирилл Леонидович, доктор
юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и
хозяйственного права, Международный университет «МИТСО»*

Несмотря на то, что на международном уровне были достигнуты определенные успехи в сфере обеспечения гендерного равенства, повсюду в мире женщины и девочки продолжают страдать от дискриминации (Цель № 5 – Цели в области устойчивого развития Организации Объединённых Наций (далее – ООН)) [9].

На сегодняшний день, Республика Беларусь не имеет отдельного законодательного акта о гендерном равенстве. Лишь в некоторых нормативных правовых актах встречаются нормы, указывающие на запрет гендерной дискриминации (например, ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)) [4], что не позволяет государству в полной мере обеспечить гендерное равенство.

18.11.2016 г. Комитетом ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (далее – Комитет) был подготовлен документ с рекомендациями по улучшению положения женщин для Беларуси. Так, в соответствии с пунктом 8:

«Комитет обеспокоен отсутствием законодательства, запрещающего прямую и косвенную дискриминацию в отношении женщин» [10],

и пунктом 9 Конвенции:

«Комитет рекомендует государству-участнику принять всеобъемлющее антидискриминационное законодательство, в частности, запрещающее все формы дискриминации в отношении женщин, во всех сферах жизни, в соответствии со статьями 1 и 2 Конвенции, в том числе прямой и косвенной дискриминации по всем признакам, о которых говорится в общей рекомендации № 28 (2010)» [10].

Однако в обозримом будущем подготовка такого рода законопроекта не предвидится. Так, в Указе Президента Республики Беларусь от 04.01.2019 № 4 «Об утверждении плана подготовки законопроектов на 2019 год» отсутствует подготовка законопроекта о гендерном равенстве [5].

В научной среде, такими учёными, как А.М. Лушниковым, М.В. Лушниковой и др., неоднократно рассматривался вопрос гендерной дискриминации в трудовых и тесно связанных с ними отношениях (в вопросах трудоустройства, выплаты заработной платы, увольнения и др.).

Автор статьи рассмотрит проблему гендерной дискриминации применительно в реализации права на труд.

В совместной монографии А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой и Н.Н. Тарусиной указывается, что дискриминация в выборе профессии связана с делением профессий на «мужские» и «женские», которое носит скорее ментальный и психологический характер. Это оправдывается ссылками на физиологию. Например, женщинам предоставляется работа в сфере образования или в социальных службах на основании того, что их естественное предназначение быть матерью делает их более заботливыми и отзывчивыми. Данный вид дискриминации сочетается с дискриминацией в образовании, профессиональной подготовке и повышении квалификации [7, с.255].

Отчасти это объективный процесс, связанный с не всегда надуманными особенностями мужской и женской психологии. Даже

при отсутствии намека на дискриминацию в развитых странах женщины преобладают среди медперсонала, учителей и воспитателей. Такое же преобладание мужчин наблюдается на подземных работах, в металлургии, нефтедобыче и др., но часто такое предпочтение вызвано недостатком информации, влиянием социальной среды, навязанными стереотипами. Женщины должны иметь право и реальную возможность выбирать любую профессию [7, с.256].

Авторы той же монографии выделяют подход ООН и Международной организации труда (далее – МОТ) к обеспечению достойного труда, основанный на концепции прав человека, который требует равенства по существу. Это значит, что не следует недооценивать специальных мер позитивной дискриминации. Поэтому цель заключается не столько в обеспечении одинакового отношения к женщинам и мужчинам, сколько в обеспечении равных возможностей в реализации прав и свобод [7, с.328].

Перейдём непосредственно к запрету гендерной дискриминации в сфере занятости и трудоустройства, а именно к равным возможностям мужчин и женщин в реализации права на труд.

Для начала стоит напомнить, что Конституция Республики Беларусь в статье 41, закрепляет право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, который включает в себя право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда [1]. Аналогичное право закреплено в п. 1 ст. 11 ТК [4].

Кроме того, ч. 2 ст. 41 Конституции указывает на то, что государство создаёт условия для полной занятости населения [1].

В Беларуси, на сегодняшний день, действует список тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин, который был утверждён Постановлением Министерства труда и социальной защиты

Республики Беларусь от 12 июня 2014 г. № 35 (далее – Список № 35) [6]. Такой же запрет предусмотрен ТК, в частности, ст. 262 ТК [4].

Тем не менее, в обществе всё ещё актуальна дискуссия: является ли Список № 35 прямой дискриминацией или нет. Так, летом 2018 года Центром по продвижению прав женщин – Её права (далее – Центр) была проведена общественная дискуссия на эту тему, в которой принимали участие эксперты из разных государств, а также депутат Палаты Представителей Республики Беларусь – Анна Канопацкая [11].

Для начала стоит дать определение дискриминации. Так, ч. 1 ст. 14 ТК дано законодательное определение: дискриминация – ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника. В соответствии с ч. 3 ст. 14 ТК, не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения: 1) основанные на свойственных данной работе требованиях; 2) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, и др.) [4].

Поскольку Республика Беларусь признаёт приоритет общепризнанных принципов международного права (ст. 8 Конституции [1], ст. 8 ТК [4]), обратимся к нормам международного права.

Согласно ст. 1 Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года (далее –

Конвенция CEDAW), вступила в силу для Республики Беларусь 03.09.1981 г.) понятие «дискриминация в отношении женщин» означает любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области [3].

Согласно п. 16 Общей рекомендации № 28 Комитета, касающейся основных обязательств государств-участников по ст. 2 Конвенции CEDAW косвенная дискриминация: «когда законы, стратегии, программы или практики представляются нейтральными в той мере, в какой это касается мужчин и женщин, однако же на практике сопряжены с дискриминационными последствиями для женщин» (и Республика Беларусь подписала и ратифицировала Конвенцию CEDAW, тем самым приняла на себя обязательства воздерживаться от совершения каких-либо дискриминационных актов или действий в отношении женщин, а также принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин со стороны какого-либо лица, организации или предприятия (статья 2 (d, e) Конвенции CEDAW) [8].

Согласно п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ о дискриминации в области труда и занятий № 111 от 25 июня 1958 года (далее – Конвенция МОТ № 111), любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией [2].

С другой стороны, п. 1 (a), (b), (c) ст. 11 Конвенции CEDAW закрепляет право на труд как неотъемлемое право всех людей, право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме; право на свободный выбор профессии или рода работы, на продвижение в должности и гарантию занятости, а также на пользование всеми льготами и условиями работы,

на получение профессиональной подготовки и переподготовки, включая ученичество, профессиональную подготовку повышенного уровня и регулярную переподготовку [3].

Так что же тогда получается? С одной стороны, многие как национальные документы Республики Беларусь, так и международные, ратифицированные на территории нашего государства, закрепляют право всех на труд, на свободный выбор профессии или рода работы, а с другой имеется норма о том, что любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией.

Антидискриминационный центр «Мемориал» запустил массовую кампанию «All jobs for all women», целью которой являлось устранение всех существующих списков запрещённых для женщин профессий, как правило, это страны Восточной Европы и Центральной Азии [12].

Данная кампания приводит аргументы, доказывающие дискриминацию женщин в государствах, где такие списки действуют. Укажем их:

1) нет научных доказательств вреда женскому здоровью почти всех этих «запрещённых видов деятельности» [12];

2) женщины имеют право сами решать, что им важнее: быть матерями (то есть реализовывать репродуктивную функцию, которая так заботит власть) или быть успешными профессионалками. Если есть риск для реализации репродуктивных функций — надо предупреждать женщин о нем, во многих случаях жизни следует учитывать риски при планировании беременности — но это не должно приводить к запретам на какой-то вид деятельности всегда и всем женщинам [12];

3) запреты нарушают принцип равенства мужчин и женщин: никаких запретов, связанных с риском репродуктивному здоровью мужчин, не существует (а ведь и репродуктивные функции мужчин могут пострадать в ряде профессий — например, у атомщиков, на

атомных подводных лодках). При этом мужчинам оставлен выбор: быть им профессионалами или заниматься репродукцией. Государство не навязывает выбор мужчинам, но навязывает его (в форме законодательного запрета!) женщинам — это прямая дискриминация [12].

Подводя итог, можно говорить о следующем. Гендерное равенство в социально-трудовых отношениях – это юридическое равенство, т. е. равенство перед законом, которое не означает автоматически реального равенства, фактического равенства.

Каждый имеет право на труд, однако категория женщин лишена равной с мужчинами возможности в реализации такого права, поскольку в Беларуси существует Список № 35.

По мнению автора, наличие подобного нормативного правового акта, как Список № 35, является дискриминацией по признаку пола, прикрываемая защитой женщин. При этом, наличие Списка № 35, можно также назвать дискриминацией мужчин. Поскольку, государство выражая настойчивое желание защитить всех женщин как будущих матерей от вредных и опасных профессий, одновременно с этим не щадит мужчин, которые также как и женщины имеют репродуктивную функцию, которые вынуждены работать на вредных и опасных работах.

Более того, стоит отметить, что не все женщины хотят и могут становиться матерями.

Важно указать, что отмена Списка № 35 не обяжет женщин работать по этим профессиям, но при этом даст женщинам равную с мужчинами возможность реализовать своё право на труд.

Библиографический список:

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп. прин. на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Амалфея, 2005. – 56 с.

2. Конвенция Международной организации труда о дискриминации в области труда и занятий [Электронный ресурс] : 25 июн. 1958 г. // Официальный сайт ООН. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml . – Дата доступа: 27.03.2019.

3. Конвенция Организации Объединённых Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]: 18 дек. 1979 г. // Официальный сайт ООН. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml . – Дата доступа: 24.03.2019.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июл. 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июн. 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июн. 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь.

5. Об утверждении плана подготовки законопроектов на 2019 год: Указ Президента Респ. Беларусь, 4 янв. 2019 г., № 4 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

6. Об установлении списка тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается привлечение к труду женщин [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 12 июн. 2014 г., № 35 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь.

7. Лушников, А. М. Гендер в законе / Лушников, А. М., Лушникова, М.В., Тарусина : монография. – М.: Проспект, 2015. – 480 с.

8. Общая рекомендация № 28, касающаяся основных обязательств государств-участников по статье 2 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

[Электронный ресурс] : 16 дек. 2010 г. – Режим доступа: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>. – Дата доступа: 20.03.2019.

9. Цели в области устойчивого развития [Электронный ресурс] : Официальный сайт ООН – Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>. – Дата доступа: 20.03.2019.

10. Заключительные замечания по восьмому периодическому докладу Беларуси [Электронный ресурс] : Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, 18 нояб. 2016 г. – Режим доступа: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/64/PDF/N1640264.pdf?OpenElement>. – Дата доступа: 20.03.2019.

11. «На какой работе (не) могут работать женщины» [Электронный ресурс] : публичный дискуссия, 9 июл. 2018 г. – Режим доступа: <http://www.eeprava.by/2018/07/list-of-jobs/>. – Дата доступа: 23.03.2019.

12. «All jobs for all women» [Электронный ресурс] : Anti-Discrimination Center. – Режим доступа: https://adcmemorial.org/ru-all-jobs4all-women_. – Дата доступа: 20.03.2019.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Ведешкин Александр Сергеевич,

Пухова Мария Михайловна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель: Батусова Екатерина Сергеевна,

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права

В ходе проведения пенсионной реформы в российском законодательстве начали появляться дополнительные права и гарантии для граждан предпенсионного возраста. Отметим, что ранее (до 01.01.2019 г.) предпенсионным обозначался возраст за два года до наступления права на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно. На данный момент, с введением Федерального закона от 03.10.2018 N 350-ФЗ (вступил в силу с 1 января 2019 г., за исключением некоторых положений), таковым признается возраст «в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно» (абз. 6 п. 2 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). Практически идентичное положение содержится в уголовном законодательстве: примечание к ст. 144.1. Уголовного кодекса Российской Федерации (далее – УК РФ) устанавливает, что «под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий

назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации».

Необходимо понимать, что категория предпенсионного возраста неразрывно связана с самим пенсионным возрастом (в соответствии с которым лицо имеет право на страховую пенсию по старости), который был повышен на 5 лет и теперь составляет 60 и 65 лет для женщин и мужчин соответственно (ч. 1 ст. 8 ФЗ от 28.12.2013 № 400-ФЗ). В связи с этим переходный период, установленный на промежуток между 2019 и 2027 гг. и определяющий конкретный возраст, когда лицо может выйти на пенсию по старости (Приложение N 6 к ФЗ от 28.12.2013 № 400-ФЗ), а также установление возможности для некоторых категорий лиц в течение двух ближайших лет выйти на пенсию раньше еще на полгода (п. 3 ст. 10 Федерального закона от 03.10.2018 N 350-ФЗ) оказывают непосредственное влияние на определение предпенсионного возраста лица.

На настоящий момент работники предпенсионного возраста обладают следующие специальными правами и гарантиями:

1. Право на дополнительные дни для прохождения диспансеризации. Статья 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливает право работников предпенсионного возраста и работающих пенсионеров на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Для остальных работников данное право установлено на один рабочий день раз в три года.

2. Увеличенный период выплаты пособия по безработице. Для граждан иных категорий (кроме граждан предпенсионного возраста), которые в этом году встанут на учёт в органах занятости, максимальный период выплаты пособия составит полгода (п. 4 ст. 31 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации"). В то же время, для лиц предпенсионного возраста при совершении ими

тех же действий пособие будет выплачиваться суммарно в течение 12 месяцев с возможностью увеличения назначенного пособия на районный коэффициент при условии наличия такого в регионе (ст. 34.2 Закона о занятости). Максимальный же размер данного пособия для предпенсионеров будет выше, чем для остальных (Постановление Правительства от 15.11.2018 N 1375).

3. Льготы по имущественным налогам. Так, в соответствии с подп. 9 п. 5 ст. 391 Налогового кодекса Российской Федерации (далее – НК РФ) лица предпенсионного возраста имеют право на вычет по земельному налогу, равному размеру кадастровой стоимости 600 квадратных метров от общей площади земельного участка, который принадлежит гражданину. Также лица данной категории освобождены от уплаты налога на имущество физических лиц в отношении одного объекта налогообложения каждого вида по выбору налогоплательщика вне зависимости от количества оснований для применения налоговых льгот (подп. 10.1 п. 1, пп. 3, 4 ст. 407 НК РФ).

4. Региональные льготы. Например, в Москве в рамках предоставления мер социальной поддержки предпенсионеры могут рассчитывать на бесплатный проезд на отдельных видах транспорта, бесплатное изготовление и ремонт зубных протезов, а также «обеспечение при наличии медицинских показаний неработающих граждан бесплатными путевками на санаторно-курортное лечение через органы социальной защиты населения и возмещение расходов на проезд железнодорожным транспортом к месту лечения и обратно по указанным путевкам» (ч. 1 ст. 1 Закона г. Москвы от 26.09.2018 N 19).

Отметим, что несмотря на введение новых гарантий для лиц предпенсионного возраста, кардинального улучшения их положения не произошло. Предусмотренные гарантии не решают основную проблему, связанную с увеличением пенсионного возраста – проблему трудоустройства. Недостаточность предпринятых мер может привести к резкому росту безработицы среди лиц предпенсионного возраста.

Далее в нашей работе мы рассмотрим некоторые способы решения данной проблемы.

Вопрос о гарантиях для лиц предпенсионного возраста корреспондирует различным обязанностям работодателей в отношении данной категории граждан. Так, если работодатель нарушит общие требования о порядке увольнения (например, не выплатит или нарушит срок выплаты работнику сумм, положенных при увольнении), то его могут привлечь к административной ответственности по статье 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), если иное не предусмотрено уголовным законодательством.

С введением Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ УК РФ был дополнен новеллой об уголовной ответственности за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста (ст. 144.1. УК РФ). В соответствии с текстом данной статьи, соискателям предпенсионного возраста запрещено отказывать в приёме на работу, если отказ мотивирован только достижением такого возраста. То же правило распространяется и на необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам. Исходя из анализа п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ (далее – ППВС РФ) от 25.12.2018 N 46 "О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)", можно отметить, что правила указанной статьи также распространяются на случаи расторжения трудового договора по инициативе работника предпенсионного возраста на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, если будут найдены доказательства того, что работодатель вынудил работника подать заявление об увольнении по собственному желанию именно в связи с его предпенсионным возрастом. Напомним, что трудовое законодательство уже давно содержит норму о запрете

необоснованного отказа в приёме на работу, в том числе из-за возраста соискателя (ст. 64 ТК РФ).

В настоящее время некоторые исследователи критикуют подход, избранный законодателем, который заключается в том, чтобы сильнее наказывать работодателей, которые нарушают конкретные положения, регулирующие взаимоотношения с лицами предпенсионного возраста, а не поощрять к работе с ними. Так, М.Г. Суховская отмечает, что, опираясь на опыт предыдущих лет, можно сказать, что на данный момент затруднительно найти какую-либо значимую судебную практику по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение запрета на необоснованный отказ в приеме на работу по причине возраста (ст. 64 ТК РФ). Автор связывает сложившуюся ситуацию с тем, что либо работодатели отказывают возрастным соискателям по каким-либо законным причинам (например, на основании отсутствия необходимых деловых качеств), либо сами соискатели, которые получили отказ, перестают бороться за свои права по различным причинам¹. И хотя на настоящий момент отсутствие судебной практики по ст. 144.1. УК РФ может быть объяснено новизной данного положения уголовного законодательства, следует предположить, что и в ближайшем будущем указанная новелла не будет применяться на практике в должной мере.

По данным социологического опроса, проведенного осенью 2018 года, видно, что принятие статьи 144.1 УК РФ может даже ухудшить положение лиц предпенсионного возраста². Работодатели высказали свои опасения относительно того, что новая норма негативно скажется

¹ Суховская М. Г. Предпенсионеры: кто они и на что смогут рассчитывать // Главная книга, 2018, N 23. С. 76.

² Стеканова В. (2018) Опрос: предпенсионеров будет сложнее уволить, и они станут наглее // Сайт Rusebase.ru. 14 ноября (<https://rb.ru/analytics/criminal-for-firing/>) Дата обращения: 05.04.2018.

на исполнении работниками предпенсионного возраста своих трудовых функций. Более того, работодатель опасается, что новое положение УК существенно снизит возможность увольнения плохо работающих сотрудников предпенсионного возраста. Стоит отметить, что 42% работодателей уже планируют реже нанимать лиц старше 45 лет, чтобы избежать дальнейших проблем, связанных с применением статьи 144.1 УК.

Очевидно, что работодатель сможет воспользоваться иными законными способами для увольнения лиц предпенсионного возраста. Например, работодатель имеет право уволить работника на основании пункта 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. В связи с этим, для защиты работников предпенсионного возраста от необоснованного увольнения следует внести некоторые изменения в процедуру проведения аттестации работников. Очевидно, что в некоторых ситуациях возможно злоупотребление правом со стороны работодателя, которое выражается в проведении аттестации таким образом, чтобы по ее итогам работники предпенсионного возраста были признаны не обладающими достаточной квалификации. С целью достижения объективности при оценке квалификации работников стоит установить требование по включению в состав аттестационной комиссии работника предпенсионного возраста. Это позволит защитить пожилых работников от необоснованного увольнения.

С учетом всего вышесказанного, мы считаем, что законодателю следует выбрать иную стратегию при содействии трудоустройству. На наш взгляд, следует установить обязательную квоту для лиц предпенсионного возраста для предприятий, осуществляющих свою деятельность в различных сферах. В статье 6 Закона г. Москвы от 22.12.2004 № 90 "О квотировании рабочих мест" предусмотрены меры экономической поддержки работодателей, осуществляющих мероприятия по созданию и по сохранению квотируемых мест для инвалидов и молодежи. Среди этих мер предусмотрены субсидии,

размещение государственных заказов, а также предоставление налоговых льгот. Будет уместно предусмотреть аналогичные меры поддержки компаний, нанимающих лиц предпенсионного возраста.

Немаловажно установить квоты в организациях, осуществляющих свою деятельность в различных сферах бизнеса, поскольку на данный момент перечень вакансий для предпенсионеров весьма ограничен. Проблема неквалифицированного труда среди работников предпенсионного возраста является достаточно актуальной, поскольку работодатель все чаще предпочитает более молодых работников. Особенно это актуально для работников IT-сферы, маркетинга, пиара и юриспруденции¹. Можно предположить, что это связано со стремительным развитием бизнеса в данных областях и заинтересованностью работодателя в работниках, способных приспосабливаться к изменениям, быстро переобучаться и оперировать наиболее актуальными сведениями. Для решения этой проблемы стоит уделить особое внимание повышению квалификации работников предпенсионного возраста, что позволит поддерживать их конкурентоспособность на рынке руда. В распоряжении Правительства РФ от 30.12.2018 N 3025-р утверждается специальная программа профобучения и дополнительного профобразования для работников предпенсионного возраста. Работодатели смогут принять участие в разработанной программе, направив на учебу своих сотрудников. При этом обучение сотрудников будет проводиться за счет субъектов РФ, а не за счет работодателя. Для того, чтобы затраты на проведение профессионального обучения были полностью покрыты бюджетными

¹Забелина О. В. Особенности занятости и проблемы трудоустройства лиц старших возрастных групп на российском рынке труда // Экономика труд, 2018, Том 5, N 1. С. 173.

средствами, необходимо соблюдение двух условий: обучение должно быть проведено полностью, работники сохраняют занятость в отчетном году¹. На наш взгляд, это положительно скажется на трудоустройстве предпенсионеров, поскольку работодатель заинтересован в повышении квалификации работников, тем более если все расходы компенсируются государством.

Для увеличения заинтересованности работодателей в принятии на работу представителей рассматриваемой нами группы следует законодательно урегулировать институт наставничества. В российском трудовом праве на данный момент наставничество закрепляется в локальных актах организаций. Старшие работники обладают колоссальным практическим опытом, который необходим молодым специалистам. Распространение института наставничества позволит ускорить процесс адаптации новых работников, а также будет стимулировать работодателя продолжать трудовые отношения с работниками предпенсионного возраста. Поскольку в силу возраста и возможных проблем со здоровьем производительность опытных работников может снижаться, законодателю стоит предусмотреть возможность частичного изменения трудовой функции работника с производственной на наставническую. Это позволит объединить

¹ Письмо Минтруда России от 01.02.2019 N 16-2/10/П-770 «О направлении Типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, составлению перечня наиболее востребованных и приоритетных профессий на региональных рынках труда для обучения граждан предпенсионного возраста» // СПС КонсультантПлюс

положительные качества, присущие молодым работникам, и профессионализм работников предпенсионного возраста.

Таким образом, предпринятые государством меры, направленные на защиту работников предпенсионного возраста, являются недостаточными. Для обеспечения высокого уровня занятости среди предпенсионеров следует стимулировать работодателей нанимать этих работников, а не вынуждать за счет ужесточения ответственности. Мы предлагаем ввести квоты для лиц предпенсионного возраста, обеспечить работодателям экономическую поддержку со стороны государства, а также урегулировать институт наставничества, позволяющий задействовать работников предпенсионного возраста максимально эффективным способом.

Библиографический список:

Нормативные правовые акты:

1. "Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001 г. № 2868 (0). с изм. и допол. в ред. от 01.04.2019
3. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 18.03.2019) // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 1.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации от 05.08.2000. Часть вторая // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.
5. Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий" // СЗ РФ. 2018. № 41. С. 6190.

6. Федеральный закон "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации" от 03.10.2018 N 353-ФЗ // СЗ РФ. 2018. № 41. Ст. 6193.
7. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 27.12.2018) "О страховых пенсиях" // СЗ РФ. 2012. № 52. Ст. 6965.
8. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.12.2018) "О занятости населения в Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс
9. Постановление Правительства РФ от 15.11.2018 N 1375 "О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 год" // СЗ РФ. 2018. № 48. Ст. 7417.
10. Распоряжение Правительства РФ от 30.12.2018 N 3025-р <Об утверждении специальной программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года> // СЗ РФ. 2019. № 1. Ст. 135.
11. Закон г. Москвы от 26.09.2018 N 19 "О дополнительных мерах поддержки жителей города Москвы в связи с изменениями федерального законодательства в области пенсионного обеспечения" // СПС КонсультантПлюс
12. Закон г. Москвы от 22.12.2004 N 90 "О квотировании рабочих мест" // СПС КонсультантПлюс
13. Письмо Минтруда России от 01.02.2019 N 16-2/10/П-770 «О направлении Типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, составлению перечня наиболее востребованных и приоритетных профессий на региональных рынках труда для обучения граждан предпенсионного возраста» // СПС КонсультантПлюс

Судебная практика:

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46 "О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)" // СПС КонсультантПлюс

Научные статьи:

1. Забелина О. В. Особенности занятости и проблемы трудоустройства лиц старших возрастных групп на российском рынке труда // Экономика труд, 2018, Том 5, N 1. С. 165-176.

2. Суховская М. Г. Предпенсионеры: кто они и на что смогут рассчитывать // Главная книга, 2018, N 23. С. 75-79.

Интернет-источники:

1. Стеканова В. (2018) Опрос: предпенсионеров будет сложнее уволить, и они станут наглее // Сайт Rusebase.ru. 14 ноября (<https://rb.ru/analytics/criminal-for-firing/>) Дата обращения: 05.04.2018.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ЛИЦАМИ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Черненилова Юлия Сергеевна

Академия труда и социальных отношений (город Москва)

*Научный руководитель: Буянова Марина Олеговна,
Национальный Исследовательский Университет «Высшая школа
экономики», доктор юридических наук, профессор, заведующий
кафедрой трудового права и права социального обеспечения*

После принятия Федерального Закона «О поэтапном повышении пенсионного возраста на пять лет¹», возраст выхода на пенсию в России с 2020 года повысится и уже в ближайшее время вопрос трудоустройства после 55 лет для женщин и после 60 лет для мужчин станет весьма актуальным.

Поэтому повышение пенсионного возраста в рамках пенсионной реформы не может не сказаться на производительности труда. Граждане, которые вышли на пенсию по возрасту относятся к той категории работников, с которыми работодатели зачастую заключают срочные трудовые договоры согласно ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Данное положение относится только к тем работникам, которые достигли пенсионного возраста и которым назначена пенсия по старости или по выслуге лет. Как раз это обстоятельство вызывает множество вопросов, как у работника, так и у работодателя. Интересен тот факт, что в случае, когда работник достигнет пенсионного возраста, будет ли считаться

¹<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201810030028?index=0&rangeSize=1> (дата обращения: 10.04.2019)

нарушением его прав, если впоследствии, заключенный с ним бессрочный трудовой договор, переоформить в срочный, и многие другие.

Как известно из судебной практики, срочный трудовой договор защищает права работника в меньшей степени, чем договор, заключенный на неопределенный срок. В связи с этим, законодателем был достаточно четко определен приоритет трудовых отношений, заключенных на неопределенный срок над срочными отношениями, установив тем самым обязанность работодателя обосновать срочность правоотношений. Так, например, в ч. 6 ст. 58 ТК РФ отмечено, что работодателю запрещено использовать срочный трудовой договор, как один из способов лишения работника части прав и гарантий, которые предусмотрены для работников, работающих по бессрочному трудовому договору¹.

В ст. 59 ТК РФ выделены отдельные случаи, когда можно заключать срочные трудовые договоры и когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Например²:

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;

¹ Жижирена Ю. Особенности трудовых отношений с пенсионерами // Электронная библиотека. Режим доступа: <http://xn----ctbbdpcf4eebblpq5kj.xn--p1ai/article/1268> (дата обращения 10.04.2019).

² Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019).

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

Однако на основании ч. 2 ст. 59 ТК РФ все же допускаются случаи заключения срочного трудового договора по соглашению сторон. Например¹:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

В этом случае в Трудовом кодексе РФ определено заключение таких срочных трудовых договоров без каких-либо критериев и учета характера работы².

Тем не менее, в последнее время наблюдаются случаи, когда некоторые работодатели зачастую превышают свои полномочия и

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019).

² Ершова Е.А. Трудовое право в России // Электронная библиотека. Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/commlaw/1919> (дата обращения 01.04.2019)

закключают с пенсионерами трудовые договоры на определенный срок по соглашению сторон, принимая их без какой-либо мотивации срочного характера таких отношений¹.

Согласно настоящим нормам ТК РФ, работодатель не обязан обосновывать срочный характер предлагаемой пенсионеру работы другими объективными границами, мотивировав ее только фактом наличия пенсионного статуса².

Запрет на дискриминацию в сфере труда закреплен в статье 3 ТК РФ, в которой говорится, что каждый гражданин имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. И никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества 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

¹ Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование): дисс., канд. юр. наук: 12.00.05. Нац. исследовательский университет «ВШЭ» М., 2014. С. 92

² Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 01.09.2015г. по делу № 33-3390/2015 // Справочно – правовая система Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=132298#025751844054654227> (дата обращения 10.04.2019)

социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника¹.

Однако в реальности судебная практика показывает обратное, даже в случае давления со стороны работодателя при заключении срочного трудового договора, работникам не всегда удастся доказать это. Суды, как правило, признают заключение срочных трудовых договоров с пенсионерами законным².

Данное положение отмечено в особом мнении судьи КС РФ О.С. Хохряковой по определению от 15 мая 2007 г.: «безработица, конкуренция на рынке труда, отсутствие средств к существованию вынуждают гражданина соглашаться на заведомо невыгодные условия, иначе договор вообще не будет заключен, в связи с этим при заключении трудового договора пенсионеру будет достаточно сложно оспорить в суде условия о виде трудового договора»³.

¹ Жижирена Ю. Особенности трудовых отношений с пенсионерами // Электронная библиотека. Режим доступа: <http://xn---ctbbdccb4eebblpq5kj.xn--p1ai/article/1268> (дата обращения 10.04.2019)

² Апелляционное определение Магаданского областного суда от 12.01.2016 по делу № 2-2672/2015, 33-7/2016 // Сайт судебных и нормативных актов РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://oblsud.mag.sudrf.ru/> (дата обращения 01.04.2019)

³ Особое мнение судьи Конституционного суда О.С.Хохряковой к Определению Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 №378-О-П // Электронная библиотека. Режим доступа: http://legalacts.ru/doc/Opredelenie-Konstitucionnogo-suda-ot-15-maja-2007-g_-N-378_O_P/ (дата обращения 01.04.2019)

Так, в Определениях КС РФ от 15.05.2007 № 378-О-П¹ и от 22.11.2012 № 2078-О², предметом рассмотрения в Конституционном Суде РФ стали нормы ст. 59 ТК РФ, где суд признал законность срочных отношений с пенсионером, указав и без того очевидное правило: срочный трудовой договор с пенсионером по возрасту может заключаться только по соглашению сторон.

С другой стороны, также подлежит спорному подходу дифференциация на только поступающих на работу и уже работающих пенсионеров. В соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ с лицами, достигшими пенсионного возраста и ранее заключившими трудовой договор на неопределенный срок, заключать новый трудовой договор на определенный срок недопустимо, однако, с вновь поступающими на работу пенсионерами по возрасту – можно.

Как пишет Е.А. Ершова, «все граждане, поступающие на работу, практически разделены на две категории: «поступающие на работу пенсионеры по возрасту» и поступающие на работу иные физические лица. В связи, с чем предлагается из ч. 2 ст. 59 ТК РФ исключить категорию: «с поступающими на работу пенсионерами по возрасту», исходя из исторического толкования действовавшего ранее

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007. № 378-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ, № 6, 2007 (дата обращения 01.04.2019)

² Определение Конституционного Суда РФ от 22.11.2012 № 2078-О // Справочно – правовая система Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB002&n=308269#08817277957183633> (дата обращения 01.04.2019)

трудового законодательства, коллизии данной правовой нормы с Конституцией РФ, международными нормами»¹.

В очередной раз обращаю внимание, что срочный трудовой договор может быть заключен только с вновь принимаемыми на работу лицами пенсионного возраста, а те работники, с которыми в период работы заключили трудовой договор на неопределенный срок и достигли пенсионного возраста и оформили пенсию по старости (или имеют пенсию по выслуге лет), продолжают работать на прежних условиях и без изменения срока и вида трудового договора.

Все работающие граждане, независимо от формы и типа организации, имеют гарантии, которые определены и закреплены в ТК РФ. Гарантии — это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Исходя из определения, установленного ст. 164 ТК РФ, можно сделать вывод о том, что гарантии должны содержаться в каждом институте трудового права, устанавливающим права каждого работника»².

Лица пенсионного возраста также, как и другие работники организаций, имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, который равняется 28 календарным дням, согласно трудовому кодексу.

А, если пенсионер работает в условиях, вредных для здоровья или, допустим, в регионах с особыми климатическими условиями, то им

¹ Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. 2007. №2. С. 12.

² Буянова М.О. Трудовое право России / М.О. Буянова. – Ростов н/Дону: Феникс, 2017. С. 355-356.

также полагаются дополнительные дни оплачиваемого отпуска, как и другим работникам, работающим в таких же условиях.

Что же касается вопросов расторжения трудового договора с работником в связи с выходом его на пенсию, то особого основания для увольнения такого работника законом не предусмотрено, поэтому он вправе продолжить работать.

На основании ст. 77, ч. 3 ст. 80 ТК РФ, а также по мнению Е.В. Киселевой, пенсионеру, который собирается увольняться по собственному желанию, достаточно написать соответствующее заявление¹.

Согласно пп. «б» п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2², ч. 3 ст. 80 ТК РФ, если пенсионер увольняется по собственному желанию, а в заявлении об увольнении стоит запись «в связи с выходом на пенсию», то в таком в случае отработка не требуется.

Данная позиция относится исключительно к ситуации, когда работник увольняется впервые «по причине выхода на пенсию». Если же работник ранее уже увольнялся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (это будет видно из записи в трудовой книжке), то полагаю, что повторно такую гарантию ему предоставлять не нужно. Этого мнения придерживается и Ягодзинский А.П.³.

¹ Киселева Е.В. Срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту: вопросы теории и практики // Вопросы трудового права. 2018. № 5. С. 21.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета, № 72, 08.04.2004

³ Ягодзинский А.П. Срочный трудовой договор с пенсионером: дискриминация или оправданная дифференциация // Экономика и право

При увольнении работника по собственному желанию в связи с его выходом на пенсию оформляются стандартные документы об увольнении. В частности, издается приказ об увольнении и вносится запись в трудовую книжку (ч. 4 ст. 66, ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ).

Подводя итог рассмотрению вопроса об особенностях трудовых отношений с лицами пенсионного возраста, можно сделать следующие выводы: во-первых, процедура оформления приема на работу пенсионера и его увольнения мало чем отличаются от процедуры приема на работу и увольнения обычного сотрудника, не достигшего пенсионного возраста; во-вторых, необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего пенсионного возраста, посягает на ст. 37 Конституции РФ, что является нарушением прав гражданина и его дискриминацией.

Считаю необходимым внести соответствующие изменения в нормы Трудового кодекса РФ, в части касающейся исключения поступающих на работу пенсионеров по возрасту из перечня лиц, с которыми допускается заключение трудового договора по соглашению сторон, для объективного и справедливого решения вопроса о праве пенсионеров работать неопределенный срок и без всякой необходимости каждый раз доказывать злоупотребление со стороны работодателя.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019).
2. Апелляционное определение Магаданского областного суда от 12.01.2016 по делу № 2-2672/2015, 33-7/2016 // Сайт судебных и

в современном обществе. Материалы международной научно-практической конференции. Отв. ред. Зарайский А.А. 2018. С. 177.

нормативных актов РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://oblsud.mag.sudrf.ru/> (дата обращения: 01.04.2019).

3. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 01.09.2015 г. по делу № 33-3390/2015 // Справочно-правовая система Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=132298#025751844054654227> (дата обращения: 10.04.2019).

4. Определение Конституционного Суда РФ от 22.11.2012 № 2078-О // Справочно-правовая система Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB002&n=308269#08817277957183633> (дата обращения: 01.04.2019)

5. Особое мнение судьи Конституционного суда О.С. Хохряковой к Определению Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 №378-О-П // Электронная библиотека. Режим доступа: http://legalacts.ru/doc/Opredelenie-Konstitucionnogo-suda-ot-15-maja-2007-g_-N-378_O_P/ (дата обращения: 01.04.2019).

6. Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007. № 378-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ, № 6, 2007 (дата обращения 01.04.2019).

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета, № 72, 08.04.2004.

8. Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование): дисс., канд. юр. наук: 12.00.05. Нац. исследовательский университет «ВШЭ» М., 2014. С. 92.

9. Буянова М.О. Трудовое право России / М.О. Буянова. – Ростов н/Дону: Феникс, 2017. – С. 355-356.

10. Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. 2007. №2. С. 12.

11. Ершова Е.А. Трудовое право в России // Электронная библиотека. Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/commlaw/1919> (дата обращения: 01.04.2019).

12. Жижирена Ю. Особенности трудовых отношений с пенсионерами // Электронная библиотека. Режим доступа: <http://xn----ctbbdccf4eebbnlrq5kj.xn--p1ai/article/1268> (дата обращения: 10.04.2019).

13. Киселева Е.В. Срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту: вопросы теории и практики // Вопросы трудового права. 2018. № 5. С. 21.

14. Ягодзинский А.П. Срочный трудовой договор с пенсионером: дискриминация или оправданная дифференциация // Экономика и право в современном обществе. Материалы международной научно-практической конференции. Отв. ред. Зарайский А.А. 2018. С. 177.

НЕТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В 21 ВЕКЕ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Басова Ксения Сергеевна,

Марийский государственный университет

Научный руководитель: Избиенова Татьяна Александровна,

кандидат юридических наук, доцент

кафедры частного права России и зарубежных стран,

Марийский государственный университет

Основой классических трудовых отношений является трудовой договор. В настоящее время, под воздействием процесса глобализации и развития цифровой экономики, нетипичные формы занятости всё чаще вытесняют классическую форму труда, что делает невозможным заключение традиционного трудового договора. По этой причине, увеличивается количество заключенных гражданско-правовых соглашений, и уменьшается число трудовых договоров, что негативным образом отражается на социально-экономическом состоянии страны в целом, в частности, нарушается стабильность пенсионного обеспечения граждан. Поэтому большое внимание среди ученых вызывает проблема легализации трудовых отношений.

Автор данной работы, предлагает рассмотреть наиболее распространенные нестандартные формы занятости, имеющие признаки трудовых отношений, но вовлеченные в сферу гражданско-правового регулирования.

Стремительное развитие цифровых технологий повлекло за собой структурные изменения на рынке труда: появились новые нестандартные формы занятости. Если некоторые из них были легализованы законодателем, например, организация труда на основе

срочных трудовых договоров, труд надомных, дистанционных работников и др., то другие, появившиеся сравнительно недавно, такие как «crowdwork», до сих пор не вошли в поле законодательного регулирования. Отсюда возникает острая проблема распространения действия трудового законодательства на лиц, осуществляющих свою деятельность в «нестандартной» трудовой среде.

Международная организация труда (далее-МОТ) в Рекомендации №198 «О трудовом правоотношении» от 15 июня 2006 года закрепила в качестве приоритетного направления национальной политики государств «ведение борьбы со скрытыми формами трудовых отношений в контексте, к примеру, существования других форм взаимоотношений, которые могут включать применение иных форм контрактных договоренностей, позволяющих скрыть реальный характер правового статуса, принимая во внимание, что скрытое трудовое правоотношение возникает тогда, когда работодатель обращается с конкретным лицом не как с наемным работником, причем таким образом, чтобы скрыть его или ее подлинный правовой статус как наемного работника, и что могут возникать ситуации, когда контрактные договоренности ведут к лишению работников защиты, на которую они имеют право».

По определению МОТ замаскированные трудовые отношения создают «видимость того, что не существует в реальности, и сводят на нет или минимизируют защиту, предусмотренную законом»¹.

Таким образом, МОТ признает необходимость законодательного регулирования нестандартных форм занятости, в частности по причине важности предоставления работнику необходимых трудовых прав и должной социальной защиты.

¹ Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Женева. 2017. С.3

Как заметила, Чесалина О.В. «новые формы труда могут способствовать дальнейшему увеличению неформальной занятости и расширению использования гражданско-правовых договоров с тем, чтобы избежать выполнения трудовых и социальных обязательств перед исполнителями заданий»¹.

Полагаем, что появление нетипичной занятости, позволяющей работать «в тени» свидетельствует о том, трудовое законодательство нуждается в комплексной корректировке в соответствии с требованиями современной цифровой экономики.

В настоящее время особое внимание уделяется изучению такой организации труда как «crowdwork», при которой организация или определенное лицо предлагает большому кругу субъектов на основе открытого запроса, размещенного на базе интернет-платформы, выполнить определенное задание. В частности, исполнить заказы по перевозке людей, доставке еды и др.

Большой вклад в изучении отношений, возникающих в данной сфере, внесла О.В.Чесалина, которая выделяет в работе, выполняемой на основе платформ, признаки трудовых отношений и подчеркивает необходимость распространения норм трудового права на онлайн-работников².

Авторы данной работы придерживаются мнения, что «crowdwork» представляет собой скрытую форму трудовых отношений,

¹ Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on-demand via apps) как вызов трудовому праву и праву социального обеспечения//Трудовое право в России и за рубежом. 2017. №1. С.54.

² См. Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on-demand via apps) как вызов трудовому праву и праву социального обеспечения//Трудовое право в России и за рубежом. 2017.

а именно, нетипичную форму занятости, и поэтому нуждается в более детальном изучении, с целью дальнейшего распространения трудовых прав и обязанностей, как на работника, так и на работодателя.

Заметим, что число онлайн-работников с каждым годом возрастает, особенно в сфере такси-перевозок, доставке еды и прочих сферах. В большинстве случаев с такими работниками не заключается трудовой договор. Так, лицо, которое выполняет работу на основе платформы, приступает к работе лишь после подписания пользовательского соглашения, которое по своей структуре имеет форму гражданско-правового договора и (или) установки на собственном смартфоне определенного приложения.

Традиционно в трудовом правоотношении выделяют организационный, личностный и имущественный признаки. Нетипичные трудовые отношения характеризуется видоизменением одного или нескольких из этих критериев.

Полагаем, что необходимо проанализировать, как при работе на основе онлайн-платформ реализуется данные признаки. Так, при краудворке личностный и имущественный критерии сохраняют свое назначение: лицо (исполнитель) лично выполняет обусловленное платформой задание и получает денежное вознаграждение.

Если говорить об организационном признаке, то здесь возникают определенные проблемы, связанные с осуществлением контроля и организацией работы со стороны работодателя. С одной стороны, кажется, что исполнитель задания выступает как самостоятельный работник и осуществляет деятельность без какого-либо вмешательства со стороны провайдера платформы. Но О.В. Чесалина в своей работе «Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению» выделяет алгоритмический контроль, который «позволяет контролировать трудовую деятельность

от момента регистрации на платформе / активизации мобильного приложения до выполнения работы».¹

Кроме того, О.В. Чесалина подчеркивает, что характерными признаками такого контроля являются: объем, в котором информационные технологии позволяют контролировать деятельность работника (исполнителя) и отсутствие физического проявления осуществления такого контроля².

Стоит заметить, что некоторые признаки контроля над деятельностью работников платформы Uber выделил Британский суд по правовым вопросам. Так, провайдеры платформы, самостоятельно определяют маршрут, которому должен следовать водитель. Если исполнитель задания отклоняется от выбранного провайдером маршрута, то он отчитывается за целесообразность своего действия. Кроме того, менеджеры Uber контролируют рейтинги водителей, которые составляются путем оценки поездки пассажирами. В случае низких оценок, учетная запись работника, как правило, удаляется с платформы и он не может продолжать работу³. Помимо перечисленного, Uber имеет право выносить своим работникам предупреждения, в виде отправления смс за нарушения правил

¹ Чесалина О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению// Трудовое право в России и за рубежом.2019. №1. С.13.

² Там же. С.13.

³ Решение Трибунала от 10 ноября 2017 г. // https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf. (дата обращения: 30.03.2019).

дорожного движения. За серьезные правонарушения, водитель удаляется с платформы и лишается права дальнейшей работы¹.

Проанализировав деятельность европейских онлайн-платформ Foodora и Deliveroo, специализирующихся на доставке продуктов питания, схожие выводы делают германские ученые Э.Кохер и А.Дегнер заявляющие о том, что «утверждение о самостоятельности райдеров (исполнителей) нужно снабжать вопросительным знаком», поскольку такая работа выполняется в интересах работодателя, ведь для работы райдера имеет большое значение применение приложения (интернет-платформы) поскольку именно оно распределяет при помощи алгоритмов заказы, управляет ими и контролирует посредством GPS-Tracking².

Таким образом, мы видим, что провайдеры-платформы осуществляют организационный контроль за выполнением работы исполнителем. Данный контроль осуществляется ими не лично, а посредством применения приложения, что говорит об изменениях признаков наемного труда, в частности, применения нового вида организационного контроля работодателя - алгоритмического.

Кроме того, при «crowdwork» классическое представление о двухстороннем трудовом правоотношении уходит на второй план. В

¹ Решение Трибунала от 10 ноября 2017 г. // https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf. (дата обращения: 30.03.2019).

² Degner A.: Kocher E. Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy“? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-„Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation // Kritische Justiz. 2008. - № 3.- S. 247 – 265.

структуре работы посредством платформ выделяют три субъекта: интернет-платформа, заказчик (клиент) и исполнитель (работник).

Провайдеры интернет-платформ позиционируют себя в качестве посредника, который способствует установлению контакта между заказчиком и исполнителем, но не является работодателем последнего¹. На такого «посредника» не распространяются обязанности, предусмотренные статьей 22 Трудового кодекса РФ.

Немаловажно предусмотреть механизм вовлечения нестандартных форм занятости в сферу действия трудового законодательства. Полагаем, что наиболее эффективна была бы выработка международных стандартов, но для этого необходимо достижение определенного единства в вопросах регулирования различных нетипичных форм занятости. На настоящее время данного единства нет. Если во Франции и Великобритании лица осуществляющие работу на платформах признаются работниками, то в других странах, в частности в России, статус таких работников и вовсе не урегулирован. Отсутствие конкретики в правовом положении таких лиц, лишает их трудовых прав и социальных гарантий, возможности реализовать свои коллективные трудовые права. Занятые в нестандартной сфере занятости формирует собой некий класс «незащищенных работников», которых с развитие информационных технологий становится все больше.

Справедливо замечание Шуралевой С.В., считающей, что «сжеживание» сферы действия трудового права, лишение большого числа трудящихся (как исполнителей, ищущих работу на интернет-платформах, так и самозанятых «офлайн») ведет к пополнению

¹ Чесалина О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению// Трудовое право в России и за рубежом.2019. №1. С.13.

«прекариата», социального класса, уязвимого с точки зрения гарантий занятости¹.

Авторы данной работы считают, что инструментом регулирования отношений, возникающих на основе платформ, мог бы служить срочный трудовой договор. Как известно, законодатель не устанавливает минимального срока такого договора, что теоретически позволяет заключать такой договор даже на один день. Батусова Е.С. полагает, что «целесообразно установить минимальный срок срочного трудового договора продолжительностью в один день, что увеличит использование срочных трудовых договоров и повлияет на уменьшение количества заключаемых гражданско-правовых договоров»². Действительно, заключение с лицом, выполняющим работу на основе платформы, срочного трудового договора, позволило бы распространить на него основные социально-трудовые гарантии.

Таким образом, нестандартные формы занятости, на которые не распространены нормы трудового права, вытесняют собой традиционные трудовые отношения. Лица, осуществляющие трудовую деятельность в «тени», лишены каких-либо социально-трудовых прав и гарантий, по той причине, что в данных отношениях порой невозможно определить, на кого должны быть возложены обязанности работодателя, предусмотренные трудовым законодательством. Отсюда возникает важная проблема, связанная с легализацией нестандартных

¹ Шуралева С.В. Работники в «облаках»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений// Трудовое право в России и за рубежом.2019.№1. С.18.

² Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование): автореф.дисс. ...канд. юрид. Наук: 12.00.05.-М.,2014.- С.11.

форм занятости, вовлечения их в сферу действия трудового права. Для этого необходимо реформировать трудовое законодательство в соответствии с потребностями цифровой экономики, пересмотреть признаки трудовых отношений.

Библиографический список:

1. Degner A.: Kocher E. Arbeitskämpfe in der „Gig-Economy“? Die Protestbewegungen der Foodora- und Deliveroo-„Riders“ und Rechtsfragen ihrer kollektiven Selbstorganisation // Kritische Justiz. 2008. - № 3.- S. 247 – 265.
2. Батусова Е.С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование): автореф.дисс. ...канд. юрид. Наук: 12.00.05.- М.,2014.-31с.
3. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017.-45с.
4. Решение Трибунала от 10 ноября 2017 г. // https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf.
5. Чесалина О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению// Трудовое право в России и за рубежом.2019. №1. С. 12-15.
6. Чесалина О.В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on-demand via apps) как вызов трудовому праву и праву социального обеспечения//Трудовое право в России и за рубежом. 2017. №1.-С. 52-55.
7. Шуралева С.В. Работники в «облаках»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений// Трудовое право в России и за рубежом.2019.№1. С.15-18.

**ДИСТАНЦИОННЫЙ ТРУД:
АНАЛИЗ ПРАКТИКИ И ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМ**

***Виктория Сергеевна Гайдук**
Алтайский филиал ФГБОУ ВО
«Российская академия народного хозяйства и
государственной службы
при Президенте Российской Федерации»*

*Научный руководитель: **Н.И. Минкина**, к.ю.н., доцент,
Алтайский филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного
хозяйства и государственной службы при Президенте Российской
Федерации»*

В связи с переходом государства на цифровую экономику в стране приняты и действуют нормативные правовые акты, направленные на модернизацию трудовых отношений в электронном формате [1, с. 120-121]. Вместе с тем определенное электронное взаимодействие в трудовых отношениях предусматривается с 2013 года в регулировании труда дистанционных работников в главе 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Не смотря на то, что дистанционная работа имеет ряд весомых преимуществ по сравнению с традиционными трудовыми отношениями, нельзя сказать, что сегодня она востребована. Достаточно редко на практике применяются положения главы 49.1 ТК РФ, в то же время анализ имеющийся немногочисленной практики демонстрирует некоторые проблемные моменты, пока не нашедшие своего разрешения ни в доктрине трудового права, ни в действующем российском законодательстве.

Так, вопрос о цифровизации трудовых отношений пока остается открытым. Во-первых, работодатели при заключении трудовых договоров с дистанционными работниками не используют усиленную квалифицированную электронную подпись (далее - УКЭП). В проанализированных судебных решениях о восстановлении на работе дистанционных работников не предъявлялся в качестве доказательства трудовой договор, подписанный УКЭП. Более того, зачастую работникам приходится доказывать, что работа носила дистанционный характер. Такая ситуация вызывает определенное недоумение, так как около 70% работодателей на сегодняшний день уже имеют УКЭП и используют ее, например, при работе с Федеральным законом «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 № 44-ФЗ, подписывают многомиллионные контракты и направляют различные отчетности. К сожалению, в век инновационных технологий стороны трудовых отношений до сих пор пользуются услугами почты, неся при этом расходы.

Приведем пример. Судебная коллегия по гражданским делам Новосибирского областного суда вынесла решение, в котором уволенному работнику организации удалось доказать факт наличия трудовых отношений, в том числе путем представления протокола осмотра письменных доказательств нотариусом ее электронного почтового ящика [2]. В связи с проблемностью данного вопроса полагаем, что необходимо в ТК РФ закрепить порядок получения УКЭП работником. Поскольку ее оформление является достаточно трудозатратным процессом, финансовая сторона может решаться по соглашению сторон.

Во-вторых, работодатель имеет право заключить трудовой договор с работником, проживающим за пределами РФ, но как показывает практика, сделать это практически невозможно и вызывает определенные трудности. В ТК РФ отсутствуют нормы, регулирующие

труд иностранных граждан, которые могли бы работать дистанционно и, как следствие, возникает необходимость введения данной категории работников в главу 49.1. Необходимо закрепить в ст.ст. 312.1 и 327.1 норму права, которая разрешала бы трудиться иностранным гражданам дистанционно. Также следует закрепить регламентацию данного вопроса на уровне соответствующих международных правовых актов.

В–третьих, специфика дистанционной работы требует уделять отдельное внимание вопросам ответственности и контроля. Очевидно, что нужно в трудовом договоре прописывать обязательные условия трудового договора (ст. 57 ТК РФ) и значимые нюансы трудовых отношений и сотрудничества сторон, включая режим рабочего времени, порядок отчетности, место работы; к тому же необходимо указывать, какие нарушения могут служить основанием для прекращения трудового договора. Подтверждением обозначенному суждению является решение, вынесенное Центральным районным судом г. Волгограда, в котором суд установил факт прогула дистанционного работника и отказал истцу в требованиях о восстановлении на работе. Истец полагал, что его увольнение является незаконным, поскольку в указанные дни он исполнял свои должностные обязанности добросовестно, трудовая функция истца определялась дистанционным характером работы. Факт дистанционной работы подтверждается электронной перепиской и телефонными переговорами. Исходя из условий трудового договора, суд установил, что несмотря на «разъездной характер работы», она должна выполняться на территории города Волгограда, а не на той, где фактически находился истец [3].

В тоже время как показывает практика, в–четвертых, выявляются нарушения при прекращении трудового договора. На наш взгляд, ст. 312.5 ТК РФ является не вполне продуманной законодателем по своему содержанию. В ней необходимо закрепить конкретные основания для увольнения дистанционного работника. Так, при

изучении судебной практики, было обнаружено своеобразное основание для увольнения — «нецелесообразность дальнейшего сотрудничества». Ворошиловский районный суд г. Ростова–на–Дону посчитал данное основание законным, т.к. «нецелесообразность» была предусмотрена в трудовом договоре [4]. Таким образом, установленные трудовым договором дополнительные основания его расторжения по инициативе работодателя не должны носить дискриминационного характера. Как раз целесообразно в ТК РФ предусмотреть конкретные дополнительные основания для расторжения трудового договора с дистанционным работником. Например, такое основание, аналогичное при расторжении трудового договора с совместителями, в том случае, если работник принимается на работу не дистанционно, а по месту нахождения работодателя.

Таким образом, представляется, что все перечисленные проблемы в правовом регулировании дистанционного труда вполне преодолимы путем внесения изменений в действующее трудовое законодательство РФ и его совершенствование позволит внести ясность в практику применения дистанционного труда.

Библиографический список:

1. Минкина, Н.И. Развитие трудовых отношений в условиях цифровой экономики в России [Текст] / Н.И. Минкина // Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями: материалы семнадцатой международной научно-практической конференции - Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России, 2019. - Ч. 1. - С. 120-121.
2. Решение Новосибирского областного суда по делу № 33-1556/2017 от 2017 [Электронный ресурс].
3. Решение Центрального районного суда г. Волгограда по делу № 2-7755/2017 от 2017 [Электронный ресурс].

4. Решение Ворошиловского районного суда г. Ростова–на–Дону по делу №2-1645/2018 от 2018 [Электронный ресурс].

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕДОПУСТИМОСТИ НАРУШЕНИЯ РЕЖИМА КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧАСТНОГО АГЕНСТВА ЗАНЯТОСТИ

Коробкова Анастасия Алексеевна

Университет прокуратуры Российской Федерации

Научный руководитель: Чупрова Елена Викторовна, Университет прокуратуры Российской Федерации, профессор кафедры, младший советник юстиции, кандидат юридических наук, доцент

В российском праве с XIX в. существует понятие коммерческого посредничества. В 1915 году создано Всероссийское бюро труда, активное расширяется биржевая сеть. На то время нельзя сказать о трехсторонней конструкции заемного труда как таковой, но, тем не менее, посредничество и зачатки наемного труда уже существовали. Заемный труд регулировался рядом нормативных актов, в числе которых Устав о промышленном труде 1913 г. (ст. 534) и КЗоТ РСФСР 1922 г. (ст. 32)¹.

В современном российском трудовом праве термин частного агентства занятости (далее – ЧАЗ) раскрывается как «юридическое лицо, зарегистрированное на территории Российской Федерации и прошедшее аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством

¹ Об этом подробнее см.: М. Лушникова Регулирование наемного труда: историческая преемственность. // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013, N 5.

Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (п. 1 ч 2 ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации») ¹ (далее – Закон РФ «О занятости»). На практике недостаточное правовое регулирование порождает ряд проблем.

Согласно ч. 10 ст. 341.2 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ² (далее – ТК РФ), обязанностью ЧАЗ является осуществление контроля соблюдения принимающей стороной трудового законодательства, при этом последняя не имеет права этому препятствовать. Здесь скрывается первая проблема.

Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»³ (далее – ФЗ «О коммерческой тайне») в ст. 4 определяет критерии информации, полученной незаконно. Согласно данной норме, деятельность ЧАЗ по осуществлению обязанности контроля является незаконным получением информации, составляющей коммерческую тайну. Следовательно, трудовое законодательство вступает в противоречие с ФЗ о коммерческой тайне: исполнение ЧАЗ обязанности контроля, установленной ТК РФ, невозможно без нарушения норм, регулирующих институт коммерческой тайны.

В качестве возможных решений данной проблемы стоит рассмотреть следующее.

¹ «Российская газета», № 84, 06.05.1996

² «Российская газета», № 256, 31.12.2001

³ «Российская газета», № 166, 05.08.2004

Опираясь на мнения авторитетных ученых в области трудового права¹, предлагаем установление императивной нормы о включении в дополнительное соглашение к трудовому договору положений о степени вмешательства ЧАЗ в деятельность принимающей стороны, что позволит конкретизировать отношения субъектов в вопросах о коммерческой тайне. Достижение компромисса между ЧАЗ и принимающей организацией с помощью детальной регламентация способа и степени обязанности контроля, установленной ч. 10 ст. 341.2 ТК РФ, обеспечит возможность «оживления» данной нормы, фактической ее реализации.

В науке трудового права существуют точки зрения, согласно которым, корректировка норм ФЗ «О коммерческой тайне» позволит избежать противоречия с трудовым законодательством². В перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну, указанных в ст. 5 ФЗ «О коммерческой тайне», целесообразно включить и сведения, необходимые ЧАЗ для осуществления контроля над соблюдением трудового законодательства в отношении приглашенного работника. Это позволит избежать факта нарушения коммерческой тайны со стороны ЧАЗ.

Взаимный контроль ЧАЗ и принимающей организации также является вариантом решения проблемы, хотя и более сложным в реализации. Степень вмешательства ЧАЗ в деятельность организации должна быть под наблюдением самой организации. В таком случае обе

¹ Об этом подробнее см.: Тучкова Э.Г. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 10-е издание /Под ред. Тучковой Э.Г. Проспект, 2018

² Шостак И.В. Институт экономики и права (филиал АТиСО, г. Севастополь)// Труд и социальные отношения, 2013 № 10, Академия труда и социальных отношений (Москва) С. 53-65

стороны будут иметь равные возможности контроля друг за другом, тем самым снизится риск злоупотребления каждой из них.

Во многом описанный выше конфликт законодательных норм продолжает существовать вследствие отсутствия федерального закона, принятие которого продиктовано ст. 341.3 ТК РФ.

В настоящее время разработан проект Закона «О защите прав работников, нанятых частными агентствами занятости, с целью предоставления их труда третьим лицам»¹, который предлагает установить особенности правового регулирования труда работников ЧАЗ, гарантировать их трудовые права. Представляется верной позиция ряда правоведов о том, что для осуществления контроля, предусмотренного ч. 10 ст. 341.2 ТК РФ, над принимающей организацией, необходимо включение положений об обязательном для последней раскрытии информации².

В 2004 году на парламентских слушаниях в Государственной Думе названный проект обсуждался совместно с перспективой ратификации Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» (Заключена в г. Женеве 19.06.1997)³ (далее - Конвенция). По окончании

¹ Проект закона о заемном труде URL: http://www.apsc.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=3384:ztrud (дата обращения – 02.02.2019)

² Злобин Р.Р. Заемный труд и социальная защита наемных работников // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaemnyy-trud-i-sotsialnaya-zaschita-naemnyh-rabotnikov> (дата обращения: 02.02.2019)

³ Конвенция о частных агентствах занятости URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c181_ru.htm (дата обращения – 02.11.2018)

слушаний была вынесена рекомендация по принятию ФЗ «О защите прав работников, нанятых частными агентствами занятости, с целью предоставления их труда третьим лицам» и ратификации Конвенции, но это так и не было реализовано¹. Отсутствие ратификации данного документа представляется существенным упущением для российского права.

Так, ст. 1 Конвенции содержит развернутое определение термина «частное агентство занятости». В отличие от Закона РФ «О занятости», Конвенция более углубленно рассматривает данное понятие. Она перечисляет ограниченный перечень услуг, составляющих деятельность ЧАЗ, а также наделяет частных лиц способностью выступать в качестве него.

Кроме того, ч. 3 ст. 1 Конвенции определяет обработку персональных данных работника как «сбор, хранение, подборку, распространение или любое иное использование информации, касающейся работника, личность которого установлена или может быть установлена». Ч. 3 ст. 2 Конвенции провозглашает одной из целей не только обеспечение возможности действовать для ЧАЗ, но и защиту трудящихся, пользующихся их услугами. Данное положение применимо и в вопросе вмешательства ЧАЗ в деятельность принимающей стороны в целях контроля соблюдения трудовых прав и законных интересов работников.

В силу наличия существенных проблем в регулировании деятельности ЧАЗ, ратификация конвенции способствовала бы

¹ Анисимова Н.А. Проблемы использования привлеченного персонала на российском рынке труда // Интернет-журнал Науковедение. 2013. №3 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-ispolzovaniya-privlechennogo-personala-na-rossiyskom-rynke-truda> (дата обращения: 05.03.2019)

повышению уровня защиты прав заемных работников и внесению изменений в национальное законодательство по указанному вопросу.¹

Правоотношения между работником и принимающей стороной не урегулированы не только в грани коммерческой тайны. Остается расплывчатым соотношение власти ЧАЗ и принимающей стороны над работником. Не ясно, чем гражданам следует руководствоваться, если требования ЧАЗ и принимающей организации противоречат друг другу. В таком случае отсутствует один из важнейших признаков трудового правоотношения, необходимых для эффективной организации труда, - подчинение работника правилам трудового распорядка на своём рабочем месте. Отсутствие трудовых отношений влечет за собой и отсутствие дисциплинарной власти принимающей стороны над работником². Возможным решением данной проблемы может стать закрепление в ТК РФ понятия «коллективного работодателя», что позволит консолидировать потенциал ЧАЗ и принимающей организации в вопросе властных отношений с работником.

На основании всего сказанного выше, сделаем следующие выводы. Проблема регулирования деятельности ЧАЗ, в частности вопросы их вмешательства в коммерческую тайну принимающей

¹ Тютин Е.В. Проблема ратификации важнейших конвенций МОТ // Марийский юридический вестник. 2004. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-ratifikatsii-vazhneyshih-konventsiiy-mot> (дата обращения: 02.02.2019)

² Васюков С.В. Правовое положение работников, направляемых к другому работодателю по договору предоставления персонала // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2015. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-polozhenie-rabotnikov-napravlyaemyh-k-drugomu-rabotodatelju-po-dogovoru-predostavleniya-personala> (дата обращения: 28.03.2019)

организации, все еще остается не решенной. Детальная регламентация с правовой точки зрения описанных аспектов в федеральном законодательстве позволит гарантировать трудовые права и свободы граждан, занятых в принимающих организациях, обеспечить возможность осуществления обязанности ЧАЗ по контролю.

Библиографический список:

1. Анисимова Н.А. Проблемы использования привлеченного персонала на российском рынке труда // Интернет-журнал Науковедение. 2013. №3 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-ispolzovaniya-privlechenogo-personala-na-rossiyskom-rynke-truda> (дата обращения: 05.03.2019);
2. Васюков С.В. Правовое положение работников, направляемых к другому работодателю по договору предоставления персонала // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2015. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-polozhenie-rabotnikov-napravlyaemyh-k-drugomu-rabotodatellyu-po-dogovoru-predostavleniya-personala> (дата обращения: 28.03.2019)
3. Злобин Р.Р. Заемный труд и социальная защита наемных работников // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2012. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaemnyu-trud-i-sotsialnaya-zaschita-naemnyh-rabotnikov> (дата обращения: 02.02.2019);
4. Лушникова М. Регулирование наемного труда: историческая преемственность. // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013, N 5.
5. Тучкова Э.Г. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 10-е издание /Под ред. Тучковой Э.Г. Проспект, 2018;
6. Тютина Е.В. Проблема ратификации важнейших конвенций МОТ // Марийский юридический вестник. 2004. №3. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/problema-ratifikatsii-vazhneyshih-konventsiiy-mot> (дата обращения: 02.02.2019);

7. Шостак И.В. Институт экономики и права (филиал АТиСО, г. Севастополь)// Труд и социальные отношения, 2013 № 10, Академия труда и социальных отношений (Москва) С. 53-65.

ОСОБЕННОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН И ЛИЦ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА В РОССИИ

Овечкина Мария Андреевна

*Московский государственный юридический университет
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)*

*Научный руководитель: Рогалева Галина Анатольевна, Московский
государственный юридический университет
имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кандидат юридических наук, доцент*

В настоящее время неоспоримы тенденции глобализации, проявляющейся как в культурной и политической, так и в экономической сфере. Россия активно входит в мировое экономическое пространство, осваивая в том числе и международный рынок труда. В данном ключе несомненно актуальным является изучение существующего в Российской Федерации законодательства, регулирующего труд иностранных граждан и лиц без гражданства.

Иностранный гражданин – физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства, а лицо без гражданства - не имеющее доказательств наличия гражданства (подданства) иностранного государства.¹ Законодательное регулирование труда данных лиц будет рассмотрено в моей работе.

¹ ФЗ от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"

В Российской Федерации в области применения норм трудового права существует принцип национального режима. Данный принцип означает, что иностранные граждане и лица без гражданства пользуются правами и несут обязанности наравне с гражданами РФ, на них распространяются все общие положения законодательства.

Основы правового регулирования труда заложены в ст.37 Конституции. В данной статье провозглашается свобода труда (ч. 1), устанавливается запрет принудительного труда (ч. 2). право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы(ч.3); право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку(ч.4); право на отдых(ч.5). Данные права являются базовыми, их важность признана на международном уровне. Например, в статье 23 Всеобщей Декларацией Прав Человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 признается право каждого человека на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации и так далее. Данные нормы являются неотъемлемыми условиями выполнения трудовой функции как граждан РФ, так и иностранных граждан и лиц без гражданства.

Несомненно, труд иностранцев регулирует Трудовой Кодекс РФ. В Трудовом кодексе в разделе особенностей регулирования труда отдельных категорий работников (часть 4), существует отдельная глава (гл. 50.1), раскрывающая особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства. В статье 11 ТК РФ говорится, что на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются также и на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без

гражданства (что является дополнительным закреплением провозглашенного в Конституции РФ национального режима). Поэтому, источником регулирования труда данной категории работников можно считать ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ, ФЗ от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" и т.д.

В силу того, что на иностранных граждан и лиц без гражданства распространяются общие правила и нормы трудового законодательства, для характеристики их статуса как отдельной категории работников необходимо рассмотреть прежде всего дополнительные требования, а также ограничения, применяемые в отношении исполнения ими трудовой функции. В данном случае изучению подлежит глава 50.1 ТК РФ, а также Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", который определяет правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации, а также регулирует отношения, возникающие в связи с пребыванием иностранных граждан в РФ и осуществлением ими на территории РФ трудовой, предпринимательской и иной деятельности.

Согласно ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» существуют разные категории иностранных граждан и лиц без гражданства в зависимости от режима пребывания в РФ, для каждой категории существуют свои особенности трудоустройства.

Временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин - лицо, прибывшее в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание. Согласно ст. 327.2 ТК РФ при заключении трудового договора с данной категорией работников в

общем порядке указываются сведения о разрешении на работу или патенте, они не вправе осуществлять трудовую деятельность при их отсутствии.

Каково различие патента и разрешения на работу? Патент выдается иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы. Разрешение на работу является документом, дающим право работать эмигрантам, прибывшим на территорию Российской Федерации на основании визы. Из этого правила существуют и исключения. Так, согласно статье 97 "Договора о Евразийском экономическом союзе"¹ (в данный союз входят Республики Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызская Республика и Российская Федерация) трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства, что означает, что в оформлении патента для них нет необходимости. Важным ограничением труда временно пребывающих в Российской Федерации является норма (ст. 13, п. 4.2 ТК РФ), согласно которой они не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу. Это значительно затрудняет выполнение трудовой функции иностранным работником в компании, имеющей представительство в других субъектах, а также совмещение одним работником нескольких ставок с разной специальностью. На мой взгляд, данное положение подлежит более детальному законодательному регулированию.

¹ Договор о Евразийском экономическом союзе (Астана, 29 мая 2014 года)

Временно/постоянно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин - лицо, получившее разрешение на временное проживание (срок действия составляет три года)/вид на жительство. Согласно пп. 1, п. 4, ст. 13 ФЗ N 115-ФЗ данным лицам нет необходимости получать разрешение на работу либо патент.

Также, для иностранных граждан и лиц без гражданства существует ограничение по определенным видам трудовой деятельности. В статье 14 ФЗ N 115-ФЗ сказано о том, что иностранный гражданин не имеет права находиться на муниципальной службе; замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации; быть членом экипажа военного корабля Российской Федерации или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации; быть командиром гражданского воздушного судна; быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации.¹

Ограничения возможности реализации трудовой функции иностранными гражданами и лицами без гражданства установлены и в Конституции РФ: Президентом (ст. 81), Депутатом Государственной Думы Федерального Собрания РФ (ст. 97), судьей (ст. 119) могут быть только граждане РФ. Также, в ФЗ от 28.12.2010 N 403-ФЗ "О Следственном комитете Российской Федерации", ФЗ от 21.07.1997 N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации", ФЗ от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации", ФЗ от 14.04.1999 N 77-ФЗ "О ведомственной охране", ФЗ от 21.07.1997 N 118-ФЗ "О судебных приставах" требованием к кандидату при поступлении

¹ФЗ от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"

на службу либо назначении должность является гражданство РФ, а в ФЗ от 27.05.1996 N 57-ФЗ "О государственной охране", ФЗ от 10.01.1996 N 5-ФЗ "О внешней разведке", ФЗ от 03.04.1995 N 40-ФЗ "О федеральной службе безопасности" к наличию гражданства РФ добавляется отсутствие иностранного гражданства, что также ограничивает возможность поступления на нее иностранных граждан и лиц без гражданства.

Таким образом, на основании изученных нормативно-правовых актов можно сделать следующий вывод: особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства выражаются прежде всего в ограничениях и дополнительных требованиях, предъявляемых к ним. Можно предположить, что данные положения обосновываются желанием законодателя оградить национальных рынок труда от иностранного влияния.

Библиографический список:

1. "Всеобщая декларация прав человека" (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)
2. Конституция Российской Федерации
3. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
4. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"
5. Договор о Евразийском экономическом союзе (Астана, 29 мая 2014 года)
6. Трудовое право России. Учебное пособие/Под ред. Куренного А.М., 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2015.
7. Насырова Лилия Габдулловна, Конституционно-правовые особенности использования труда иностранных граждан в Российской Федерации // ВЭПС. 2011. №4.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Гареев Амир Айдарович

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

*Научный руководитель: Гареева Наиля Альфритовна, Казанский
инновационный университет ИЭУП (г. Нижнекамск)*

Правовое регулирование использования труда в различных аспектах его проявления – это одна из основных задач отечественного трудового законодательства. Особое внимание в котором отводится иностранным гражданам, которые наряду с трудовым правом также имеют особый статус во многих других отраслях права. Зачастую одним из наиболее популярных методов пополнения их рабочей силы в российскую экономику является миграция, причем нередко носящая нелегальный характер. Проблема нелегальной миграции в России обусловлена тем, что легальное поле миграции искусственно сужено российским законодательством и правоприменительной практикой органов власти. Тем не менее, ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»¹ называет ряд исключений для иностранных граждан, обладающих своим положением в рамках данной нормы и зачастую представляющих интерес или выгоду для РФ в той или иной сфере общества. Но также наряду с либерализацией миграционного законодательства и

¹Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002 N 115-ФЗ (последняя редакция)

смещением направления борьбы с незаконной миграцией с самих мигрантов на работодателей, нарушающих миграционное и трудовое законодательство, неотъемлемым условием предотвращения неурегулированной миграции является обустройство границ.¹

Вдобавок стоит отметить, что нелегальная иммиграция значительно расширяет скрытый рынок труда, сужая официальный рынок ввиду недостаточной отрегулированности взаимоотношений России с государствами нового зарубежья, отсутствии четкой и эффективной государственной миграционной политики, а также в новизне миграционной проблемы для России, не имевшей ранее соответствующего опыта ее действенного разрешения.² Нельзя не упомянуть и о том, что скрытый рынок труда носит сразу двойной проблемный характер: как экономический, так и правовой; поскольку с одной стороны, он не дает реальную картину ВВП, увеличивает риски предпринимателей и уровень коррумпированности и так далее. С точки зрения права, это нарушение законодательства с последующим игнорированием его, что может привести к различным видам ответственности, также это дальнейшая правовая незащищенность нелегальных мигрантов, правовые риски работодателя, и список этот, открытый.

Более того, в рамках регулирования труда иностранных граждан, Российское законодательство исходит из применения в области трудовых отношений принципа национального режима, который основывается на том, что иностранные граждане пользуются

¹ Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя: монография. – М.: Дашков и Ко. – 2009. С. 7-13.

² Бекашев Д. К. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография / Д. К. Бекашев, Д. В. Иванов. - М.: Проспект, 2013. - 392 с.

правами и несут обязанности наравне с российскими гражданами, на них распространяются все общие положения трудового законодательства РФ.¹ Этот принцип также распространяется в ст. 327.1. Трудового кодекса в том плане, что трудовые отношения между работодателем и работником-иностранцем и работником без гражданства имеют равный юридический статус наравне с работниками из РФ, но если это не предусмотрено специальным ФЗ.

Другая, не менее интересная для права категория лиц в РФ – это временно проживающие на территории РФ иностранные граждане. Временно проживающие на территории РФ иностранные граждане могут осуществлять трудовую деятельность только в пределах того субъекта, на территории которого им разрешено временное проживание. Правительство РФ, учитывая региональные экономические связи, вправе разрешить работу и на территории другого субъекта, на основании пункта 6 статьи 13 закона №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».² То есть в данном случае праворегулирование трудовых отношений обременяется еще одним критерием – территориальным, который объективно, в данном случае, ограничивает экономическую свободу субъекта трудовых отношений, что в большинстве своем негативно сказывается на данной проблематике. С точки зрения автора, перспектива такого ограничения будет только усугублять ситуацию и

¹ Шинкарецкая Г.Г. Роль международного права в отборе норм для применения в России / Г.Г. Шинкарецкая. //Государство и право, -2014.- №1.-С.93-100

² Михайлец Ю.О. Внешняя трудовая миграция в России: состояние, проблемы, перспективы // Социальные процессы и социальная политика. - 2010. - №6. - С. 108-112

один из возможных и эффективных методов воздействия – это отмена нормы о взаимосвязи временного проживания и трудовой деятельности.

Важную роль в регулировании миграционных проблем играет Федеральный закон «О гражданстве», устранивший нечеткость критериев, по которым предоставляется российское гражданство и упорядочивший саму процедуру получения гражданства. Одно из существенных нововведений предоставляет иностранным работникам право на получение российского гражданства «при условии непрерывного проживания на территории РФ в течение пяти лет со дня получения вида на жительство».¹ Это нововведение фактически стало первым шагом на пути к уменьшению «бюрократических» и «традиционных» с точки зрения российского законодательства издержек, связанных с приобретением права на законную трудовую деятельность, а в дальнейшем и к упрощению самой процедуры возникновения и функционирования трудовых отношений.

Исходя из последних политических и экономических событий на Украине, особое внимание уделяется трудовым правам беженцев и лицам, которым предоставлено политическое убежище. В ряде случаев необходимость правового урегулирования их нахождения на территории РФ, а также трудовых правоотношений, гораздо более острая ввиду осложнённости политическими мотивами, и, безусловно, социальным и материальным положением. Данные лица в правовом отношении уравниваются с постоянно проживающими в РФ иностранцами. Им предоставляются права как гражданам РФ, кроме случаев, специально предусмотренных законодательством, в частности,

¹ Федеральный закон "О гражданстве Российской Федерации" от 31.05.2002 N 62-ФЗ

ограничений иностранным лицам для определенных профессий и должностей.¹

Проблема труда иностранцев состоит в том, что для них предусмотрен ряд ограничений и особенностей осуществления трудовой деятельности на территории РФ, которые также затрагивают работодателя. На последнем лежат обязанности и ответственность, связанные с получением разрешения на привлечение иностранных работников, разрешений на работу, приглашений, постановкой на учет по месту пребывания, обеспечением жильем, медицинской помощью, уведомлением государственных органов о заключении и изменении трудовых или гражданско-правовых договоров с такими лицами.² Очень часто все эти факторы вкуче никак не стимулируют работодателей привлекать иногда квалифицированную помощь из-за рубежа, а, наоборот, снижают интерес ввиду экономической и правовой обремененности, которая вряд ли выгодно оберется работодателю. Поэтому, один из путей решения данной проблемы трактуется автором как необходимость более частого применения ст. 13 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», а также снижение этого бремени с работодателя и его (речь о бремени) переориентировка на соответствующие специальные структуры, которые могут выполнить эти функции быстрее и эффективнее.

Потребность в привлечении иностранных работников определяется на основании заявок работодателей, заказчиков работ (услуг) (за исключением физических лиц, привлекающих иностранных работников для личных, домашних и иных подобных нужд, не

¹ Чирков С.А. К вопросу о праве иностранных граждан и лиц без гражданства на российскую пенсию // Трудовое право. — 2009. — № 8.

² Петрович М. Правовое положение иностранных граждан в законе РФ // Российский бюллетень по правам человека. — 2002. — № 16.

связанных с осуществлением предпринимательской деятельности) о потребности в привлечении указанных работников для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест либо выполнения работ (оказания услуг), которые рассматриваются межведомственной комиссией субъекта РФ по вопросам привлечения и использования иностранных работников из числа представителей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений субъекта РФ, заинтересованных территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, включая территориальный орган ФМС России, территориальный орган ФНС России, территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости, и органов исполнительной власти субъектов РФ.

В заключении стоит отметить, что труд иностранцев в России – явление весьма противоречивое и сложное. Ввиду не столь длинной «правовой истории вопроса» в данной области еще есть широкое поле для развития законодательства, но в то же время возникло ряд проблем, которые находят свое решение либо в специальных законах, либо в доктрине трудового права. Однако эффективность и обширность их разрешения пока что, к сожалению, не столь высока. И еще одним спорным моментом является сама процедура привлечения субъекта трудовой деятельности – иностранца к трудовым правоотношениям ввиду сложной излишне обремененной системы их трудоустройства. Поэтому даже некоторые авторы называют эту проблему превалирующей.

Библиографический список:

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019)
2. Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002 N 115-ФЗ (последняя редакция)

3. Федеральный закон "О гражданстве Российской Федерации" от 31.05.2002 N 62-ФЗ.
4. Бекашев Д. К. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография / Д. К. Бекашев, Д. В. Иванов. - М.: Проспект, 2013. - 392 с.
5. Михайлец Ю.О. Внешняя трудовая миграция в России: состояние, проблемы, перспективы // Социальные процессы и социальная политика. - 2010. - №6. - С. 108-112
6. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя: монография. – Петрович М. Правовое положение иностранных граждан в законе РФ // Российский бюллетень по правам человека. — 2002. — № 16. М.: Дашков и Ко. – 2009. С. 7-13.
7. Чирков С.А. К вопросу о праве иностранных граждан и лиц без гражданства на российскую пенсию // Трудовое право. — 2009. — № 8.
8. Шинкарецкая Г.Г. Роль международного права в отборе норм для применения в России / Г.Г. Шинкарецкая. //Государство и право, - 2014.-№1.-С.93-100.

**ТРУД СПОРТСМЕНОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СО СПОРТСМЕНАМИ**

Нагдалян Давид Артурович

Московская государственная юридическая академия

имени О. Е. Кутафина (МГЮА)

*Научный руководитель: Коломоец Елена Евгеньевна, Московская
государственная юридическая академия имени О. Е. Кутафина
(МГЮА), старший преподаватель, кандидат юридических наук*

Труд – непосредственная составляющая жизни человека. Вообще под трудом понимают «всякое напряжение телесных и умственных сил»¹. Такое определение труда дает нам толковый словарь В. И. Даля. Правильным было бы говорить о том, что труд – целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей отдельного человека, предприятий, людей или общества в целом². Особо интересным в настоящее время является регулирование труда спортсменов, так как труд спортсменов является специфичным, с присущими ему особенностями. Подтверждением данному факту

¹ Иллюстрированный толковый словарь русского языка / В. И. Даль. – М.: ЭКСМО, 2007. – 204 с.;

² Современный экономический словарь / Сост. Б.А.Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 4-е изд., перераб и доп. – М.: ИНФР-М, 2004. – 480с.

служит отдельная глава в Трудовом кодексе, регулирующая труд спортсменов и тренеров.

Развитие трудового законодательства в сфере спорта началось давно. Во времена СССР был принят ряд правовых актов, регулирующих данный вопрос. Например, 2 августа 1988 года было принято Постановление Совета министров СССР N 945 "О совершенствовании управления футболом, другими видами спорта и дополнительных мерах по упорядочению содержания команд и спортсменов по основным видам спорта", 8 января 1991 года Постановление Совета министров СССР от N 14 "О дополнительных мерах по экономической деятельности в области спорта". Данные акты устанавливали основные, исходные начала в сфере профессионального спорта. Так, Постановление № 945 говорило о необходимости обеспечить дальнейшее совершенствование управления футбола и других игровых видов спорта, устанавливало создание Футбольного Союза, спортивных клубов 3-х типов по футболу и другим видам спорта, стаж профессиональной спортивной деятельности стал учитываться как стаж работы¹. Главной особенностью Постановления от 08.01.1991 стало регулирование трудовых отношений спортсменов путем составления контракта – особой формы трудового договора, который заключался между самим спортсменом и Государственным

¹ Постановление Совмина СССР, ВЦСПС, ЦК ВЛКСМ от 02.08.1988 г. № 945 «О совершенствовании управления футбол, другими игровыми видами спорта и дополнительных мерах по упорядочению содержания команд и спортсменов по основным видам спорта» // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 03.01.19), статьи 1-3, 8.

комитетом СССР по физической культуре и спорту¹. В дальнейшем происходило развитие законодательства в России путем принятия «Основ законодательства о физической культуре и спорте» от 27.04.1993, которые устанавливали права граждан на занятие профессиональным спортом, льготы и гарантии в области физической культуры и спорта². Следующей вехой в развитии трудового законодательства в сфере спорта стал ФЗ от 29.04.1999 г. N 80-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ», который на данный момент утратил силу. Действующим является ФЗ от 04.12.2007 № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в РФ", который во многом отличается от предыдущего. В частности, в новом законе был расширен понятийный аппарат такими терминами как «правила спорта», «объекты спорта», «массовый спорт», то есть те понятия, которые необходимы для понимания данной сферы. Кроме того, важной особенностью данного закона является статья, посвященная правам и обязанностям спортсменов. Статья 24 говорит о возможности спортсменов выбора вида спорта, получение разряда, заключение трудового договора и т.д. Основными обязанностями являются соблюдение правил безопасности при тренировочных, спортивных мероприятиях, антидопинговых правил, медицинских требований, прохождение медицинских

¹ Постановление Совмина СССР от 08.01.1991 № 14 «О дополнительных мерах по экономической деятельности в области спорта» // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 04.01.19), статьи 1-3.

² Основы законодательства РФ о физической культуре и спорте» (утв. ВС РФ 27.04.1993 № 1993 4868-1) (ред. от 24.12.1993 // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 04.01.19), статьи 3, 33-37.

осмотров, соблюдение этических норм в области спорта¹. Основные права и обязанности закреплены в данном законе и не находят своего отражения в Трудовом кодексе². Это является объяснимым, ведь ФЗ № 329 принят раньше, чем была введена глава об особенностях регулирования труда спортсменов и тренеров. Глава Трудового Кодекса 54.1, хоть и не содержит сведений о правах спортсменов, но говорит об их трудовой функции – участие в соревнованиях по определенным видам спорта. Необходимо обозначить, что спортсмены являются особым видом работников, таким образом, на спортсменов действуют общие правила и правила, предусмотренные главой 54.1, которая была введена Федеральным законом от 28.02.2008 N 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»³. Данная глава отражает специфику труда спортсмена. Например, при заключении трудового договора на неопределенный срок или срочный трудовой договор в него, помимо общих условий (ст. 57 ТК), необходимо включать такие условия как обязанность спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, общероссийские антидопинговые правила и правила международных организаций,

¹ Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 № 329-ФЗ (последняя редакция) // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 05.01.19), статьи 2, 24.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 08.01.19).

³ Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации» от 28.02.2008 № 13-ФЗ (последняя редакция) // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 08.01.19).

участвовать в соревнованиях по указанию работодателя. Суть этих обязанностей раскрывается в судебной практике, где говорится о том, что такое спортивный режим, допинг и т.д.¹. Кроме того, каждый спортсмен обязан проходить предварительный медицинский, а также периодические медицинские осмотры, которые необходимы как для работодателя, преследующего свои интересы, так и для спортсмена, ведь спорт связан с физическими и психическими нагрузками на организм, влияющими на жизнь и здоровье. Считаем важными периодические обследования, ведь их основная задача – контроль состояния здоровья спортсмена, своевременное предупреждение профессиональных заболеваний, травм. Кроме того, специфика такого труда требует установление дополнительных гарантий. Законодатель, осознавая это, устанавливает их: проведение восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена, предоставление питания за счет работодателя, социально-бытовое обслуживание, компенсация транспортных расходов и другие. Важным также является вопрос расторжения трудового договора, который отличается от общего порядка. Во-первых, помимо общих оснований расторжения договора предусмотрены дополнительные (спортивная дисквалификация на срок 6 и более месяцев, нарушение антидопинговых правил). Во-вторых, работник обязан уведомить работодателя о расторжении договора в письменной форме не за 2 недели, а за месяц; выплатить денежную сумму работодателю, если расторжение по инициативе работника, предусмотрено договором, без уважительных причин.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров" // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 08.01.19).

Акты, регулирующие трудовую деятельность спортсменов, создают «правовое поле» для возникновения трудовых отношений, дефиниция которых дана в статье 15 Трудового Кодекса РФ. Трудовые отношения, возникающие между работодателем и спортсменом, имеют свои особенности. Во-первых, трудовое отношение связано с выполнением работником трудовой функции в коллективе, что говорит о кооперации труда. В спорте тоже необходима кооперация труда при коллективных видах спорта (футбол, хоккей), но есть и одиночные виды спорта, где нет необходимости во взаимодействии с коллективом (фигурное катание, борьба и другие). Во-вторых, признаком трудового правоотношения является его возмездный характер, который предполагает оплату в денежной форме, размер которой зависит от количества и качества труда, сложности, опасности и других факторов. Критерии оплаты труда спортсменов могут быть не связаны с количеством затраченного времени, систематическим выполнением труда. Спорт во многом связан с прибылью, получение которой возможно путем привлечения зрителя, поэтому работодатель готов зачастую платить не за затраченное время и интенсивность труда, а за возможность привлечь зрителя. Например, в настоящее время популярным видом спорта является смешанные единоборства, а одной из известнейших организаций по проведению таких боев UFC. Организаторы UFC привлекают бойцов, которые действительно способны создать шоу, «зажечь» зрителя, привлечь огромную аудиторию, что в конечном итоге приводит к баснословным прибылям. В-третьих, трудовые отношения непосредственно связаны с рабочим временем, когда работник исполняет трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и

условиями трудового договора¹. Так, спортсмен не может работать с 8 до 16 часов, его рабочее время – тренировки, соревнования, восстановительные мероприятия. Можно утверждать, что специфика рабочего времени спортсмена обуславливается спецификой такого вида трудовой деятельности. В-четвертых, трудовые отношения включают в себя трудовую дисциплину. Поддержание трудовой дисциплины отличается в организациях, где трудятся спортсмены. За нарушение трудовой дисциплины работник может нести дисциплинарную ответственность, в то время поддержание дисциплины у спортсменов обеспечивается чаще всего самой организацией, где устанавливаются правила, дополнительная ответственность за их нарушение.

Таким образом, труд спортсменов – это особый вид труда, к которому необходим особый подход. Регулирование труда спортсменов действительно является важным вопросом в настоящее время. Можем утверждать, что на сегодняшний день сложилась регулирующая трудовую деятельность спортсменов нормативная база, которую необходимо пополнять, унифицировать. Кроме того, особенности трудовой деятельности спортсмена обуславливают особенности трудовых отношений, в которых участвует спортсмен.

Библиографический список:

1. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации» от 28.02.2008 № 13-ФЗ (последняя редакция) // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 10.01.19), статья 91.

2. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 № 329-ФЗ (последняя редакция) // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>
4. Основы законодательства РФ о физической культуре и спорте» (утв. ВС РФ 27.04.1993 № 1993 4868-1) (ред. от 24.12.1993 // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>
5. Постановление Совмина СССР от 08.01.1991 № 14 «О дополнительных мерах по экономической деятельности в области спорта» // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>
6. Постановление Совмина СССР, ВЦСПС, ЦК ВЛКСМ от 02.08.1988 г. № 945 «О совершенствовании управления футбол, другими игровыми видами спорта и дополнительных мерах по упорядочению содержания команд и спортсменов по основным видам спорта» // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru/>
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров") // [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://pravo.gov.ru>
8. Иллюстрированный толковый словарь русского языка / В. И. Даль. – М.: ЭКСМО, 2007. – 289 с
9. Современный экономический словарь / Сост. Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 4-е изд., перераб и доп. – М.: ИНФР-М, 2004. – 512 с.

**ЛИМИТ НА ЛЕГИОНЕРОВ КАК НЕПРАВОМЕРНОЕ
ОГРАНИЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СПОРТСМЕНАМИ
ТРУДОВОЙ ФУНКЦИИ**

Чеботарева Анна Александровна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

*Научный руководитель: Буянова Марина Олеговна, Национальный
исследовательский университет «Высшая школа экономики», доктор
юридических наук, профессор*

Статья 20.3. Федерального закона от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (далее – «Закон о спорте»)¹ предоставляет Министерству спорта Российской Федерации (далее – «Минспорт России») право утверждать ограничения на участие спортсменов, не имеющих права выступать за спортивные сборные команды Российской Федерации, в международных, всероссийских спортивных соревнованиях по командным игровым видам спорта. Такие ограничения принято называть лимитом на легионеров.

Лимит оказывает негативное влияние на несколько базовых трудовых прав и свобод работников (в данном случае профессиональных спортсменов), гарантированных внутри региональных организаций экономической интеграции (Европейский

¹ Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 10.12.2007, N 50, ст. 6242.

Союз (ЕС), Евразийский экономический союз (ЕАЭС)). Во-первых, ограничивается свобода движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, закрепленная п. 1 ст. 1 Договора о ЕАЭС¹, ст. 45 Договора о функционировании ЕС², также подтвержденная в многочисленных судебных решениях. Во-вторых, таким образом создаются препятствия для полноценной реализации трудовой функции спортсменами. В соответствии с ч. 1 ст. 348.1. ТК РФ³ трудовая функция спортсмена состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенному виду спорта. Невключение в заявку на часть матчей соревнований не обеспечивает в полной мере реализацию одного из двух основных аспектов трудовой функции - участие в соревнованиях. Одной из основных целей функционирования организаций экономической интеграции является создание единого рынка, внутри которого обеспечивается свобода перемещения рабочей силы⁴. В соответствии с этим не требуется получение особого разрешения на работу в государствах-членах, а они, в свою очередь, не должны устанавливать и применять ограничения для защиты национального рынка труда, кроме необходимых в целях обеспечения национальной безопасности и общественного порядка (п.

¹ Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29.05.2014) // Официальный сайт Евразийской экономической комиссии. URL: <http://www.eurasiancommission.org> (дата обращения: 25.03.2019).

² Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. OJ C 326, 26.10.2012. P. 47 – 390.

³ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ // СЗ РФ. 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

⁴ James A. R. Nafziger, Stephen F. Ross. Handbook on International Sports Law. — Edward Elgar Publishing, 2011. — 567 p.

2.ст. 97 Договора о ЕАЭС и др.). Единственный допустимый случай установления лимитов во внутреннем законодательстве государств-членов – их обусловленность необходимостью обеспечения национальной безопасности и общественного порядка. Вместе с тем следует отметить, что такие ограничения должны удовлетворять критерию пропорциональности, то есть быть минимально возможной мерой для достижения заявленной цели.

Суд ЕАЭС в консультативном заключении от 7 декабря 2018 г.¹ проанализировал законодательство государств-участников и установил, что лимит на легионеров представляет собой ограничение трудовой деятельности или ограничение в отношении рода занятий, в той мере, в какой оно непосредственно затрагивает участие легионеров в соревнованиях, а также возможность заключения трудового договора с профессиональными спортсменами – трудящимися государств – членов ЕАЭС. Не имеет значения и то, что формально трудовые договоры с вышеупомянутыми спортсменами заключаются без ограничений; важно отсутствие фактической возможности осуществления ими трудовой функции в полной мере. Суд ЕАЭС также посчитал установленные ограничения непропорционально строгими для целей реализации государственной политики Российской Федерации в сфере профессионального спорта и создания условий для подготовки спортсменов и указал на недопустимость установления в национальном законодательстве государств-членов ограничений трудовой деятельности по признаку гражданства государства-члена.

¹ Консультативное заключение от 7 декабря 2018 года по заявлению Евразийской экономической комиссии от 29 мая 2014 года // Официальный сайт Суда Евразийского экономического союза. URL: <http://courteurasian.org/page-25501> (дата обращения: 07.03.2019).

Подобная позиция была подтверждена и иными компетентными судебными органами. Так, в решении по делу Жана-Марка Босмана¹ Европейский суд справедливости, в том числе, интерпретировал ст. ст. 48, 85 и 86 Римского договора² как запрещающие национальным и международным спортивным организациям включать в свои регламенты нормы, ограничивающие доступ иностранных игроков к соревнованиям, которые они организуют. Лимит на легионеров, существовавший в то время в европейском футболе, оправдывался необходимостью защиты национальных интересов, однако Суд не посчитал данное обоснование достаточным, а ограничения – единственным средством достижения цели³. Также Суд постановил, что субъекты профессионального спорта обязаны принимать во внимание общие правила и нормы законодательства, не связанного со спортом непосредственно (в частности, Римский договор), определив тем самым один из основных принципов функционирования спорта в настоящее время – автономию спорта – как относительный, но не абсолютный.

¹ Judgment of the Court of 15 December 1995. Case C-415/93. 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 // EUR-Lex legal base. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:61993CJ0415> (дата обращения: 07.03.2019).

² Договор об учреждении Европейского экономического сообщества // «Документы Европейского союза», в 2 т., М.- Межд. изд. группа "Право", 1994.

³ Некрасов А. Легионер с точки зрения закона // ЭЖ-Юрист. 2011. N 22. С. 12.

Более того, запрет на установление ограничений в реализации спортсменами их трудовой функции не может быть принят и в случае наличия между двумя странами соглашения о сотрудничестве. Этот тезис был подтвержден Европейским Судом по запросу о преюдициальном решении секции административных споров Национального присутствия Испании¹. Спор заключался в том, что российский футболист Игорь Симутенков подписал контракт с испанским футбольным клубом «Тенерифе» (Club Deportivo Tenerife), но получил специальную Федерации футбола Испании для игроков из-за пределов ЕС, в соответствии с которой устанавливались ограничения, касающиеся, в том числе, количества таких игроков в заявке на отдельный матч и нахождения их одновременно на поле². Футболист обжаловал свой статус со ссылкой на пар. 1 ст. 23 «Соглашения о партнерстве и сотрудничестве между Российской Федерацией и Европейским Союзом» (далее – Соглашение)³. Суд утвердил позицию Симутенкова и отметил, что на национальных соревнованиях клубы

¹ Judgment of the Court (Grand Chamber) of 12 April 2005. Case C-265/03. Igor Simutenkov v Ministerio de Educación y Cultura and Real Federación Española de Fútbol // EUR-Lex legal base. URL: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=60299&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12885860> (дата обращения: 07.03.2019).

² Прокопец М.А. Лимит на легионеров в РФ. Проблемы и перспективы // Спорт: экономика, право, управление. 2009. N 3. С. 17 - 22.

³ «Соглашение о партнерстве и сотрудничестве, учреждающее партнерство между Российской Федерацией, с одной стороны, и Европейскими сообществами и их государствами-членами, с другой стороны» (заключено на о. Корфу 24.06.1994) // СЗ РФ. 20.04.1998, N 16, ст. 1802.

могут устанавливать ограничения только на количество спортсменов, которые не являются гражданами государств-сторон Соглашения, по сути, распространив позицию по делу Босмана на правоотношения, возникающие не только внутри ЕС, но и на основании двусторонних или иных соглашений о сотрудничестве.

Следовательно, описанные выше лимиты в законодательства РФ неправомерно ограничивают возможность реализации указанными спортсменами их трудовой функции и должны быть отменены.

Библиографический список:

1. Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29.05.2014) // Официальный сайт Евразийской экономической комиссии. URL: <http://www.eurasiancommission.org> (дата обращения: 25.03.2019).

2. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. OJ C 326, 26.10.2012. P. 47 – 390.

3. Договор об учреждении Европейского экономического сообщества // «Документы Европейского союза», в 2 т., М.- Межд. изд. группа "Право", 1994.

4. «Соглашение о партнерстве и сотрудничестве, учреждающее партнерство между Российской Федерацией, с одной стороны, и Европейскими сообществами и их государствами-членами, с другой стороны» (заключено на о. Корфу 24.06.1994) // СЗ РФ. 20.04.1998, N 16, ст. 1802.

5. Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 10.12.2007, N 50, ст. 6242.

6. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ // СЗ РФ. 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

7. Консультативное заключение от 7 декабря 2018 года по заявлению Евразийской экономической комиссии о разъяснении

положений Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года // Официальный сайт Суда Евразийского экономического союза. URL: <http://courteurasian.org/page-25501> (дата обращения: 07.03.2019).

8. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 12 April 2005. Case C-265/03. Igor Simutenkov v Ministerio de Educación y Cultura and Real Federación Española de Fútbol // EUR-Lex legal base. URL: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=60299&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12885860> (дата обращения: 07.03.2019).

9. Judgment of the Court of 15 December 1995. Case C-415/93. 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 // EUR-Lex legal base. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:61993CJ0415> (дата обращения: 07.03.2019).

10. James A. R. Nafziger, Stephen F. Ross. Handbook on International Sports Law. — : Edward Elgar Publishing, 2011. — 567 p.

11. Van den Bogaert S. And another uppercut from the European Court of Justice to nationality requirements in sports regulations // European Law Review. — 2004. — № 29(2). — С. 267-275.

12. Алексеев, С. В. Спортивное право России: учебник / С. В. Алексеев; под ред. П. В. Крашенинникова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2013. - 695 с. - (Серия "Золотой фонд российских учебников").

13. Завгородний А.В., Ливанова Т.Б., Синицына Н.И., Скрипко М.Р., Шабалина Е.А. Некоторые особенности регулирования труда иностранных футболистов в Российской Федерации // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. — 2018. —Т. 9. Вып. 4. — С. 484-500.

14. Некрасов А. Легионер с точки зрения закона // ЭЖ-Юрист. 2011. N 22. С. 12.

15. Прокопец М.А. Лимит на легионеров в РФ. Проблемы и перспективы // Спорт: экономика, право, управление. 2009. N 3. С. 17 - 22.

**ПРАВОВОЙ СТАТУС
ФУТБОЛИСТА-ПРОФЕССИОНАЛА В РОССИИ:
ЭВОЛЮЦИЯ СИСТЕМ
НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ АКТОВ**

Александров Иван Алексеевич

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

*Научный руководитель: **Карякин Владимир Викторович,***

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа
экономики», кандидат юридических наук, доцент*

Система нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения со спортсменами состоит из актов различных отраслей. Это также относится к спорту, одному из самых популярных видов спорта, которым на данный момент в России на профессиональном уровне футболом занимаются 2,4 миллиона человек. Согласно стратегии «Футбол 2020» через 3 года эта цифра возрастёт до 10 млн¹.

Активность профессиональных футболистов, отличающаяся своей особой спецификой, нуждается в дополнительных гарантиях и защите. Именно поэтому важно определить правовой статус спортсмена, что является основной характеристикой, определяющей объем прав и обязанностей данной категории юридических лиц.

¹ Стратегия развития футбола в Российской Федерации (Стратегия «Футбол 2020») // Сайт Общероссийской общественной организации РФС // [Электронный доступ] URL: http://rfs.ru/res/docs/RFS_2020/Strategiya_2020.pdf

Изучая эволюцию системы нормативно-правовых актов России, регулирующих правовой статус профессионального футболиста, можно будет выявить пробелы в правовой защите спортсменов, а также изменения, необходимые для предоставления дополнительных гарантий для специальных категорий работников.

Научная значимость поставленной проблемы объясняется дискуссией о том, нормами какой отрасли должен регулироваться труд спортсменов-профессионалов, отличающийся своей особой спецификой. Зачастую со спортсменами заключаются договоры, носящие признаки гражданско-правового договора, но в то же время регулирующие трудовую деятельность.

Сопоставив достижения науки трудового права, судебную практику, а также нормы законодательства, корпоративные акты спортивных федераций и локальные нормы спортивных клубов, регулирующие правовой статус профессиональных футболистов, можно будет понять природу и суть трудовых отношений со спортсменами.

Профессиональный статус российские футболисты начали приобретать в конце 80-х и начале 90-х годов XX века. Несмотря на высокие достижения советских спортсменов, которые становились призёрами чемпионатов Европы и победителями Олимпийских игр в составе национальных сборных команд, а такие игроки, как Лев Яшин и Олег Блохин¹, были обладателями «Золотых мячей» — индивидуальных наград, вручаемых лучшему игроку года в Европе, они считались любителями.

¹ Все обладатели «золотого мяча»: от Мэттьюса - до Месси. // СМИ «СПОРТ-ЭКСПРЕСС Интернет». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sport-express.ru/football/abroad/news/vse-obladateli-zolotogo-myacha-ot-metyuza-do-messi-1076532/>

Однако в то время спорт не признавался профессией с правовой точки зрения. Согласно официальной доктрине, все спортсмены считались любителями, которые не получали за участие в соревнованиях и тренировках денежные вознаграждения, официально числившимися инструкторами физической культуры в спортивных организациях¹. Ситуация была таковой до принятия в 1988 г. Советом министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ Постановления № 945 «О совершенствовании управления футболом, другими видами спорта и дополнительных мерах по упорядочению содержания команд и спортсменов по основным видам спорта»².

Следующим шагом в профессионализации спорта в СССР, а затем и в России стало принятие в 1991 г. Советом министров СССР Постановления № 14 «О дополнительных мерах по экономической деятельности в области спорта».

Данным постановлением вводилась особая форма трудового договора для спортсменов, тренеров и иных специалистов сборных команд СССР — контракта, по которому со стороны работодателя выступал Государственный комитет СССР по физической культуре и спорту или же орган, которому указанный комитет делегировал право на заключение такого контракта (п. 1).

¹ Рудьман Д. С. О некоторых аспектах обязательного социального страхования профессиональных спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. 2015. № 4. С. 17–19.

² Постановление Совмина СССР, ВЦСПС, ЦК ВЛКСМ от 02.08.1988 № 945 «О совершенствовании управления футболом, другими игровыми видами спорта и дополнительных мерах по упорядочению содержания команд и спортсменов по основным видам спорта». // СПС «КонсультантПлюс»

В такой контракт со спортсменами и тренерами рекомендовалось включать специальные условия о достижении спортивных результатов и социально-бытовые и другие условия, необходимые спортсмену, тренеру или специалисту сборной команды СССР (абз. 2 п. 1).

Таким образом, законодателем были предусмотрены особенности труда спортсменов, которые должны быть учтены при заключении трудовых договоров с такой категорией работников. Однако данные постановления вводили нормы общего характера, не носящие никакой конкретики.

Система нормативно-правовых актов, устанавливающих специальные права и обязанности футболистов-профессионалов сформировалась позже и современные учёные заговорили о появлении «футбольное право», подсистемы спортивного права:

С. В. Алексеев обозначает следующие признаки, позволяющие выделять «футбольное право» в качестве подсистемы спортивного права¹:

1. Внутреннее единство правовых и регламентных норм, регулирующих правовые отношения в сфере футбола.
2. Автономность указанных норм в общей системе норм, регулирующих правовые отношения в области спорта.

Ключевым признаком, позволяющим выделять футбольное право в отдельную подсистему спортивного права, является заинтересованность футбольного, а также спортивного общества в

¹ Алексеев С. В. Футбольное право: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Юриспруденция» и «Физическая культура и спорт» под ред. П. В. Крашенинникова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2015. — 879 с.

более детальном и эффективном регулировании отношений в указанной сфере.

Соответственно, наравне с общими нормами законодательства о спорте, Федеральным законом «О физической культуре и спорте» и положениями главы 54.1 ТК РФ, устанавливающих специальные права и обязанности профессиональных спортсменов, важнейшее место в системе источников, устанавливающих правовой статус футболиста, занимают регламентные нормы спортивных организаций (федераций) и физкультурно-спортивных организаций (клубов). Сочетание государственных и саморегулируемых норм в регулировании отношений в сфере спорта является одним из основных принципов законодательства о спорте¹. Спортивной федерацией, осуществляющей управление футболом в Российской Федерации, является Общероссийская Общественная организация Российский футбольный союз (далее — РФС). Задачей РФС в том числе является утверждение и обеспечение спортивных регламентов, устанавливающих нормы поведения субъектов футбола².

Основным регламентом РФС, устанавливающим права и обязанности профессиональных футболистов, является Регламент РФС по статусу и переходам (трансферам) футболистов (далее — Регламент). Нормы Регламента устанавливают в первую очередь

¹ п. 3 ст. 3 Федерального закона «О физической культуре и спорте» от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета, № 276, 08.12.2007.

² п. 4 ст. 4 Устава РФС. Утверждён Учредительской конференцией 8 февраля 1992 г. С изменениями и дополнениями, внесёнными конференцией РФС от 18 июня 2017 г. // Сайт Общероссийской общественной организации РФС. [Электронный ресурс]. URL: https://www.rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=2

особенности по регулированию трудовых отношений с футболистами, вопросы переходов (трансферов) футболистов и разрешения споров с участием спортсменов.

Следует отметить, что нормы Регламента, регулирующие трудовые отношения с футболистами-профессионалами, носят отличный от положений ТК РФ характер. Это касается, например, срока действия трудового договора с футболистом-профессионалом. Ст. 6 Регламента устанавливает минимальный и максимальный срок трудового договора, который не может превышать 1 футбольный сезон и 5 лет соответственно.

Ещё одним регламентом, устанавливающим правила поведения субъектов футбола, является Дисциплинарный регламент РФС, который устанавливает порядок применения в отношении футболистов-профессионалов спортивных санкций. Примером такой санкции может в том числе служить удаление игрока (ст. 16).

Деятельность профессиональных спортсменов в России признаётся трудовой деятельностью, именно поэтому право на осуществление своей трудовой функции, участие в тренировках и спортивных соревнованиях, является основным правом профессионального спортсмена.

С выполнением футболистом-профессионалом своего труда непосредственно связан ряд прав на материальное обеспечение спортсмена со стороны работодателя, спортивного клуба. К данному комплексу норм относятся в первую очередь обязанность спортивного клуба проводить тренировки и обеспечить участие спортсмена в соревнованиях. Условие о данной обязанности работодателя является обязательным для включения в трудовой договор со спортсменом в соответствии со вторым абзацем ч. 3 ст. 348.2 ТК РФ. Данное условие будет считаться исполненным со стороны работодателя в том случае, если футболист-профессионал тренировался и участвовал в

соревнованиях под руководством тренера, имеющего соответствующее среднее профессиональное образование или высшее образование¹.

Обязанности футболиста-профессионала по отношению к своему работодателю, футбольному клубу, можно условно разделить на организационные обязанности и обязанности по соблюдению антидопинговых правил.

К организационным обязанностям футболиста-профессионала в отношении работодателя относится в первую очередь осуществление своей деятельности под руководством спортивного клуба. Содержание данного обязательства включает в себя участие футболиста-профессионала во всех тренировочных мероприятиях, которые проводит работодатель, а также обязанность участвовать в соревнованиях только по указанию работодателя.

Нарушением антидопингового правила признаётся использование, а также попытка к использованию запрещённых к употреблению в спорте субстанций и методов. Всемирным антидопинговым агентством (ВАДА) устанавливается список таких субстанций и методов².

Проведённое исследование подтверждает существующие в юридической науке взгляды на правовой статус профессионального футболиста, установленный в источниках права Российской Федерации, позволяет предложить ряд конкретных тезисов о правовом

¹ П. 3 ст. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 2, февраль, 2016.

² Всемирный антидопинговый кодекс. // Официальный сайт ВАДА. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.wada-ama.org/sites/default/files/resources/files/wada-2015-code-ru.pdf>

регулировании деятельности спортсменов, обобщить представления об общем и особенном в процессах изменения системы соответствующих нормативно-правовых актов.

Основными источниками права, регулирующими правовой статус футболиста-профессионала, являются нормы общего права, а также нормативные акты национальных спортивных организаций. Закономерности эволюции систем нормативно-правовых актов о правовом статусе футболиста-профессионала соответствуют общим тенденциям развития источников права России, выявленным современной юриспруденцией. Речь идёт о стремлении к кодификации отраслевого законодательства, определению общих принципов регулирования трудовых отношений, коммерческой и некоммерческой деятельности, стремлении к принятию специального законодательства по отдельным видам общественной жизни (примером служит законодательство о спорте).

Общей закономерностью является усиление трудового-правового регулирования деятельности профессиональных спортсменов. Подчёркнём, что на развитие нормативных правовых актов двух изученных стран о труде профессиональных спортсменов влияет в первую очередь становление и совершенствование корпоративных актов национальных футбольных организаций и локальных актов клубов.

Современные нормы права органически включают в себя нормы, сформированные спортивными организациями, а затем санкционированные государством, обеспеченные его силой принуждения. Примером могут служить дополнительные основания увольнения спортсмена, установленные ст. 348.11. Очевидно, что речь идёт о влиянии институтов гражданского общества, создающих нормы корпоративных организаций, на процесс правотворчества государственных органов. В этом смысле правовое регулирование труда спортсменов является частным примером общей тенденции

развития права под влиянием развития правил профессиональных и творческих организаций, саморегулируемых организаций. На новом этапе развития государства и права «повторяется», разумеется, на совершенно новом качественном уровне, тенденция закрепления государством норм, сложившихся в средневековых ремесленных цехах.

Самостоятельное значение имеют спортивные арбитражи, которые, что очевидно, не осуществляют правосудие, но влияют на развитие норм спортивных организаций.

В качестве перспективы правового регулирования труда профессиональных футболистов следует назвать выработку:

1) российского кодифицированного подзаконного нормативного акта, регулирующего трудовые права и обязанности футболистов. В создании данного документа должны принять активное участие спортивные организации нашей страны;

2) принятие международных рекомендаций (а в будущем и конвенции) по регулированию труда спортсменов.

Библиографический список:

1. Международная конвенция о борьбе с допингом в спорте (вместе с «Запрещенным списком 2005...», «Стандартами выдачи разрешений на терапевтическое использование» (извлечение)). (Заклучена в г. Париже 19.10.2005.) // Бюллетень международных договоров. 2007. № 9. С. 20–46.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Российская газета, N 256, 31.12.2001;
3. Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ, 10.12.2007, N 50, ст. 6242;
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд

- спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 2, февраль, 2016.
5. Постановление Совмина СССР, ВЦСПС, ЦК ВЛКСМ от 02.08.1988 № 945 «О совершенствовании управления футболом, другими игровыми видами спорта и дополнительных мерах по упорядочению содержания команд и спортсменов по основным видам спорта». // СПС «КонсультантПлюс»
6. Алексеев С.В. Футбольное право: учебник для студентов вузов / под ред. П.В. Крашенинникова. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2015. – 879.
7. Алексеев С.В. Спортивное право. Трудовые отношения в спорте: Учебник для вузов / Под ред. П.В. Крашенинникова. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2013.
8. Балицкий К.С. Проблемы правового регулирования труда спортсменов и тренеров в Российской Федерации // Российский юридический журнал. 2010. № 3. С. 202 - 206.
9. Рудьман Д. С. О некоторых аспектах обязательного социального страхования профессиональных спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. 2015. № 4. С. 17–19.
10. Шевченко О.А. Природа и особенности спортивно-трудового договора в профессиональном спорте // Законы России: опыт, анализ, практика. 2014. № 3. С. 61 - 71.
11. Устав РФС. Утверждён Учредительской конференцией 8 февраля 1992 г. С изменениями и дополнениями, внесёнными конференцией РФС от 18 июня 2017 г. // Сайт Общероссийской общественной организации РФС. [Электронный ресурс]. URL: https://www.rfs.ru/subject/1/documents?cat_id=2
12. Стратегия развития футбола в Российской Федерации (Стратегия «Футбол 2020») // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://rfs.ru/res/docs/RFS_2020/Strategiya_2020.pdf

13. Всемирный антидопинговый кодекс. // Официальный сайт ВАДА. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.wada-ama.org/sites/default/files/resources/files/wada-2015-code-ru.pdf>
14. Все обладатели «золотого мяча»: от Мэттьюза - до Месси. // СМИ «СПОРТ-ЭКСПРЕСС Интернет». [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sport-express.ru/football/abroad/news/vse-obladатели-zolotogo-myacha-ot-metyuza-do-messi-1076532/>

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ СПОРТСМЕНОВ

Гаврилова Анастасия Николаевна

Хрыкина Мария Олеговна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель: Карпенко Ольга Ивановна,

Национальный исследовательский университет «Высшая школа

экономики», к.ю.н., доцент

До введения в 2008 году в Трудовой кодекс Российской Федерации¹ главы 51.4 вопросы регулирования труда в области спорта оставались неразрешёнными – их регламентация обычно отдавалась на откуп сторонам гражданско-правовых договоров. Появление названной главы в трудовом законодательстве позволило упрочить гарантии правовой защиты, предоставляемой как спортсменам, так и тренерам. Но несмотря на существование специальных «спортивных» норм, некоторые аспекты регулирования труда спортсменов всё ещё неоднозначны. В частности, наиболее острыми в этой области представляются вопросы трудовой деятельности несовершеннолетних спортсменов.

Несовершеннолетние представляют собой категорию работников в трудовом праве, нуждающуюся в особой защите, поскольку нельзя не учесть психофизиологических особенностей ещё

¹ Далее – ТК РФ.

не сформированного окончательно организма¹. Безусловно, запрет на осуществление профессиональной спортивной деятельности несовершеннолетними невозможен, в силу действия принципа свободы труда, и, кроме того, оптимально подобранные физические нагрузки способствуют укреплению здоровья и физическому развитию юных спортсменов.

Для того, чтобы выявить существующие в современном (трудовом) законодательстве коллизии и пробелы необходимо проанализировать правовой статус несовершеннолетних спортсменов, поскольку его элементы (правосубъектность, права, обязанности и юридическая ответственность) обладают особой спецификой².

Прежде всего, рассмотрим возможность и порядок заключения трудового договора со спортсменом младше 18 лет. Согласно 63 статье ТК РФ, полная трудовая дееспособность по общему правилу наступает с 16 лет, исключая случаи, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами. Некоторые исключения из этого правила содержатся непосредственно в 63 статье ТК РФ. Во-первых, допускается заключение трудового договора для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью при условии получения общего образования либо наличия уже полученного и достижения несовершеннолетним возраста 15 лет (ч. 2 ст. 63 ТК РФ); заключение аналогичного трудового договора с лицом, достигшим 14-летнего возраста при наличии согласия одного из родителей (опекунов) и органа опеки и попечительства. При этом трудовая деятельность не должна

¹ *Алексеев С.В.* Особенности регулирования труда и правового статуса отдельных категорий спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. №4. 2012. с.

² *Буянова А.В.* Содержание правового статуса несовершеннолетних спортсменов // Социально-политические науки, №4. 2015. с. 104

выполняться в ущерб освоению образовательной программы. Кроме того, «в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию»¹, а трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается родителем (опекуном) (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

К несовершеннолетним спортсменам применимы также нормы глав 42 и 54.1 ТК РФ. В соответствии с правовой позицией Верховного Суда РФ, сформулированной в Постановлении Пленума от 24.11.2015 №52, положения относительно заключения трудовых договоров с несовершеннолетними работниками, условий использования их труда, применяются к трудовым отношениям со спортсменами в возрасте до 18 лет с особенностями, установленными статьей 348.8 ТК РФ².

На практике же ситуация немного иная, ввиду специфики трудовой деятельности спортсменов – высоких физических и психоэмоциональных нагрузок – возможность следовать предписанным нормам о регулировании труда несовершеннолетних не всегда присутствует в полной мере. Профессиональный спорт предполагает большую физическую активность и, как правило, всегда сопряжен с риском. От вероятности получить травму никто не застрахован, независимо от возраста. Поэтому на наш взгляд положение о том, что с

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018). СПС «КонсультантПлюс»

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров». СПС «КонсультантПлюс»

несовершеннолетним спортсменом заключение трудового договора допускается для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью достаточно трудно применить в реалиях профессионального спорта.

С несовершеннолетним спортсменом, не достигшим 14-летнего возраста, согласно нормам вышеназванной статьи, возможно заключение трудового договора с согласия одного из родителей и разрешения органа опеки и попечительства. Данное разрешение должно выдаваться на основании предварительного медицинского осмотра, порядок проведения которого утверждается Министерством здравоохранения Российской Федерации. Обязательно наличие максимально допустимой продолжительности ежедневной работы и других существенных условий, необходимых для выполнения работы несовершеннолетним спортсменом без ущерба для его здоровья и нравственного развития.

Однако, в этом случае возникает вопрос о наличии у органа опеки и попечительства реальной компетенции для подтверждения результатов медицинского обследования. Если в ситуации, когда несовершеннолетний младше 14 лет попадает на работу в театральные, концертные организации и организации кинематографии, орган опеки и попечительства выступает в качестве защитника нравственного развития малолетнего работника, то в спортивных организациях его роль не может быть абсолютно идентичной. Отсюда достаточно спорным представляется необходимость утверждения правильности оценки состояния здоровья ребенка со стороны данного органа.

В качестве решения данной проблемы вполне рациональной представляется точка зрения М.В. Матвеевой и И.Ю. Пешиной: в сложных случаях орган опеки и попечительства должен выяснять у самого несовершеннолетнего наличие желания начать профессиональную деятельность в сфере спорта и осознание им

последствий такого желания¹. Такая ситуация может возникнуть, если родители не могут прийти к согласию либо в результате обращения администрации образовательного учреждения, в котором обучается несовершеннолетний и т.п.

Регулирование рабочего времени несовершеннолетних спортсменов нашло свое отражение в статье 348.8 ТК РФ. В ней закреплено, что продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актам. Однако обязательным условием здесь является соблюдение еженедельной максимально разрешенной продолжительности рабочего времени, установленной для несовершеннолетних работников в целом. Для работников в возрасте до шестнадцати лет – это не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю. Данное положение видится нам сложно реализуемым на практике. В настоящее время спорт очень быстро молодеет и во многих дисциплинах на мировых и европейских первенствах выступают спортсмены не достигшие и 16 лет. Как справедливо замечает А.Н. Тарасенко, рассуждая о регулировании труда несовершеннолетних спортсменов, «победы куются с детства»², поэтому изнурительный труд для детей не является чем-то необычным. Для того, чтобы спортсмен, входящий в сборную страны, мог добиваться серьезных результатов и

¹ *Матвеева М.В., Пешина И.Ю.* Правовые проблемы участия родителей в профессиональной спортивной деятельности их несовершеннолетних детей // Вестник РМОУ. Право и спорт. №4. 2015. с. 36.

² *Тарасенкова А.Н.* Труд детей и подростков: что говорит закон // Библиотечка Российской газеты. №21. 2015. с. 40.

показывать достойный уровень подготовки продолжительность его тренировок зачастую значительно превышает 24 часа в неделю.

Более того, продолжительность рабочего времени спортсменов, которые продолжают учебу (в школе, вузе и т.п.) и профессионально занимаются спортом в течение учебного года, согласно части 4 статьи 92 ТК РФ, не может превышать соответственно 12 и 17,5 часа¹. А так как в Российской Федерации основное общее образование является обязательным, то профессиональные спортсмены в возрасте до шестнадцати лет вынуждены совмещать учебу в школе и работу, которая заключается в подготовке к спортивным мероприятиям. И, соответственно, по ТК РФ они не могут тренироваться еженедельно больше 12 часов, что несовместимо с необходимым уровнем подготовки для обеспечения высоких результатов.

Одним из путей решения данной проблемы может стать перевод юного спортсмена на семейное обучение², однако, в этом случае основная финансовая нагрузка ложится на плечи родителей, что зачастую является обременительным для семейного бюджета. Возможно, стоит обязывать спортивные организации, заключающие трудовые договоры с несовершеннолетними спортсменами, получающими основное общее образование, предоставлять им дополнительные выплаты, которые будут покрывать расходы, связанные с получением образования в семейной форме.

¹ *Матвеева М.В., Пешина И.Ю.* «Правовые проблемы участия родителей в профессиональной спортивной деятельности их несовершеннолетних детей» // Вестник РМОУ №4. 2015 с. 38

² См. *Пуляева Е.В.* Формы обучения: вопросы правового регулирования на федеральном и региональном уровнях // «Журнал российского права», N 8, 2013 с. 33-42

Как мы убедились, регулирование трудовых отношений спортсменов, не достигших совершеннолетнего возраста, содержит в себе массу особенностей. И спортивному клубу, для создания трудовых правоотношений с тем или иным несовершеннолетним спортсменом нужно учесть много тонкостей: создать тренировочный график, с продолжительностью рабочего времени, которая будет соответствовать трудовому законодательству; определенные условия труда, которые не будут создавать ущерб для здоровья и нравственного развития ребенка. Более того, нормы ТК РФ, регулирующие труд несовершеннолетних, не всегда являются целесообразными по отношению к несовершеннолетним спортсменам. На практике спортивные школы часто не могут заключить договор с несовершеннолетним спортсменом в виду необходимости соблюдения этих норм: «если несовершеннолетний спортсмен не достиг возраста 16 лет, то по формальным основаниям с ним не может быть заключен трудовой договор, поскольку специфика его труда (достаточно высокие физические и психоэмоциональные нагрузки) не отвечает требованиям ч. 2 и 3 ст. 63 ТК РФ»¹.

В профессиональном спорте, особенно в индивидуальных видах спорта, таких как фигурное катание, гимнастика, плавание, в которых, в силу их специфики, преуспевают более молодые спортсмены. Кроме того, с каждым годом спорт всё больше и больше коммерциализируется, превращаясь в большой бизнес. Поэтому распространена практика заключения гражданско-правовых договоров со спортсменами. Для работодателя это наиболее удобный вариант, так как это не сковывает его рамками трудового законодательства. Однако,

¹ Буянова М.О. Проблема определения возрастных ограничений при приеме на работу несовершеннолетних спортсменов // Вестник ВГУ. №4. 2018. с. 242.

под ущерб ставятся законные права и интересы спортсмена, особенно когда речь идет о наиболее уязвимой категории работников – несовершеннолетних. Ведь, не имея статуса работника, спортсмен не будет обладать в полной мере теми правами и льготами, которые законодательно гарантированы в рамках трудовых правоотношений: право на отдых, обязательное социальное страхование и т.д. Это может вылиться в ущемление прав несовершеннолетних спортсменов.

Подводя итог изложенному выше, нужно заметить, что хотя Трудовой Кодекс и содержит специальные «спортивные» нормы, их применение к несовершеннолетним спортсменам на практике осложнено множественными возрастными ограничениями. С другой стороны, снятие этих ограничений приведет к злоупотреблениям со стороны работодателя в ущерб интересам и даже здоровью и нормальному развитию несовершеннолетних работников. Тем самым, можно сделать вывод, что заключение трудового договора со спортсменом, профессионально занимающимся своей деятельностью – необходимо, так как это гарантирует ему в первую очередь безопасные условия труда и защиту от ущемления его законных интересов.

Библиографический список:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018). СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.04.2019)
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров». СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 01.04.2019)
3. Алексеев С.В. Особенности регулирования труда и правового статуса отдельных категорий спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. №4. 2012. с. 33-36

4. Буянова А.В. Содержание правового статуса несовершеннолетних спортсменов // Социально-политические науки. №4. 2015. с. 104-108
5. Буянова М.О. Проблема определения возрастных ограничений при приеме на работу несовершеннолетних спортсменов // Вестник ВГУ. №4. 2018. с. 241-248
6. Буянова М.О., Чеботарев А.В. О Некоторых вопросах применения судами законодательства о труде спортсменов // Социально-политические науки. 2016. № 1. с. 50-52
7. Матвеева М.В., Пешина И.Ю. Правовые проблемы участия родителей в профессиональной спортивной деятельности их несовершеннолетних детей // Вестник РМОУ. Право и спорт. №4. 2015. с. 34-40
8. Пуляева Е.В. Формы обучения: вопросы правового регулирования на федеральном и региональном уровнях // «Журнал российского права», N 8, 2013 с. 33-42
9. Тарасенкова А.Н. Труд детей и подростков: что говорит закон // Библиотечка Российской газеты. №21. 2015. 127 с.

МЕХАНИЗМ СОЛИДАРНОСТИ И КОМПЕНСАЦИИ ЗА ПОДГОТОВКУ СПОРТСМЕНОВ: ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ДАННЫХ ПРАВОВЫХ КАТЕГОРИЙ НА ПРИМЕРЕ РОССИЙСКОГО ФУТБОЛА

Готов Кирилл Викторович

МГИМО МИД России

Такие правовые категории в спорте, как система компенсаций за подготовку спортсменов и механизм солидарности при осуществлении переходов (трансферов) спортсменов уже прочно закреплены в международном регулировании спорта и всё увереннее находят отклик в регламентах международных федераций по различным видам спорта. Наибольший интерес для исследования представляет собой анализ функционирования данных правовых категорий в футболе, как на международном, так и на национальном уровне [1,2]. Это связано с тем, что на сегодняшний день, во времена невиданного развития спорта высших достижений и осуществления программ подготовки спортивного резерва на детско-юношеском уровне, а также в условиях открытого международного и внутринационального рынка переходов (трансферов) спортсменов в футболе, возникают многочисленные споры по поводу трактовки и реализации данных категорий.

Что же в себя включают данные понятия? Система компенсации за подготовку определена в Регламенте ФИФА (ст. 20) [2] как обязанность возместить затраты на подготовку футболиста, который заключил свой первый профессиональный контракт перед организацией, занимавшейся его воспитанием и подготовкой. Кроме того, особый интерес представляют анализ норм Регламентов ФИФА касательно случаев, когда компенсация не выплачивается, и условий, позволяющих менять спортивные организации, занимающиеся

подготовкой спортсменов, а также методы расчета компенсации и условия, по которым на получение компенсации может претендовать спортивная федерация, т.е. организация, которая никак прямо не участвует в подготовке футболистов. Также огромное значение отводится порядку осуществления вычисления размера солидарного взноса.

Механизм солидарности в отношении компенсационных выплат за подготовку юных футболистов также установлен Регламентом ФИФА (ст. 21) [2], нормы которого имплементированы многими национальными футбольными ассоциациями в своих локальных нормативных актах. Суть данного механизма заключается в том, что при переходе (трансфере) любого профессионального футболиста из одного спортивного клуба в другой до истечения срока его контракта, помимо основной суммы за осуществления "выкупа" контракта должен быть также выплачен солидарный взнос, т.е. денежная сумма, которая выплачивается спортивной организации, ответственной за подготовку и воспитание футболиста. В данной работе описывается применение механизма солидарности, основания для выплаты механизма солидарности, а также порядок вычисления размера солидарного взноса в соответствии с Регламентами ФИФА и РФС.

В судебной практике по делам о выплате компенсаций и солидарного взноса вызывает много споров коллизия о том, как должна осуществляться выплата при временном переводе молодого футболиста к другому работодателю, т.е. ситуация т.н. "аренды спортсмена", и как в этом случае действует солидарный механизм и происходит расчет солидарного взноса. Именно механизм солидарности и система компенсаций за подготовку спортсменов должны стать основой развития профессионального спорта в мире, чтобы стимулировать организации физической культуры и образования, занимающихся подготовкой спортсменов на детско-юношеском уровне, максимально эффективно вкладывать ресурсы в подготовку юных спортсменов и

способствовать дальнейшей их интеграции в спорт высших достижений.

Тем самым, данные правовые категории направлены на поднятие заинтересованности организаций, осуществляющих подготовку и воспитание спортсменов, выраженной в возможности получения компенсационной выплаты и солидарных взносов при последующих переходах (трансферов), что также защищает интересы юного спортсмена и позволяет ему получить как можно более комфортные и подходящие условия для дальнейшего профессионального развития.

Особый акцент в работе делается на анализе изменений в рамках механизма солидарности и компенсаций за подготовку последней редакции Регламента РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов, которая вступит в силу лишь по окончании нынешнего профессионального футбольного сезона, т.е. с 1 июня 2019 года.

Таким образом, в данной работе систематизируются основные понятия и сфера применения данных категорий, описан механизм функционирования на международном и национальном уровне, анализируются последние изменения в данной сфере в Регламенте РФС, а также делается акцент на проблемах реализации механизма солидарности и компенсаций за подготовку в футболе на национальном уровне и предлагаются возможные пути их решения.

Библиографический список:

1. Регламент РФС по статусу и переходам (трансферу) футболистов (редакция вступает в действие с 01 июня 2019 года) // URL: <http://static.rfs.ru/documents/1/5c54553366d93.docx>
2. FIFA: The Regulations for the Status and Transfer of Players // URL: http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/regulations_on_the_status_and_transfer_of_players_en_33410.pdf

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ СПОРТСМЕНОВ В РОССИИ И ИСПАНИИ

Бутко Александра

Кинзикеева Камилла Рустемовна

Национальный Исследовательский Университет

«Высшая Школа Экономики»

Научный руководитель: Батусова Екатерина Сергеевна,

*Национальный Исследовательский Университет «Высшая Школа
Экономики», кандидат юридических наук, старший преподаватель*

Часть 1: Правовое регулирование рабочего времени спортсменов в Российской Федерации

В отношении спортсменов распространяется специальное правило ст. 348.1 ТК РФ: отдельные особенности режима рабочего времени спортсменов могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.¹

Для наглядности можно привести в пример Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству спорта РФ, между Министерством спорта РФ и Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации".² То есть возможно

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001.

² "Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической

сочетание государственного регулирования отношений в области физической культуры и спорта с саморегулированием таких отношений субъектами физической культуры и спорта¹.

Однако тут же возникает вопрос: где эта грань между законодательным урегулированием трудовых отношений спортсменов и саморегулированием спортивных организаций? Справедливым в связи с этим кажется предложение А.М. Агузарова определить границы государственно-правового регулирования труда спортсменов, которые в любом случае не должны определяться самостоятельно субъектами физической культуры и спорта².

Особую значимость в регулировании рабочего времени спортсменов имеет спортивный режим, который условно можно разделить на 2 части – это, во-первых, обязанность соблюдения установленного локальным нормативным актом работодателя или трудовым договором со спортсменом режима рабочего дня и правил внутреннего распорядка организации; и, во-вторых, обязанность соблюдать личный режим спортсмена, включая выполнение спортсменом программ индивидуальных и групповых тренировок и

культуры, спорта и туризма Российской Федерации" на 2018 - 2020 годы" (утв. Минспортом России, Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации" 06.03.2018).

¹ С. В. Алексеев, Р. Г. Гостев. Актуальные вопросы регулирования трудовых отношений в спорте. № 48. 2014. С. 13

² А. М. Агузаров. Современные аспекты правового регулирования труда спортсменов и тренеров: автореферат дис. ... кандидата юридических наук. Москва. 2013. с. 17.

условий, устанавливающих ограничения для спортсмена по различным критериям, следование нормам морали и нравственности и так далее.¹

Толкуя приведенные положения Постановления Алексеевская А., утверждает, что ограничения для спортсменов по различным критериям распространяется также и на время отдыха². Действительно, если обратиться к Обзору практики рассмотрения судами по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров³, то можно увидеть, что такие обязанности спортсмена обусловлены нормой закона, например, в соответствии со ст. 348.2 ТК РФ в трудовой договор могут включаться условия об обязанности спортсмена соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях.

Следует отметить, что продолжительность рабочего времени и особенности исчисления рабочего времени в целом чаще всего устанавливаются в правовых регламентах или правилах внутреннего трудового распорядка спортивных организациях (ст.189 ТК РФ). В качестве примера можно привести правила внутреннего трудового распорядка ФК «Тюмень», где закрепляется продолжительность рабочего времени и режим работы.⁴ Отсутствие таких нормативных

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров".

² А. Алексеевская. Трудовые права спортсменов: споры по условиям контракта // «Трудовое право», №10. 2018.

³ "Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015).

⁴ Правила внутреннего трудового распорядка работников государственного автономного учреждения Тюменской области «Футбольный клуб «Тюмень» // Официальный сайт ФК "Тюмень"

документов может привести к нарушению прав спортсменов. Положение усугубляется также тем, что в отраслевых соглашениях информации о рабочем времени спортсменов недостаточно для создания эффективного механизма правового регулирования рабочего времени спортсменов.

Стоит отдельно остановиться на продолжительности рабочего времени, поскольку ограничение по количеству рабочего времени одно из основных требований, предъявляемых к рабочему времени. В ст. 91 ТК РФ установлена нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю. Чаще всего работодатели выбирают режим ненормированного рабочего дня, поскольку он согласно ст. 101 ТК РФ позволяет работодателям эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Таким образом, особенности регулирования рабочего времени могут устанавливаться помимо трудового законодательства, также соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Часть 2: Правовое регулирование рабочего времени спортсменов в Королевстве Испания

Спортивное право Испании представляет особый интерес по многим причинам. По мнению Соловьева и Понкина, испанскому спорту присуща «уникальная интегрированность в жизнь людей», которая обусловлена в том числе и «богатой победами спортивной историей Испании». С точки зрения юридической науки, спортивное право получило свое воплощение в «разветвленной

URL:<http://fc-tyumen.ru/images/files/Правила%20внутреннего%20трудоого%20расп%20орядка.pdf> (дата обращения: 26.02.2019).

сложноструктурированной системе законодательства о спорте, эффективно сочетающей в себе общеиспанскую систему нормативно-правового регулирования спорта и региональные системы»¹.

Также авторы обращают внимание на общую характеристику испанского спортивного права, которому присуща множественность источников², интервенционистский характер и высокая степень «чувствительности» испанского законодательства о спорте к изменениям регламентации спорта на уровне Европейского Союза и оперативного корреспондирующего изменения³.

Согласно Статуту Трудящихся, отношения, в которые вступает профессиональный спортсмен в качестве работника, являются трудовыми отношениями специального характера⁴. Это означает, что они регулируются специализированными нормативными актами. При этом спортсмены обладают основными правами в сфере трудового права, закрепленными в Конституции Испании и Статуте Трудящихся. Детальная регламентация института рабочего времени спортсменов содержится в Королевском Декрете «О регулировании особых трудовых отношений профессиональных спортсменов». Данный акт,

¹ Понкин И. В., Соловьев А. А. Испанское законодательство о спорте/Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России. 2011. с. 5

² Понкин И. В., Соловьев А. А. Справочник зарубежного законодательства о спорте // Москва: 2011. с. 42-67

³ Понкин И. В., Соловьев А. А. Испанское законодательство о спорте/Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России. 2011. с. 59-60

⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

исходящий от исполнительной власти и вступивший в законную силу в 1985 году, действует и в настоящее время.

Рассмотрим положения ст. 9 вышеупомянутого Декрета. Рабочее время спортсмена, согласно части первой, состоит из двух элементов. Во-первых, это «эффективное предоставление своих услуг перед общественностью» (*prestación de servicios*). Такая необычная формулировка подразумевает участие спортсмена в соревнованиях. Во-вторых, составной частью рабочего времени является «время, когда спортсмен находится в прямом подчинении спортивному клубу или спортивной организации с целью тренировок или физической и технической подготовки для предоставления своих услуг»¹.

Вторая часть регулирует продолжительность рабочего времени: оно «устанавливается в коллективном договоре или трудовом договоре в рамках действующих правовых ограничений и может быть приведено в годовом исчислении». Данное диспозитивное положение подчеркивает тот факт, что продолжительность рабочего времени может варьироваться в зависимости от особенностей вида спорта, а также важную роль коллективных договоров в целом.

Пример: существует коллективный договор, заключенный в сфере футбола между Национальной Лигой Профессионального Футбола и Ассоциацией Испанских Футболистов². По смыслу ст. 7 договора, продолжительность рабочего дня футболиста не может превышать 7 часов. Учитывая то, что минимальный еженедельный отдых футболиста составляет полтора дня, можно предположить, что

¹ Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales

² Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

максимально работник может быть занят 42 часа в неделю. Однако ключевым условием ст. 9 Королевского Декрета является соответствие положений договоров положениям нормативных правовых актов. Необходимо обратиться к Статуту Трудящихся, особому универсальному источнику национального испанского права, обладающему наивысшей после Конституции юридической силой и не имеющего аналогов в других правовых системах¹. В ст. 34 Статута закреплена максимальная продолжительность рабочей недели – 40 часов. Следовательно, эта норма будет применяться в том числе к труду футболистов, поскольку Статут Трудящихся обладает большей юридической силой, чем коллективный договор. Данный пример иллюстрирует формулировку «в рамках действующих правовых ограничений» из ст. 9 Королевского Декрета.

В третьей части статьи Королевского Декрета «О регулировании особых трудовых отношений профессиональных спортсменов» законодатель указал, что при расчете максимальной продолжительности рабочего времени не учитывается время сбора, предшествующего соревнованиям или спортивным мероприятиям, время, потраченное на путь до их места проведения, не исключая возможности урегулирования их режима и продолжительности в процессе коллективных переговоров. Рассмотрим IV коллективное соглашение в сфере профессионального гандбола. По смыслу текста ст. 10 время, когда спортсмен находится в прямом подчинении спортивному клубу или спортивной организации, включает в себя тренировки, сборы, время в пути до места проведения спортивных мероприятий, технические, информационные собрания, собрания в

¹ Присяжнюк Н. А. Частное право Испании: общая характеристика источников // Российский внешнеэкономический вестник. 2005. №3. с. 73.

спортзале, и даже время сауны и массажа. Однако ст. 9 договора указывает на то, что сбор и время в пути до соревнований хотя и являются частью рабочего времени, не включаются в расчет сорокачасовой рабочей недели, в отличие от времени, потраченного на сауну или массаж¹. Проанализировав данные нормы, стоит отметить, что коллективные договоры могут содержать, помимо тренировок и соревнований, иные элементы рабочего времени.

Таким образом, главными тенденциями, прослеживаемыми в правовом регулировании рабочего времени спортсменов в Испании, являются множественность источников и диспозитивность (возможность устанавливать условия коллективными и трудовыми договорами).

Часть 3: Выводы:

Проанализировав положения испанского законодательства, мы пришли к выводу, что общая направленность правового регулирования рабочего времени во многом совпадает с российским законодательством, а именно:

- Наличие специальных норм, регулирующих труд спортсменов. В ТК РФ особенностям правового регулирования труда спортсменов и тренеров посвящена отдельная глава, в то время как в Испании данным вопросам отведен особый Королевский Декрет «О регулировании особых трудовых отношений профессиональных спортсменов».

- Возможность договорного урегулирования рабочего времени. Как в Испании, так и в России возможно установление отдельных положений на основе коллективных договоров, соглашений, а также трудовым договором.

¹ Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del balonmano profesional.

- Приоритет законодательства перед договорами. Договоры не могут ухудшать положение спортсменов.

- Максимальная продолжительность рабочей недели спортсмена в обеих странах составляет 40 часов.

Правовому регулированию рабочего времени спортсмена в двух государствах присущи также и различия конкретного характера:

- В России специальные нормы трудового права охватывают труд как спортсменов, так и тренеров. В Испании регулирование труда спортсменов отделено от регламентации правового положения тренера как работника.

- В испанском спортивном праве не выделены институты спортивного и личного режимов спортсмена. Понятия спортивного и личного режимов отсутствуют в текстах нормативных правовых актов.

- В российском трудовом законодательстве отсутствует четкий перечень элементов рабочего времени спортсмена, в отличие от испанского, где он присутствует, хотя и имеет открытый вид.

На наш взгляд, стоит обратить внимание на то, что в Испании законодательно закреплён перечень компонентов рабочего времени спортсменов. При этом ему присуща гибкость, как это прослеживается на примере коллективного договора в сфере профессионального гандбола. В России такой перечень можно найти в локальных нормативных правовых актах¹². Его отсутствие в законодательстве в

¹ Правила внутреннего распорядка для спортсменов // Государственное автономное учреждение Новосибирской области "Спортивная школа олимпийского резерва по фехтованию" URL: <http://fencingcentre-nso.ru/pravila-vnutrennego-rasporiyadka-dly> (дата обращения: 27/02/2019).

² Правила внутреннего трудового распорядка // ГБУ РК «Спортивная школа олимпийского резерва» URL: <http://сдюсшоркоми.рф/wp->

качестве полноценной нормы статьи нормативного акта может привести к нарушениям прав спортсменов в виде фактического превышения максимального количества рабочих часов, предусмотренного локальным нормативным актом, коллективным или трудовым договором, к злоупотреблениям. Как следствие, опыт Испании в данном вопросе может быть применен в российской практике.

Библиографический список:

Нормативные правовые акты, коллективные договоры и отраслевые соглашения:

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // "Российская газета", N 256, 31.12.2001.
2. "Отраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации" на 2018 - 2020 годы" (утв. Минспортом России, Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации" 06.03.2018).
3. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
4. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

content/uploads/2015/09/Правила-внутреннего-трудоового-распорядка.pdf (дата обращения: 27.02.2019).

5. Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del balonmano profesional.

6. Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

Судебная практика:

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров".

2. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015).

Монографии и диссертации:

1. Агузаров А. М. Современные аспекты правового регулирования труда спортсменов и тренеров: автореферат дис. ... кандидата юридических наук. Москва. 2013. 24 с.

2. Понкин И. В., Соловьев А. А. Справочник зарубежного законодательства о спорте // Москва: 2011. 131 с.

3. Понкин И. В., Соловьев А. А. Испанское законодательство о спорте/Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России. 2011. 158 с.

Научные статьи:

1. Алексеев С. В., Гостев Р. Г. Актуальные вопросы регулирования трудовых отношений в спорте. № 48. 2014. с. 10-20.

2. Алексеевская А. Трудовые права спортсменов: споры по условиям контракта // «Трудовое право», №10. 2018.

3. Присяжнюк Н. А. Частное право Испании: общая характеристика источников // Российский внешнеэкономический вестник. 2005. №3. с. 68-74.

4. Шевченко О. А. Актуальные проблемы формирования отрасли спортивного права // Вестник ОмГУ. Серия. Право. 2012. №2 (31). с. 258-260.

Интернет-ресурсы:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников государственного автономного учреждения Тюменской области «Футбольный клуб «Тюмень» // Официальный сайт ФК "Тюмень" URL: <http://fc-tyumen.ru/images/files/Правила%20внутреннего%20трудоого%20распорядка.pdf> (дата обращения: 26.02.2019).
2. Правила внутреннего распорядка для спортсменов // Государственное автономное учреждение Новосибирской области "Спортивная школа олимпийского резерва по фехтованию" URL: <http://fencingcentre-nso.ru/pravila-vnutrennego-rasporiyadka-dly> (дата обращения: 27.02.2019).
3. Правила внутреннего трудового распорядка // ГБУ РК «Спортивная школа олимпийского резерва» URL: <http://сдюшпоркоми.рф/wp-content/uploads/2015/09/Правила-внутреннего-трудоого-распорядка.pdf> (дата обращения: 27.02.2019).

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЯЗАТЕЛЬНОЙ ВАКЦИНАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Подобедова Екатерина Александровна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Проблема вакцинации населения на сегодняшний день является чрезвычайно актуальной. С каждым днем появляется все больше прививок, только в Национальном календаре профилактических прививок сегодня можно обнаружить 10 видов вакцин, которые рекомендуется поставить каждому гражданину¹. И с каждым днем количество рекомендуемых прививок все возрастает. С одной стороны, это обуславливается мутацией, на первый взгляд, простых болезней, которые с каждым годом приобретают все новую форму и могут нанести тяжелый урон организму или вовсе привести к летальному исходу. С другой стороны, ученые каждый год разрабатывают новые виды вакцин, которые, по сравнению со своими предшественниками, являются еще более безопасными и эффективными, а также направлены на борьбу с конкретными заболеваниями, что позволяет вести целенаправленную «точечную» борьбу с конкретным заболеванием, не затрагивая других процессов в организме.

Вакцинация в Российской Федерации является добровольной, принуждение человека к прохождению вакцинации является нарушением его конституционных прав и свобод. Однако интересно, что часть 1 статьи 55 Конституции РФ говорит о том, что права человека

¹ Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 21 марта 2014 г. N 125н (ред. от 13 апреля 2017 г.)// СПС КонсультантПлюс

и гражданина могут быть ограничены федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства¹. Иными словами, допускается ограничение права человека на отказ от вакцинации, если такой отказ может нанести вред большому кругу людей или, например, стать причиной эпидемии.

Специальный закон, регулирующий иммунопрофилактику в Российской Федерации, в статье 5 устанавливает права граждан в вопросе вакцинации, однако в пункте 2 соответствующей статьи говорится о том, что отказ от вакцинации может повлечь за собой правовые последствия в виде, например, отстранения работника от исполнения его трудовых обязанностей, если они связаны с контактом с инфицированными ресурсами, работой в эпидемиологический неблагополучном районе или работой в образовательных учреждениях². Соответствующий перечень работ, выполнение которых требует обязательной периодической диспансеризации, которая включает в себя и вакцинацию, устанавливается Постановлением Правительства³.

¹ "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)// СПС КонсультантПлюс

² Федеральный закон "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" от 17.09.1998 N 157-ФЗ // СПС КонсультантПлюс

³ Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок"

Перечень работ в нем закрытый, что позволяет судам применять норму в строгом соответствии с её законодательным изложением, а не трактовать в соответствии с личными убеждениями.

К работам, выполнение которых допускается только с условием обязательного прохождения вакцинации, относятся, например:

1. Сельскохозяйственные, гидромелиоративные, строительные и другие работы по выемке и перемещению грунта, заготовительные, промысловые, геологические, изыскательские, экспедиционные, дератизационные и дезинсекционные работы на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных;

2. Работы по лесозаготовке, расчистке и благоустройству леса, зон оздоровления и отдыха населения на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных;

3. Работы в организациях по заготовке, хранению, обработке сырья и продуктов животноводства, полученных из хозяйств, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных,

а также иные работы, перечисленные в Постановлении Правительства. Именно такой перечень работ, по моему мнению, обуславливается тем, что работа, например, с кровью или в образовательных учреждениях связана, в первую очередь, с контактом с потенциальными источниками (кровь) и наиболее частыми переносчиками (дети, обучающиеся) заболеваний. Безусловно, выполнение работы по убою скота, например, без наличия у работника профилактических прививок может и не привести к тому, что он заболеет и тяжело перенесет заболевание, однако чрезвычайно высока вероятность того, что такой работник станет переносчиком заболевания и подвергнет опасности заражения других людей, чей иммунитет может быть гораздо более слабым и просто не выдержать натиска болезни. Таким образом, наличие прививки у работника позволяет обезопасить не только его здоровье, но и защитить общество от потенциального переносчика сложно излечимого заболевания. В любом случае,

логичным в этом случае будет придерживаться позиции «легче предупредить, чем излечить».

Судебная практика в вопросе обязательной вакцинации отдельных категорий работников не является абсолютно однородной, так как решение суда по конкретному делу основывается не только на двух константах - «работник» и «отсутствие прививки», но и на обстоятельствах каждого определенного дела, так как не всегда непрохождение работником вакцинации является следствием совершения им виновных действий/бездействий. Так, например, в одном из рассмотренных мной судебных решений¹, истец, работающая в образовательной организации, отказалась от прохождения ежегодной вакцинации против гриппа, вследствие чего была отстранена от выполнения трудовых обязанностей. По мнению истца, тот период, в который она не могла выполнять свою трудовую функцию, должен быть засчитан в срок, необходимый для получения ежегодного оплачиваемого отпуска. Однако работодатель посчитал иначе и суд принял его сторону, так как в законе закреплена невозможность выполнения своей работы лицом, которое должно проходить обязательную вакцинацию, если оно ее не прошло. Соответственно, период, в который истец не работала из-за отсутствия у нее прививки, не является уважительной причиной отсутствия на работе и не засчитывается в трудовой стаж.

Согласно п. 1 ст. 24 Федерального закона "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" при эксплуатации производственных, общественных помещений, зданий, сооружений, оборудования и транспорта должны осуществляться санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия и

¹ Апелляционное определение Ярославского областного суда от 22.11.2012 по делу N 33-5976/2012// СПС КонсультантПлюс

обеспечиваться безопасные для человека условия труда, быта и отдыха в соответствии с санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации¹. Таким образом, в организациях общественного питания, например, не могут работать граждане, не проходящие регулярную процедуру вакцинации. За несоблюдение этого правила на работодателя может быть наложена административная санкция соответствующим органом. Так, например, в одном из решений суда² говорится о том, что отсутствие у работников профилактических прививок против дифтерии, кори, столбняка, а также гепатита А может быть причиной для вынесения предписания работодателю об устранении таких нарушений в работе предприятия общественного питания. Работодатель не всегда соглашается с такой логикой административных органов, однако в данном деле суд встал на сторону органа исполнительной власти, постановив устранить нарушения в работе предприятия общественного питания.

Положения о необходимости наличия вакцинации у производителей продуктов питания касаются также и организаций, которые производят продукт, предназначенный для поставки в места, которые особо контролируются государством на предмет соблюдения санитарно-эпидемиологических требований во избежание массовых

¹ Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 03.08.2018) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"// СПС КонсультантПлюс

² Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 17.03.2015 N 09АП-3737/2015 по делу N А40-151960/14 //СПС КонсультантПлюс

случаев заболевания граждан. Так, в одном из решений суда¹, заявитель, осуществляющий производство и поставку джемов и меда для последующего предоставления их гостям Футбольного чемпионата FIFA, проводившегося в России в 2018 году, не согласился с решением уполномоченного органа о вынесении предписания об устранении нарушения в виде отсутствия у 100% работников предприятия прививок. Основным аргументом заявителя была незаконность проведения выездной проверки, так как, по его мнению, он не осуществлял прямую поставку продуктов питания зрителями участникам чемпионата. Суд первой инстанции согласился с доводами заявителя, однако суд апелляционной инстанции правомерно отметил, что соблюдение санитарно-эпидемиологических норм на предприятии необходимо независимо от того, какой именно категории потребителя будет поставлен продукт. Отсутствие у работников производства продуктов общественного питания прививок является потенциальной угрозой жизни и здоровью неопределенного круга лиц, соответственно, предписание уполномоченного органа должно быть исполнено, своевременная вакцинация должна быть проведена среди соответствующего числа работников.

Безусловно, интересным в данном случае является этический аспект привлечения работника к ответственности за отсутствие у него определенной прививки. С одной стороны, это нарушает незыблемый колосс всего современного права – права на свободу выбора. А с другой стороны, успешное сосуществование в социуме определяется взаимными самоограничениями его членов, так как повальная свобода неизбежно приводит к хаосу и повышенному уровню волюнтаризма.

¹ Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 25.02.2019 N 10АП-496/2019 по делу N А41-56226/18 // СПС КонсультантПлюс

Примечательно, что на данном примере ярко иллюстрируется принцип жизни в современном обществе: интересы большинства всегда превалируют над интересами единиц. Иными словами, интерес большинства не заболеть опасной болезнью и не испытать последствия заражения безусловно превалирует над интересом конкретного человека принципиально отказаться от прохождения иммунопрофилактики. Такой подход, по моему мнению, позволяет государствам как общности людей существовать, потому что механизм взаимодействия невозможен без ограничений.

Существует любопытная практика, показывающая, что только выполнение трудовой функции, напрямую связанной с тем, что перечислено в Постановлении Правительства, влечет необходимость наличия у работников профилактических прививок и ответственность за их отсутствие. Так, в одном из рассмотренный мной дел¹, суд установил, что, вопреки мнению Росздравнадзора, обязательному проведению профилактических прививок подлежат работники, осуществляющие работы, связанные с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. Как следует из материалов дела, по результатам проведенной Роспотребнадзором проверки в адрес общества вынесено постановление, которым обществу предписано в определенный срок организовать вакцинопрофилактику в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и Календарем профилактических прививок по эпидпоказаниям среди сотрудников с указанием перечня сотрудников, конкретной прививки для каждого сотрудника. Однако в постановлении о проведении профилактических прививок названы сотрудники общества, занимающегося очисткой канализационных путей, (в частности,

¹ Постановление ФАС Уральского округа от 07.03.2014 N Ф09-14480/13 по делу N А60-12095/2013// СПС КонсультантПлюс

заместитель директора, начальник технологического отдела, заместитель главного бухгалтера, юрисконсульт и др.), не выполняющие работы по обслуживанию канализационных сетей.

В данной ситуации суд правомерно указал на то, что данные лица не осуществляют трудовую функцию, связанную с прямым контактом с ресурсами, которые могут стать источником заражения, таким образом, постановление Росздравнадзора не является обоснованным и подлежит отмене. Такое решение, по моему мнению, иллюстрирует ситуацию, в которой суд следует не букве, а духу закона, не применяя напропалую норму, которая формально подходит, но по сути не является логичной. Грубо говоря, перечисленные работники имеют отношение к названной в Постановлении Правительства функции, однако очень касательное, поэтому выводы Росздравнадзора не соответствуют сути норм материального права.

Подобный пример можно найти еще в одном судебном решении¹, где работник поликлиники была отстранена от осуществления своих трудовых обязанностей вследствие отсутствия у нее профилактической прививки от гриппа, однако сама работница возразила на такой отстранение тем аргументом, что она ее трудовая функция не связана с контактом с больными, кровью и т.д., вследствие чего в дальнейшем была отстранена от работы и далее уволена. Разрешая спор в части признания незаконным отстранения данного работника от работы, суд, руководствуясь положениями статьи 76 Трудового кодекса РФ, Федерального закона "Об иммунопрофилактике инфекционных заболеваний", а также Перечнем работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, приказом

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 16 июля 2015 г. по делу № 33-3452/2015// СПС КонсультантПлюс

Минздрава России от 21.03.2014 N 125н об утверждении национального календаря профилактических прививок¹ и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям, доводы ответчика о необходимости обязательной вакцинации всех работников медицинского учреждения отклонил, поскольку истец не выполняет работы с больными инфекционными заболеваниями, даже, несмотря на то, что ее рабочее место расположено в здании стационара, а требование ответчика о проведении истцом вакцинации и последующее ее отстранение от работы признал незаконными.

Таким образом, обязательная вакцинация отдельных категорий работников на сегодняшний день остается достаточно проблемным вопросом, регулирование которого требует пристального внимания и унификации судебной практики. Тем не менее, в некоторых случаях суд встает на сторону общественной безопасности и решает вопрос не в пользу конкретного участника процесса, а с точки зрения степени общественной опасности.

Библиографический список:

1. Приложение N 1 к приказу Министерства здравоохранения РФ от 21 марта 2014 г. N 125н (ред. от 13 апреля 2017 г.)// СПС КонсультантПлюс
2. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ)

¹ Приказ Минздрава России от 21.03.2014 N 125н (ред. от 19.02.2019) "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям"// СПС КонсультантПлюс

3. Федеральный закон "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" от 17.09.1998 N 157-ФЗ
4. Постановление Правительства РФ от 15.07.1999 N 825 (ред. от 24.12.2014) "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок"
5. Апелляционное определение Ярославского областного суда от 22.11.2012 по делу N 33-5976/2012
6. Федеральный закон от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 03.08.2018) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"
7. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 17.03.2015 N 09АП-3737/2015 по делу N А40-151960/14
8. Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 25.02.2019 N 10АП-496/2019 по делу N А41-56226/18
9. Постановление ФАС Уральского округа от 07.03.2014 N Ф09-14480/13 по делу N А60-12095/2013
10. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 16 июля 2015 г. по делу № 33-3452/2015
11. Приказ Минздрава России от 21.03.2014 N 125н (ред. от 19.02.2019) "Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям"

**ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ
ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ**

***Березина Екатерина Анатольевна**
Национальный исследовательский институт
«Высшая школа экономики»*

*Научный руководитель: **Батусова Екатерина Сергеевна**,
Национальный исследовательский институт «Высшая школа
экономики», кандидат юридических наук, старший преподаватель*

На сегодняшний день регулирование рабочего времени медицинских работников представляет собой не только проблемный правовой вопрос, но и морально-этический, не находящий однозначного ответа в российском законодательстве и доктрине трудового права.

Общее понятие рабочего времени для всех видов работников содержится в ст. 91 Трудового Кодекса РФ¹.

Рабочее время – это период времени, когда работник обязан осуществлять свою трудовую функцию, согласно условиям трудового договора и правилам внутреннего трудового распорядка. Рабочее время также включает в себя иные периоды времени, относящиеся к рабочему, например: время нахождения в командировке, время оплачиваемых перерывов в течение рабочего дня, время простоя, время

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

междусменного отдыха при пребывании на вахте и др., куда для медицинских работников не входит в период рабочего времени.

Представляется необходимым обозначить терминологический ряд, используемый в ходе исследования. Под понятием «медицинский работник» имеется в виду «физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации, в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность»¹. А под понятием «медицинская деятельность» – «профессиональная деятельность по оказанию медицинской помощи, проведению медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований, санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий и профессиональная деятельность, связанная с трансплантацией (пересадкой) органов и (или) тканей, обращением донорской крови и (или) ее компонентов в медицинских целях»².

К числу медицинских работников так же относят руководителей медицинских организаций и их подразделений, если они осуществляют медицинскую деятельность, и работников с высшим (средним) немедицинским профессиональным образованием, которые осуществляют медицинскую деятельность по трудовому договору.

Исполнение трудовых функций медицинскими работниками представляет собой напряжение: как физическое, так и эмоциональное,

¹ Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 28.11.2011, № 48, ст. 6724.

² Там же.

в связи с этим в отношении данной профессиональной категории применяется льготный режим рабочего времени и времени отдыха, закрепленный в ч. 5 ст. 92 и ч. 1 ст. 350 ТК РФ, с учетом ст.ст. 251, 252 ТК РФ¹.

Сокращение продолжительности рабочего времени, закрепленное в ст. 350 ТК РФ², и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска есть своеобразная компенсация за напряженность работников во время исполнения своих обязанностей.

Так, трудовое законодательство закрепляет 39 часов в неделю в качестве продолжительности рабочего времени медицинских работников, не включая рабочее время работников, перечень которых содержится в Постановлении Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»³. К перечисленным в перечне профессиям применяются особые нормы, регламентирующие продолжительность рабочего времени в 36, 33, 30 часов и 24 часа. Исключением будет являться ряд специальностей, осуществляющий медико-санитарную помощь в амбулаторных условиях и дневном стационаре, которые совмещают такую трудовую деятельность с личной специализацией:

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

² Там же.

³ Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" // «Собрание законодательства РФ», 24.02.2003 г. № 8, ст. 757.

хирург, офтальмолог, отоларинголог и др. Такие специальности не имеют право на 33-часовую рабочую неделю.

Помимо этого, в медицинских учреждениях возможно введение суммированного учета рабочего времени и сменной работы. Первое представляет собой установленное количество часов, состоящее из переработок или недоработок, скорректированных под учетный период, которое работодатель не в праве нарушать. Второе же основано на ст. 91 ТК РФ¹ – обязанности работодателя вести учет времени, которое отработал каждый работник. Так, в стационарах медицинские работники работают посменно через каждую неделю, а в амбулаторно-поликлинических медицинских организациях – через день, причем длительность смены не должна составлять более, чем 12 часов.

Что касается отдыха, то ст. 108 ТК РФ² регламентирует общие правила для работников о предоставлении работодателем перерыва для отдыха и питания на не более, чем два часа и не менее, чем 30 минут. Такой перерыв не включается в рабочее время.

Однако для медицинских работников, перечень которых установлен правилами внутреннего трудового распорядка, с 6,5-часовым (и более сокращенным) рабочим днем при невозможности перерыва для отдыха и питания предоставляется время для отдыха и питания в рабочее время. Например, для медицинских работников скорой помощи, включая водителей, устанавливается приблизительное время отдыха и приема пищи – с 13 до 16 часов.

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

² Там же.

Накануне нерабочих праздничных дней, согласно ст. 95 ТК РФ¹, рабочий день для медицинских работников также сокращается на час. Если же праздничный день идет после выходного дня, то подлежит сокращению день перед выходным.

В случае, если в предпраздничный день невозможно сокращение рабочего дня, то при переработке работник наделяется дополнительным временем отдыха. Если же медицинский работник предпочитает оплату переработки, то необходимо его личное согласие.

Еще одной часто встречающейся ситуацией для медицинских работников является дежурство, в том числе на дому. Данная трудовая функция, выходящая за пределы нормального рабочего дня, является аналогичной дежурству медицинских работников по графику.

Так, дополнительные виды работ, перечисленные в пп. «ж» п. 2 Постановления Министерства труда России от 30 августа 2003 г. № 41², оформляются как совмещение должностей. Кроме того, дежурства в стационарах врачей родильных домов, диспансеров и др. возможны только с личного согласия работника, несмотря на возможность наличия таких функций в его обязанностях. Данная норма действует и для медицинских работников стационара, привлекаемых к внутреннему дежурству.

Для реализации программы бесплатного оказания экстренной и неотложной медицинской помощи в 2013 году были внесены изменения

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

² Постановление Министерства труда РФ от 30 июня 2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», № 51, 22.12.2003.

в ст. 350 ТК РФ¹, согласно которой с согласия медицинского работника может устанавливаться его дежурство на дому. В период с 2008 года до 2013 медицинские работники не привлекались к такому дежурству, так как это противоречило трудовому законодательству. Однако, опираясь на специфику медицинской деятельности, заключающейся в непрерывном оказании помощи, Председатель Правительства поручил Министерству здравоохранения и социального развития разработать законопроект, который закреплял бы особенности дежурства на дому для врачей и среднего медицинского персонала.

На сегодняшний день ст. 350 ТК РФ² включает в себя определение понятия «дежурство на дому», раскрывающееся как «пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу». Такая деятельность по отношению к рабочему времени на рабочем месте соотносится как $\frac{1}{2}$ на каждый час дежурства. То есть, дежурство в 10 часов приравнивается к рабочему дню на рабочем месте в 5 часов. Каждый час, затраченный на следование до пациента и обратно, а также на оказание помощи, учитывается как час рабочего времени. Особенности таких дежурств регламентируются Приказом Минздрава России от 02 апреля 2014 г. № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому»³.

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

² «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

³ Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2014 г. N 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении

Практика правоприменения ст. 350 ТК РФ¹, тем не менее, повлекла за собой ряд проблем в законодательстве. Так, учет ½ рабочего часа за каждый час дежурства на дому влечет за собой удлинённый рабочий день, что вступает в коллизию с трудовым законодательством. Кроме того, работники не желают работать по удлинённому рабочему дню, что вызывает конфликты в коллективах. Все это выяснилось в ходе мониторинга осуществления дежурств на дому среди медицинских работников, проведенного ЦК Профсоюза медицинских работников. Результаты показали, что осуществлять дежурство на дому не только проблематично, но и невозможно, и связано это с кадровой недостаточностью. Следствием чего становится добровольно-принудительный характер дежурства, носящий круглосуточный характер. И хотя работодатель поставлен в рамки ст. 99 ТК РФ², переработка на практике составляет даже более, чем 120 часов.

Решение данной проблемы видится в обращении особого внимания Комитета по охране здоровья Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации на необходимость внесения изменений в ст. 350 ТК РФ и трудовое законодательство в целом.

Ввиду отсутствия должного правового регулирования вопроса рабочего времени медицинских работников, не менее резонансным в обществе было дело Екатерины Чацкой, лидера профсоюза «Действие»,

медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому» // Российская газета. № 6389 (117), 27.05.2014.

¹ Там же.

² «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

– известное в обществе как «Дело врачей»¹. В 2015 году в московских поликлиниках членами профсоюзной организации было принято решение работать исключительно по нормам ТК РФ и медицинским стандартам оказания помощи, то есть – без переработок. Тем не менее, участнице акции было выдвинуто обвинение в несоблюдении трудовой дисциплины за отказ принимать пациента в нерабочее время – время отдыха, которое было предназначено для обеда.

Перед читателями встает вопрос: а должен ли оказывать медицинскую помощь медицинский работник во время своего отдыха? И что делать, если врач, например, присутствует на борту самолета, где находится человек в состоянии, требующем оказания экстренной медицинской помощи, однако врач не находится при исполнении своих обязанностей?

Обратимся к законодательству: ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»² закрепляет безотказность оказания медицинской помощи медицинским работником при необходимости экстренной помощи пациенту. Среди ученых существует мнение о том, что в статье не указано на обязанность оказания помощи исключительно при исполнении, а это значит, что работник, имея возможность, должен безотлагательно оказать помощь больному.

¹ Дело врачей, см.: [Электронный ресурс] URL: <https://kprf.ru/pravda/issues/2015/118/article-53039/> (Дата обращения: 10.04.2019)

² Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 28.11.2011, № 48, ст. 6724.

В уголовном законодательстве ст. 124 Уголовного кодекса РФ¹ предусматривает уголовную ответственность при неоказании больному помощи без уважительных причин, если это повлекло причинение средней тяжести вреда здоровью пациента.

Если же мы обратимся к клятве Гиппократ (клятва врача), дача которой закреплена как обязанность в ст. 71 Федерального закона № 323 от 21 ноября 2011 г. «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»², то встретим понятие «врачебный долг» и обязанность «быть всегда готовым оказать медицинскую помощь», однако правовое их определение в законодательстве отсутствует. Как в таком случае можно говорить об обязанности оказания экстренной помощи в свободное от исполнения трудовой функции время – остается вопросом, в силу того, что клятва имеет лишь моральную и нравственную силу, так как наказания за ее нарушение в законодательстве отсутствует.

В Российской судебной практике отсутствует должное регулирование таких последствий, однако в США, Франции, Испании, Израиле, Японии существует «Закон доброго самаритянина», обязывающий оказывать помощь пострадавшим, даже в «гражданском положении», в том числе и не при исполнении своих должностных функций. Так, во Франции завели «Дело папарацци»³ на людей, которые

¹ «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13 июня 1996 № 63-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 17.06.1996, № 25, ст. 2954.

² Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 28.11.2011, № 48, ст. 6724.

³ Дело папарацци, см: [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/society/22/02/2006/5703c57f9a7947dde8e0d71e> (Дата обращения 10.04.2019)

фотографировали гибель принцессы Дианы, вместо того, чтобы помочь ей.

В связи с вышеизложенным, представляется возможным сделать вывод о том, что на данный момент в российском праве медицинский работник будет нести ответственность по ст. 124 УК РФ¹ только при исполнении должностных обязанностей, а в остальное время его действия (бездействие) будут квалифицироваться по ст. 125 УК РФ² как оставление в опасности. Следовательно, находясь не при исполнении обязанностей, медицинский работник несет ответственность как при своем гражданском положении.

Тем не менее, представляется необходимым ввести особые изменения в трудовом законодательстве, более конкретно обозначить как государство-законодатель определяет статус медицинских работников: 1) как работников, осуществляющих в должных рамках свои трудовые функции или 2) как призвание, которое является неотчуждаемым. Помимо этого, на наш взгляд, необходимо ввести повышение заработных плат, что может повлечь за собой стимулирование медицинских работников оказывать медицинскую помощь в любое время.

Библиографический список:

Нормативные правовые акты

1. Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13 июня 1996 № 63-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 17.06.1996, № 25, ст. 2954.
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

¹ Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13 июня 1996 № 63-ФЗ // «Собрание законодательства РФ», 17.06.1996, № 25, ст. 2954.

² Там же.

3. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 28.11.2011, № 48, ст. 6724.
4. Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" // «Собрание законодательства РФ», 24.02.2003 г. № 8, ст. 757.
5. Постановление Министерства труда РФ от 30 июня 2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», № 51, 22.12.2003.
6. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 2 апреля 2014 г. N 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому» // Российская газета. № 6389 (117), 27.05.2014.

Интернет-источники

7. Дело папарацци, см: [Электронный ресурс] URL: <https://www.rbc.ru/society/22/02/2006/5703c57f9a7947dde8e0d71e> (Дата обращения 10.04.2019)
8. Дело врачей, см.: [Электронный ресурс] URL: <https://kprf.ru/pravda/issues/2015/118/article-53039/> (Дата обращения: 10.04.2019)

**О СООТНОШЕНИИ ПОНЯТИЙ «СПОР» И «РАЗНОГЛАСИЕ»
ПРИМЕНИТЕЛЬНО К ВЫБОРУ МЕХАНИЗМОВ ИХ
РАЗРЕШЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ**

Колесникова Елена Анатольевна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

*Научный руководитель: Герасимова Елена Сергеевна, Национальный
исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
кандидат юридических наук, доцент*

Вся мировая история может быть представлена в виде ускоряющегося процесса развития, расширения и уточнения знаний. Не секрет, что понятие «конфликт» обладает междисциплинарным характером, применяется к обширному кругу явлений и имеет множество форм его проявления. Наиболее ярко он был охарактеризован американскими социологами Р. Снайдером и Р. Макком, заявившими, что «конфликт представляет собой большей частью резиноподобное понятие, которое можно растягивать и полученное использовать в своих целях»¹.

Помимо разрозненности в научной литературе точек зрения по вопросу трактовки понятия «конфликт», в современной юридической науке нет однозначного мнения относительно того, как правильно

¹ Виноградова О.А. Проблемы терминологии индивидуального трудового спора: историко-правовой аспект // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки. 2013. № 3. С. 212-218.

толковать термин, подразумевающий противоречие интересов между трудовым коллективом/частью трудового коллектива и работодателем.

Безусловно, в основе любого конфликта лежат некие разногласия, но эти два явления отождествлять нельзя. Так, разногласия между работником/работниками и работодателем могут существовать довольно долго и в итоге так и не перерасти в конфликт. Важно иметь в виду, что такие противоречия превращаются в конфликт только тогда, когда начинают взаимодействовать силы, «являющиеся их носителями»¹.

Особое место среди конфликтов занимают трудовые споры в собственно юридическом смысле. Коллективный трудовой спор и индивидуальный трудовой спор определяются через «неурегулированные разногласия» (часть 1 статьи 398 и часть 1 статьи 381 Трудового кодекса РФ).

Однако не все разногласия могут быть трудовыми спорами, для вторых характерны специфические признаки и отличительные методы их разрешения.

Представляется необходимым обозначить принципиальное различие методов «урегулирования конфликта» и «разрешения спора». Так, первый основан на достижении некоего компромисса путем ведения конструктивного переговорного процесса самими сторонами (в ином случае с привлечением независимого специалиста). Второй же метод предполагает применение правовых норм и вынесение обязательного для обеих сторон решения, основанного на законе и иных возможных источниках права².

¹ Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., 2012.

² Давыденко Д.Л. Вопросы юридической терминологии в сфере альтернативного разрешения споров // Третейский суд. 2009. № 1. С. 53.

Таким образом, в случае «разрешения спора» противоречия должны быть урегулированы в отношении наличествующих прав и обязанностей сторон, в то время как при «урегулировании конфликта» они стремятся согласовать свои интересы и достичь взаимовыгодного результата¹.

При «разрешении спора» конфликт сторон сохраняется, так как возможны ситуации, когда его решение устроит только одержавшую победу сторону, либо вовсе не устроит обе стороны, поскольку само решение принимается не сторонами спора, а конкретным правоприменительным органом. При урегулировании конфликта решение принимается непосредственно сторонами, они самостоятельно определяют свои будущие отношения, заключают соглашения.

Тем самым можно утверждать, что существовавший между сторонами конфликт прекращается полностью либо в части, согласованной сторонами. Таким образом, в юриспруденции понятие «решение спора» подразумевает возможность сохранения конфронтации сторон, что чаще всего выражается в отказе от добровольного исполнения судебных решений или прекращении дальнейших партнерских отношений, а «урегулирование конфликта», напротив, должно приводить к его прекращению, ликвидации, а также активному исполнению добровольно взятых на себя сторонами обязательств.

Важно понимать, что названные термины в юриспруденции и иных науках трактуются по-разному.

¹ Миронов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов // Трудовое право. 2008. № 4. С. 63 - 67. Романенко М.А. Концепция развития альтернативных форм разрешения правовых конфликтов. Вопросы терминологии // Право и современность. Научно-практический сборник статей. 2006. С. 201.

Конфликтология, к примеру, рассматривает данное понятие в противоположном правовым дисциплинам ракурсе. Учеными отмечается, что «урегулирование конфликта» представляет определенное его завершение в результате противоборства двух или нескольких сторон, осознающих противоположность их интересов¹. В этом случае речь идет о получении односторонних преимуществ, а не о поиске компромисса.

С этой точки зрения для регулирования конфликтной ситуации характерны следующие аспекты: конфронтация, стремление к одностороннему получению преимуществ, подчеркивание различий интересов, позиций сторон, концентрация внимания на участниках, а не на решении проблемы.

Наконец, есть третья точка зрения, основанная на альтернативном разрешении споров. Безусловно, наиболее характерна такая позиция для зарубежных стран, но и в России в последнее время она набирает популярность.

Здесь урегулирование конфликта представлено комбинированием методов или конструированием особого способа разрешения споров исходя из конкретных обстоятельств дела и интересов сторон. Тем самым подчеркивается вариативность, возможность моделирования различных вариантов разрешения споров (урегулирования конфликтов), не запрещенных законом².

¹ Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., 2018.

² В качестве примера можно привести Комиссию по корпоративной этике, созданную при Российском союзе промышленников и предпринимателей (РСПП). Деятельность этого органа регламентируется собственными процедурным Регламентом и Хартией корпоративной этики.

Это то, что касается методов разрешения споров и урегулирования разногласий. За их исключением трудовым спорам присущи также другие отличительные признаки. Первый среди них – сама основа спора. Она предполагает по своей сути не любое разногласие, а лишь имеющее конкретное юридическое значение, которое выражено в его особом предмете¹.

Участники трудовых и непосредственно связанных с ними отношений здесь могут урегулировать конфликт мирно в добровольном порядке (например, посредством переговоров или иных допустимых посреднических процедур). Это, в свою очередь, позволит избежать перехода возникших между сторонами разногласий к стадии трудового спора.

Кроме того, необходимо учитывать любые психологические изменения в коллективе. Общеизвестно, что большинство работников (независимо от их недовольства неправомерными действиями своих работодателей), справедливо опасаясь негативных для себя последствий, избегают обращаться за защитой своих прав в компетентные органы. Это плавно подводит нас к следующему признаку, присущему трудовым спорам.

В собственно юридическом смысле трудовой спор представляет собой переход его субъектов к разрешению (урегулированию) своих разногласий в рамках формализованных процессуально-правовых форм или юридически обязательных (рекомендуемых) процедур². При таком раскладе противоборствующие

¹ Романенко М.А. Концепция развития альтернативных форм разрешения правовых конфликтов. Вопросы терминологии // Право и современность. Научно-практический сборник статей. 2006. С. 201.

² Холодионова Ю.В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения // Инновации в науке: сб.

стороны становятся субъектами соответствующих процессуальных (процедурных) отношений, приобретая характерные для субъектов права и обязанности.

Наиболее точно обобщит вышесказанное, на наш взгляд, мнение И.А. Костян, разграничивающее на примере индивидуального трудового конфликта два этапа его разрешения, а именно¹:

1. Урегулирование разногласия путем переговоров и достижения противоборствующими сторонами взаимоприемлемого решения.

2. Устранение противоречий через рассмотрение существа разногласия компетентным органом, а также вынесения им решения, обязательного для исполнения обеими сторонами.

Таким образом, к трудовым спорам можно отнести только те разногласия правового характера, которые возникают между субъектами трудового права и становятся предметом разрешения, которое осуществляется в пределах нормативно-установленных процессуальных форм или урегулированных юридических процедур.

Прочие разногласия к трудовым спорам отнести нельзя. Из этого следует, что понятие «разногласие» шире, чем понятие «трудовой спор», а «конфликт» шире «спора». Конфликт может быть урегулирован различными органами. При регулировании его посредником без соответствующих процессуальных полномочий, трудовой спор может так и не возникнуть.

И, наконец, понятие «разногласие» шире понятия «конфликт», так как о первом в соответствующий орган по их урегулированию

ст. по матер. X междунар. науч.- практ. конф. Часть II. Новосибирск: СибАК, 2012.

¹ Костян И.А. Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Судья. 2014. № 9. С. 21 - 26.

может быть и не заявлено. Второй же представляет собой разногласие, для урегулирования которого могут быть использованы все способы и формы, включая неурегулированные процессуальными нормами (например, согласованные сторонами).

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002.
2. Виноградова О.А. Проблемы терминологии индивидуального трудового спора: историко-правовой аспект // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки. 2013. № 3. С. 212-218.
3. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., 2018.
4. Давыденко Д.Л. Вопросы юридической терминологии в сфере альтернативного разрешения споров // Третейский суд. 2009. № 1. С. 53.
5. Костян И.А. Об особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Судья. 2014. № 9. С. 21 - 26.
6. Миронов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов // Трудовое право. 2008. № 4. С. 63 - 67.
7. Петров А.Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика. Учебно-практическое пособие. Издательство «Проспект», 2015. 471 с.
8. Романенко М.А. Концепция развития альтернативных форм разрешения правовых конфликтов. Вопросы терминологии // Право и современность. Научно-практический сборник статей. 2006. С. 201.
9. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. Издательство «Проспект», 2015. 570 с.

10. Холодионова Ю.В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения // Инновации в науке: сб. ст. по матер. X междунар. науч.- практ. конф. Часть II. Новосибирск: СибАК, 2012.

**ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПОРЯДКА
РАЗРЕШЕНИЯ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Зарайский Иван Станиславович

Литвинов Дмитрий Максимович

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель: Батусова Екатерина Сергеевна,

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа
экономики», кандидат юридических наук, старший преподаватель*

Правовые споры неизбежны сами по себе, а еще более часто они имеют место в условиях крайне затянувшегося перехода к рыночной экономике, который и претерпевает современная Россия. Так, эффективность разрешения трудовых споров является ключевым элементом для стабильного развития производственных и трудовых отношений.

Считаем необходимым обратить внимание на то, что количество трудовых споров в нашей стране не уменьшается, а растет из года в год¹.

На наш взгляд, следует разделять спор о праве и спор об интересе, так как унифицированная процедура рассмотрения и тех, и других споров не позволяет в полной мере реализовывать права

¹ Акулов А. Я., Соколова Е. Н. Особенности и актуальные проблемы решения трудовых споров в России // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2015. №5 (77). С. 5-6.

работников. Иными словами, в ТК России как коллективный, так и индивидуальный трудовой спор – это «неурегулированные разногласия» между работником и работодателем. Однако мало того, что сама формулировка, вероятно, требует изменения¹, так еще и следует «развернуть» понятие трудового спора, проведя четкую границу между спором о праве и споре об интересе. Отграничение прав от законных интересов является важной задачей ввиду отсутствия консенсуса относительно понимания данных категорий. Порой интерес рассматривается как часть более общей проблемы защиты прав, в других случаях разграничение между правом и интересом не проводится вообще².

Данная концепция не новая, она была предложена И. С. Войтинским³ и развита М. В. Лушниковой⁴. Суть заключается в том, что в примирительно-третейском порядке может быть разрешен любой трудовой спор, однако в основе спора об интересе лежит заявление (просьба) работника к работодателю. Работник в данном случае хочет добиться от работодателя того, чего последний делать не по закону не обязан, например, предоставлять отпуск только в удобное для работника время. Итак, если интерес работника напрямую не

¹ Щербаков А. В. Проблемы регулирования трудовых споров // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2010. №3. С. 92.

² Стрыгина М. А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. н. Воронеж, 2012. С. 4.

³ См. подробнее: Войтинский И. С. Промышленные споры и государственный третейский суд. М.; Д.Я. Маковский, 1917. 32 с.

⁴ Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. С. 761-762.

соотносится с обязанностью работодателя, то едва ли будет верным искать разрешение такого спора в юрисдикционном органе (суде)¹. Разрешать такой спор в судебном порядке – пустая трата времени, так как суд разрешает спор исключительно исходя из буквы закона.

Спор о праве, в свою очередь, предполагает спор относительно толкования и применения норм социально-трудового законодательства², локальных актов, трудовых договоров (коллективных и индивидуальных). Именно в таком случае есть необходимость в юрисдикционном органе – суде, который рассматривает дело по существу, и чье решение обеспечивается силой государственного принуждения (исполнительного производства). Разрешать такой спор используя в качестве средства защиты, например, забастовку – некорректно и, соответственно, не приносит пользы ни работнику, ни работодателю.

В качестве наглядного примера разделения споров о праве и споров об интересах следует рассмотреть законодательство Латвии. В Главе 8 Трудового закона Латвии устанавливается порядок разрешения споров между сторонами трудовых правоотношений, которые вытекают из коллективных договоров³. Законодателем данные споры разделены на споры о правах и интересах сторон, и для каждого вида, соответственно, предусмотрены различные пути их разрешения. Так,

¹ Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь: сб. материалов IV Междунар. науч. конф. (Минск, 24 мая 2013 г.) // Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь; редкол.: Семенков В. И. (гл. ред.) [и др.]; автор: Молчан О. Л. Минск: Бизнесофсет, 2013. С. 154-155.

² Лушникова М. В., Лушников А. М. Указ соч. С. 761-762.

³ Darba likums от 08.09.2001 № LVA-2001-L-60599 // Zinotajs. 2001 г. № 15. Гл. §8

споры об интересах сначала должны быть рассмотрены согласительной комиссией, а в случаях, если по ее итогам не будет достигнуто соглашение – иными способами урегулирования спора, которые должны быть предусмотрены коллективным договором. Споры о правах, в случаях недостигнутого соглашения, должны быть решены через суд общей юрисдикции. Введение подобного разделения показывает несколько положительных моментов. Во-первых, суды общей юрисдикции разгружаются от массива споров сторон трудовых отношений об их интересах. Во-вторых, интересы работников имеют более реалистичный и эффективный механизм для их отстаивания и реализации.

Хотелось бы затронуть вопрос необходимости в Комиссиях по трудовым спорам. Согласно одной из позиций, представителем которой является Воробьев В. В.¹, Комиссии по трудовым спорам обладают крайне высокой эффективностью. Другая позиция заключается в наличии ряда недостатков такой системы досудебного разрешения споров. Это связано с зачастую недостаточной компетенцией в области трудового права, а также с тем, что хоть в КТС и входит равное число представителей работников и работодателей, работники все же остаются во власти работодателя в организационном плане². Данная зависимость не позволяет работникам в полной мере защитить свои права.

Более того, порой не соблюдается даже требование о равном представительстве спорящих сторон. Исходя из данных исследования, проведенного Н. И. Мишкиной и О. Ю. Чуриловой, можно даже сделать

¹ Воробьев В. В. Вопросы досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2012. №18. С. 68-69.

² Щербаков А. В. Указ. соч. С. 94.

вывод о нераспространенности КТС как органа разрешения споров. К сожалению, точно оценить, насколько часто создается данный орган невозможно, так как такие данные не собираются и не обобщаются ни на федеральном, ни на региональном или местном уровнях¹. На несоблюдение количественного равенства представителей сторон указывает и Лютов Н.Л.², отмечая, что данная проблема требует законодательного урегулирования. На необходимость внесения изменений в работу Комиссий по трудовым спорам как на одну ключевых задач по совершенствованию трудового законодательства указывают Павловская О. Ю.³ и Хохлов И. В.⁴.

Таким образом, считаем, что необходимо предпринять ряд мер, чтобы повысить эффективность разрешения трудовых споров в России:

1. Ввести в ТК России разграничение спора о праве и спора об интересе, взяв за модель Главу 8 Трудового Закона Латвии. Так, процедуры разрешения таких споров должны устанавливаться коллективным договором или в ТК России дополнительно должны быть внесены изменения, задающие иную, более рациональную линию разрешения спора об интересе. Данные процедуры не должны подразумевать под собой обращение в суд, где идет разбирательство на

¹ Минкина Н. И., Чурилина О. Ю. Разрешение споров комиссией по трудовым спорам: современные проблемы, критический подход // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2011. №1 (19). С. 122.

² Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ. М.: Проспект, 2007. С. 200.

³ Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2009. С. 19.

⁴ Хохлов Е. Б. Направления совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. №9. С. 18.

основе правовых норм. В судах должны рассматриваться только споры о праве, то есть о применении норм трудового законодательства. Так, предлагаем добавить статью 352.1 ТК РФ в следующей редакции:

Спор о праве – разногласия по поводу применения или толкования норм материального и (или) процессуального права.

Спор об интересе – разногласия по поводу предоставлений каких-либо выгод одной стороной другой стороне сверх установленных законом обязанностей по предоставлению таких выгод.

Работодателям и работникам следует разрешать возникшие между ними трудовые споры об интересе путем примирительно-третейских процедур, предусмотренных настоящим Кодексом. Порядок разрешения трудового спора об интересе может быть разрешен в иных формах, установленных коллективным договором. Стороны обязаны всемерно содействовать окончательному разрешению трудового спора об интересе в процессе примирительно-третейских процедур. Примирительно-третейские процедуры должны проводиться на основе принципов сотрудничества и равноправия сторон.

2. Работа КТС должна быть существенно изменена. Так, мы согласны с А. В. Щербаковым¹ в том, что следует остановить функционирование КТС в качестве некоего “народного суда”, если мы хотим получить реально работающий орган. Так, для этого необходимо, чтобы работу Комиссии вел независимый председатель, имеющий необходимую квалификацию в сфере трудового права. Это позволит решить проблему непрофессионализма и субъективизма. Также представляется верным ограничить количество членов комиссии, принимающих решения, так как действующая процедура носит

¹ Щербаков А. В. Проблемы регулирования трудовых споров // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2010. №3. С. 96

непредсказуемый характер. В частности, предлагаем изменить первый абзац статьи 384 ТК РФ на:

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из двух представителей работников, двух представителей работодателя и одного независимого председателя комиссии. Председатель комиссии должен обладать достаточной квалификацией и быть независимым от сторон спора. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Следует уточнить, что под *достаточной квалификацией* мы подразумеваем наличие знаний в вопросах трудового права, подкрепленных практическим опытом их разрешения или урегулирования. Хотя наличие высшего юридического образования не представляется обязательным параметром, знания должны быть подтверждены тем или иным образом (сертификат о прохождении специальных курсов, и т.п.). В целях ускорения и улучшения процесса поиска председателей с достаточной квалификацией, также предлагается создать специальный реестр независимых председателей, к которому стороны могут обращаться при решении о создании КТС. В частности, данный реестр возможно создать на базе Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных споров, и внести арбитров данного суда в вышеупомянутый реестр. Соответственно, оплата услуг независимого председателя должна быть осуществлена сторонами трудового спора в равных долях или в иных установленных договором размерах.

Библиографический список:

Нормативно-правовые акты

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № N 197-ФЗ // Российская газета. 2001 г. № 2868 (0). с изм. и допол. в ред. от 01.04.2019
2. Darba likums от 08.09.2001 № LVA-2001-L-60599 // Zinotajs. 2001 г. № 15. С. 142-212.

Монографии и научные статьи

3. Акулов А. Я., Соколова Е. Н. Особенности и актуальные проблемы решения трудовых споров в России // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2015. №5 (77). С. 1-16.
4. Войтинский И. С. Промышленные споры и государственный третейский суд. М.; Д.Я. Маковский, 1917. 32 с.
5. Воробьев В. В. Вопросы досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2012. №18. С. 68-70.
6. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. 940 с.
7. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ. М.: Проспект, 2007.
8. Минкина Н. И., Чурилина О. Ю. Разрешение споров комиссией по трудовым спорам: современные проблемы, критический подход // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2011. №1 (19). С. 121-126.
9. Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь: сб. материалов IV Междунар. науч. конф. (Минск, 24 мая 2013 г.) // Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь; редкол.: Семенков В. И. (гл. ред.) [и др.]; автор: Молчан О. Л. Минск: Бизнесофсет, 2013. 324 с.; С.154-156.

10. Хохлов Е. Б. Направления совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. №9. С. 13-18.
11. Щербаков А. В. Проблемы регулирования трудовых споров // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2010. №3. С. 92-96.

Авторефераты

12. Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2009. - 32 с.
13. Стрыгина М. А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. н. - Воронеж, 2012. - 201 с.

**ОГРАНИЧЕНИЕ НА ЗАБАСТОВКУ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

Маколкина Дарья Николаевна

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

Научный руководитель: Батусова Екатерина Сергеевна,

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»,

кандидат юридических наук

Право на забастовку является одним из базовых конституционных прав гражданина. Актуальность изучения проблем, связанных с правовым регулированием забастовок, определяется существующим ограничением использования данного способа разрешения коллективного трудового спора для отдельных категорий работников. Это может трактоваться и как недопустимое ущемление права, и как необходимая мера для защиты конституционного строя, то есть для исключения угрозы безопасности государства и жизни людей.

Остановимся на истории законодательной регламентации, так как сложно понять сущность современного явления без анализа ранее действующих правовых норм. Забастовки всегда были под строгим запретом, однако в XIX был достигнут некоторый прогресс, в том смысле, что правительство стало прислушиваться к бастующим¹. Ни в

¹ Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1997. С. 56.

Уставе о промышленном труде 1913 года¹, ни в актах советской власти, например в КЗоТе РСФСР 1918 года², в КЗоТе РСФСР 1922 года³, ни в "Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде"⁴ не было установлено право трудящихся на забастовку. Некоторые исследователи полагают, что советский законодатель не мог предположить возникновения настолько острого трудового спора в обществе⁵. Впоследствии при ратификации в 1974 году СССР Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1961 года⁶, государство обязывалось закрепить право на забастовку. Однако, это было исполнено лишь через 15 лет Законом СССР от 9 декабря 1989 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»⁷. Именно с этого момента забастовки

¹ Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями / Сост. Громан В.В. Пг., 1915; Свод законов Росс. Имп. Т. XI. Ч. 2. СПб., 1913.

² Кодекс законов о труде (принят ВЦИК). "СУ РСФСР", 1918, N 87 - 88, ст. 905.

³ Постановление ВЦИК от 09.11.1922. "О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г." / СУ РСФСР, 1922, N 70, ст. 903

⁴ Закон СССР от 15.07.1970 N 2-V(ред. от 22.05.1990) "Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде" / "Свод законов СССР", т. 2, с. 184, 1990 г.

⁵ Александров Н. Г. Экономическая политика КПСС и законодательство о труде. М., 1973. С. 10-11.

⁶ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. / Ведомости Верховного Совета СССР", 28.04.1976, N 17, ст. 291.

⁷ Закон СССР от 09.10.1989 "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)". / Ведомости СНД и ВС РФ, 1989, N 18, ст. 342.

стали легальными. Некоторые исследователи связывают это с «шахтерским протестом» - массовыми забастовками шахтеров в Донбассе летом 1989 года¹. После принятия Конституции РФ 1993, где в ст. 37 в перечне социальных прав и свобод человека и гражданина было закреплено право на забастовку². В ч. 2 ст. 409 действующего Трудового Кодекса РФ 2001 года (далее ТК РФ) уже закреплен не только данный способ разрешения трудового спора, но еще и средства, обеспечивающие его использование³.

Для понимания запрета забастовки для некоторых работников, следует рассмотреть ее сущность в целом. В.К. Миронов отмечает, что забастовку следует рассматривать как способ экономического воздействия на работодателя⁴. Н.Л. Лютов же предлагает разграничивать понимание забастовки в узком и широком смысле⁵. Так, широко забастовка понимается как любые действия работника, при которых он нарушает нормальное осуществление трудовой деятельности, например, намеренное промедление при ее выполнении. С точки зрения же узкого подхода, забастовкой является временное прекращение работниками выполнения своих трудовых функций. Что

¹ Козина И. М. Рабочее движение в России: анатомия забастовки. // Журнал исследования социальной политики. Т. 7, №4. С. 487.

² Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации. / Российская газета, N 256, 31.12.2001.

⁴ Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестник Московского университета. – 1998. № 2. С. 54.

⁵ Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М., 2007. С. 211-212.

касается ключевых признаков, то ими, согласно позиции А. А. Курушина, являются: исключительный и коллективный характер забастовки, то есть ее организация является крайней мерой разрешения трудового спора; содержательная наполненность, которая заключается в полном отказе работника от исполнения возложенных на него задач; добровольный характер, означающий, что никто не может быть принужден к участию в ней¹.

Если обратиться к статистике забастовок в России, то их количество стремительно снижается². Так, по данным Росстата, если в 1992 году в забастовках, которые проходили в 6273 организациях, участвовало около 357,6 тысяч человек, то уже в 2000 году их количество сократилось до 30 тысяч человек, и они охватили 817 организаций. Вновь всплеск забастовочного движения наблюдался в 2005 году, когда 84,6 тысяч работников использовали данный способ разрешения трудового спора. Возможно, такие показатели были связаны с банковским кризисом 2005 года. Начиная же с 2013 и заканчивая 2017 годом количество забастовок не превышало 5, а в 2017 была зафиксирована лишь 1 забастовка в 1 организации, в которой приняло участие 89 работников.

Важно отметить, что забастовка является законной только в том случае, если она отвечает необходимости защиты интересов работников и не нарушает общественные интересы³. Соответственно, если определенным работникам участие в ней запрещено, то это

¹ Курушин А.А. Забастовка и коллективная защита индивидуальных прав работников: некоторые аспекты соотношения. // Российский юридический журнал. С. 33- 36.

² Россия в цифрах. 2018: Крат.стат.сб./Росстат- М., 2018 - 522 с. С. 107.

³ Анисимов Л.Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Трудовое право. 2006. № 6. С. 60.

предусмотрено для сохранения существующего социального порядка. В связи с этим хотелось бы перейти к проблеме правового регулирования проведения забастовок на гражданской государственной службе, под которой понимается «вид профессиональной служебной деятельности, по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации»¹.

По общему мнению, в Российской Федерации существует запрет на участия в забастовках данной категории работников. Он следует из п. 1. ст. 17 Федерального Закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», где установлено, что гражданский служащий не может «прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования трудового спора»². Появление данного положения объясняется по-разному, например, высказывается точка зрения о том, что государственный гражданский служащий не имеет права предъявлять претензии к своему работодателю, которым является государство, так как работник сам «олицетворяет государство»³. Однако, данная позиция является спорной, так как в ней можно заметить смешение таких понятий, как государство и государственный орган.

Важно обратить внимание, что некоторые авторы утверждают, что вышеупомянутая правовая норма вообще не представляет собой

¹ Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Российская газета", N 162, 31.07.2004.

² Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

³ Правовое обеспечение государственной службы Российской Федерации: учебник /Под общ. ред. И.Н.Барцица. М., 2007. С. 372.

запрет организации забастовки на государственной службе¹. Например, в существовавшем ранее Федеральном Законе «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г. содержался четкий и однозначный запрет на участие государственных служащих в забастовке². Сейчас же данное положение выражено более обтекаемо, что и позволяет некоторым правоведам считать, что подпункт 15 пункта 1 статьи 15 Федерального Закона «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» следует толковать по-другому. На этом вопросе хотелось бы остановиться подробнее, так как он очень важен для правоприменения.

Так, например, Д. Б. Миннигулова отмечает, что указанное в законе ограничение относится только к индивидуальным спорам и не может автоматически применяться и к разрешению коллективных споров³.

В связи с этим стоит проанализировать положения об индивидуальном служебном споре в сфере государственной службе, которое впервые было введено в Федеральном Законе "О государственной гражданской службе Российской Федерации"⁴.

¹ Миннигулова Д. Б. Проблемы регулирования права на забастовку государственных гражданских служащих Российской Федерации. // Вестник Нижегородской академии МВД. 2010, №2(13). С. 216.

² Федеральный закон от 31.07.1995 N 119-ФЗ. "Об основах государственной службы Российской Федерации". / Российская газета, N 149, 03.08.1995.

³ Миннигулова Д. Б. Проблемы регулирования права на забастовку государственных гражданских служащих Российской Федерации. // Вестник Нижегородской академии МВД. 2010, №2(13). С. 216.

⁴ Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Предметом такого спора является неодобрение гражданским служащим точности применения положений законодательства. Если же сравнивать с коллективным трудовым спором, который как раз и может быть разрешен при помощи забастовки, то здесь предметом становятся непосредственно сами условия выполнения возложенных на служащего служебных обязанностей, а если более точно, то их совершенствование. Что же касается прекращения исполнения обязанностей, то оно, по мнению Д.Б. Миннигуловой, связано с действиями конкретного работника. Забастовка же подразумевает массовый, то есть коллективный протест, выраженный в неисполнении возложенных на работников задач. Таким образом, можно сделать вывод, что в данном пункте закона, которому приписывается запретительный характер, на самом деле законодатель закрепил другой смысл.

Подкрепление данной позиции можно найти в судебной практике. Так, Омским областным судом было признано законным увольнение государственного гражданского служащего за прогул согласно п. 6 ст. 81 ТК РФ, хотя истец в своем иске ссылаясь на невыход на работу по причине использования забастовки как способа разрешения трудового спора¹. Однако суд, сославшись в качестве обоснования на п. 17 ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ», указал, что государственный гражданский служащий не имеет права не выполнять свои служебные обязанности для урегулирования индивидуального трудового спора. В связи с этим, остается неясным, также ли недопустимо применять забастовку для разрешения коллективных споров.

¹ Апелляционное определение Омского областного суда от 20.09.2017 по делу N 33-6293/2017// Документ опубликован не был. Источник — СПС «КонсультантПлюс»

Еще одним аргументом того, что данная норма не означает абсолютный запрет гражданским служащим участвовать в забастовках является ее несколько неконкретный характер. Так, в ст. 413 ТК РФ установлены основания, когда забастовки являются недопустимыми, однако в их перечень не включены действия гражданских служащих. Конституционный Суд РФ в своем определении подчеркнул, что Трудовой кодекс имеет приоритетное положение по сравнению с другими федеральными законами, направленными на регулирование трудовых отношений¹. Из этого следует, что не установленный ТК РФ запрет на забастовки гражданских служащих может рассматриваться как сугубо дополнительный. Также, помимо гражданских государственных служащих, некоторые другие категории работников были ограничены в праве на забастовку. В связи с этим, в качестве примера хотелось бы привести рассмотренное Конституционным Судом РФ дело о запрете забастовок работникам гражданской авиации². Суд заявил, что распространение запрета забастовок на всех работающих в

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 8 февраля 2007 г. № 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Линева Сергея Юрьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Конституционное правосудие в странах СНГ и Балтии. – 2007. – № 12. – С. 59–71.

² Решение Конституционного Суда РФ от 23 апреля 1993 года № 15-Р «По ходатайству Российской Конфедерации Свободных Профсоюзов, Российского профсоюза локомотивных бригад железнодорожников, Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров России, Объединения свободных профсоюзов «Справедливость», Московского городского и областного профсоюза водителей». // Документ опубликован не был. Источник — СПС «КонсультантПлюс»

данной сфере, независимо от характера и специфики их работы, не соответствует положениям Конституции РФ. Выходит, что по аналогии данное решение можно применить и к гражданской службе, так как, исходя из оснований решения, лица, состоящие на ней, могут выполнять различные функции и иметь различный правовой статус, и их приравнивание под средний стандарт ответственности гражданского служащего не может рассматриваться как допустимое.

Также стоит обратить внимание на позицию Комитета МОТ по поводу ограничения права на забастовку. Так, оно возможно лишь для тех государственных служащих, кто являются официальными уполномоченными государственной власти. Однако, их право на выражение своего несогласия с работодателем также подлежит защите, и Комитет рекомендует предусмотреть для них специальные гарантии, такие как эффективная процедура примирения¹.

Таким образом, из приведенных аргументов следует, что запрет на забастовку государственных служащих не является однозначным, однако практика в России идет по пути ограничения права работников этой сферы. По нашему мнению, при сохранении такого ограничения, необходимо предусмотреть эффективные гарантии защиты прав для государственных служащих, например, увеличение сроков разрешения споров, подготовку специальных арбитров для разрешения спора. К ним предъявлялись бы следующие требования: они должны были бы быть государственными служащими в отставке, иметь большой опыт в разрешении споров, а также пройти специальные курсы медиации со спецификой в государственной гражданской службе.

¹ См. Соيفер В.Г. Конституционное право на забастовку и его реализация // Законодательство и экономика. 2008. № 8. С. 35–41.

Библиографический список:

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. / Ведомости Верховного Совета СССР", 28.04.1976, N 17, ст. 291.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. / Российская газета, N 256, 31.12.2001.
4. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". / Российская газета", N 162, 31.07.2004.
5. Федеральный закон от 31.07.1995 N 119-ФЗ. "Об основах государственной службы Российской Федерации". / Российская газета, N 149, 03.08.1995.
6. Закон СССР от 09.10.1989 "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)". / Ведомости СНД и ВС РФ, 1989, N 18, ст. 342.
7. Закон СССР от 15.07.1970 N 2-V "Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде"/ Свод законов СССР, т. 2, с. 184, 1990 г
8. Постановление ВЦИК от 09.11.1922. "О введении в действие Кодекса Законов о Труде Р.С.Ф.С.Р. изд. 1922 г."/ СУ РСФСР, 1922, N 70, ст. 903
9. Кодекс законов о труде (принят ВЦИК). / СУ РСФСР, 1918, N 87 - 88, ст. 905.
10. Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями / Сост. Громан В.В. Пг., 1915; Свод законов Росс. Имп. Т. XI. Ч. 2. СПб., 1913.

Судебная практика

1. Решение Конституционного Суда РФ от 23 апреля 1993 года № 15-Р «По ходатайству Российской Конфедерации Свободных Профсоюзов, Российского профсоюза локомотивных бригад железнодорожников, Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров России, Объединения свободных профсоюзов «Справедливость», Московского городского и областного профсоюза водителей». // Документ опубликован не был. Источник — СПС «КонсультантПлюс»

2. Определение Конституционного Суда РФ от 8 февраля 2007 г. № 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Линева Сергея Юрьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Конституционное правосудие в странах СНГ и Балтии. – 2007. – № 12. – С. 59–71.

3. Апелляционное определение Омского областного суда от 20.09.2017 по делу N 33-6293/2017// Документ опубликован не был. Источник — СПС «КонсультантПлюс»

Монографии

1. Александров Н. Г. Экономическая политика КПСС и законодательство о труде. М., 1973. 157 с.

2. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М., 2007. 256 с.

3. Россия в цифрах. 2018: Крат.стат.сб./Росстат. М., 2018. 522 с.

4. Правовое обеспечение государственной службы Российской Федерации: учебник /Под общ. ред. И.Н.Барцица. М., 2007. 429 с.

5. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1997. 124 с.

Научные статьи

1. Анисимов Л.Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Трудовое право. 2006. № 6. С. 54-61.

2. Козина И. М. Рабочее движение в России: анатомия забастовки. // Журнал исследования социальной политики. Т. 7, №4. С. 485 – 499.
3. Курушин А.А. Забастовка и коллективная защита индивидуальных прав работников: некоторые аспекты соотношения. // Российский юридический журнал. С. 33- 36.
4. Миннигулова Д. Б. Проблемы регулирования права на забастовку государственных гражданских служащих Российской Федерации. // Вестник Нижегородской академии МВД. 2010, №2(13). С. 215-217.
5. Миронов В.К. Право на забастовку как новый институт трудового права стран Восточной Европы // Вестник Московского университета. – 1998. № 2.
6. Сойфер В.Г. Конституционное право на забастовку и его реализация // Законодательство и экономика. 2008. № 8. С. 35–41.

**РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА СУДЕБНУЮ ЗАЩИТУ
В СПОРАХ, СВЯЗАННЫХ С ПРИЗНАНИЕМ ОТНОШЕНИЙ
ТРУДОВЫМИ**

*Денисенко Роман Всеволодович,
Епифанова Татьяна Олеговна
Южный Федеральный Университет*

*Научный руководитель: Степанова Елена Анатольевна, Южный
Федеральный Университет, кандидат юридических наук,
заместитель декана по работе со студентами*

Вопрос о соотношении трудовых и гражданско-правовых отношений – один из центральных в судебной практике и теоретических исследованиях. Обусловлено это не только сходством данных отношений при определенных обстоятельствах, но и недобросовестными действиями работодателей, которые действуют в обход трудового законодательства для достижения целей извлечения максимальной выгоды. На наш взгляд, отечественная правовая система выработала достаточное количество подходов решения данной проблемы и критериев разграничения отношений¹.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. №15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателя – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям". URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71855330/> (дата обращения: 04.04.2019)

Однако на пути признания отношений трудовым есть и иные проблемы, которые связаны не с процессом доказывания или подпаданием существующих отношений под критерии трудовых, а именно с самой возможностью обратиться к субъектам признания отношений трудовыми. Речь здесь идет о ст. 19.1 ТК РФ¹, где сказано, что "в случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом". При этом обращаться в суд в данном случае может физическое лицо, которое было исполнителем по данному договору. Но что если трудовые отношения прекратились по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, например, в связи со смертью работника? Получается, что при буквальном толковании нормы в случае, когда сам работник не может обратиться в суд, признание этих отношений таковыми невозможно. Но как в таком случае обеспечить право на страховые выплаты лицам, имеющим право на их получение на основании ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"²?

Данная проблема носит не только теоретический характер. Так, в Определении ВС РФ от 17 августа 2015г. N 41-КГ15-14 по кассационной

¹ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 04.04.2019)

² ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107289/ (дата обращения: 04.04.2019)

жалобе Пискуновой В. В. суд отменил определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 6 октября 2014 г., так как усмотрел неправильное толкование норм материального и процессуального прав, которое заключалось в том, что "суд апелляционной инстанции исходил из того, что оснований для удовлетворения иска не имелось, поскольку Пискунова В.В. в трудовых отношениях с ООО "Новый мир" не состояла, на требованиях об оспаривании акта о расследовании несчастного случая со смертельным исходом, составленного по форме Н-4, признании произошедшего с Пискуновым С.С. 3 августа 2013 г. несчастного случая связанным с производством, составлении акта о несчастном случае на производстве (форма Н-1) не настаивала и не указала, в чем заключается нарушение ее прав и охраняемых законом интересов".

Представляется, что ст. 19.1 ТК РФ в данной части должна быть проанализирована с точки зрения соответствия ее Конституции РФ, в частности – праву на судебную защиту, которое одновременно выступает гарантией всех других прав, в том числе и базовых трудовых прав. При этом обеспечение судебной защиты нарушенных прав должно носить всеобъемлющий характер, что вытекает из императива *justitiam iniqua neganda est* (нельзя никому отказывать в правосудии)¹.

¹ Подобные представления общеприняты как в теории, так и в практике. См., например: Конституция Российской Федерации: доктринальный комментарий (постатейный)/Под ред. Ю.А. Дмитриева). М.: Деловой двор. 2009. С. 252; Комментарий Конституции РФ (постатейный) // под ред. В.Д.Зорькина: М., Норма. 2011г. С. 390; Постановление КС РФ от 25.07.2001№12-П URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32694/ (дата обращения: 04.04.2019); Определение КС РФ от 12.07.2006 № 267-О

Связь квалификации отношений и интересов лиц, имеющих право на получение страховых выплат, если в случае наступления страхового случая произошла смерть застрахованного, не всегда может быть установлена судами. Безусловно, ошибки в правоприменительной деятельности не являются основанием для изменения закона, но, по нашему мнению, законодательная формулировка явно не способствует снижению вероятности неправильного толкования судами данной нормы.

Также данная формулировка вызывает сложности при определении предмета иска. Например, если он определен узко и связан исключительно с признанием отношений трудовыми, возникает вероятность отказа в защите права. Поэтому сегодня истец должен указывать также требования, связанные с основным, что не в полной мере соотносится с принципом диспозитивности гражданского процесса.

Библиографический список:

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) // СПС: "Консультант Плюс"
2. ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" от 24.07.1998 N 125-ФЗ // СПС: "Консультант Плюс"
3. Постановление КС РФ от 25.07.2001 №12-П // СПС: "Консультант Плюс"
4. Определение КС РФ от 12.07.2006 № 267-О // СПС: "Консультант Плюс"

URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_63288/ (дата обращения: 04.04.2019)

5. Постановление Пленума ВС РФ от 29.05.2018 №15 // СПС: "Консультант Плюс"

6. Конституция Российской Федерации: доктринальный комментарий (постатейный)/Под ред. Ю.А. Дмитриева). М.: Деловой двор. 2009. С. 252э

7. Комментарий Конституции РФ (постатейный) // под ред. В.Д.Зорькина: М., Норма. 2011г. С. 390.

СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ МЕДИАЦИИ (ПОСРЕДНИЧЕСТВА) ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ В СОЕДИНЕННЫХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

Бадмаев Санан Баатрович

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

*Научный руководитель: Зорина Ольга Олеговна, Московский
государственный университет*

*имени М.В. Ломоносова, кандидат юридических наук, ассистент
кафедры трудового права*

Одним из видов альтернативного разрешения споров (далее - АРС) является **медиация (посредничество)**. Под медиацией в США понимается *не имеющий обязательной юридической силы метод альтернативного разрешения споров, с привлечением посредника (третьей нейтральной стороны), который способствует сторонам в достижении взаимовыгодного, приемлемого решения*¹. Медиация, как и любой другой вид АРС, обладает целым рядом преимуществ, среди которых: добровольность; конфиденциальность; отсутствие отношений власти и подчинения между сторонами и, как следствие, доверительный характер взаимоотношений между ними; сохранение партнёрских, деловых отношений между участниками медиации. Именно американские юристы усмотрели в институте посредничества

¹ Black's Law Dictionary, 10th Edition for the iPhone and iPad. Version: 1.2. 2014. Thomson Reuters. Дата обращения: 09.04.2019.

вышеназванные качества, вследствие чего он получил широкое распространение в США¹.

Как указывает профессор И.А. Костян, «наиболее широкое распространение применения медиации характерно для США, что предопределено историческими особенностями формирования и становления национальной системы защиты прав, свобод и законных интересов²». Медиация по трудовым спорам особо популярна в США, на наш взгляд, по нескольким основаниям:

Во-первых, уровень гарантий прав работников, предусмотренных трудовым законодательством Штатов, не высок. Известно, что трудовые договоры с работниками заключаются в устной форме; увольнение возможно по любой причине в отсутствие законодательно урегулированной процедуры. *Акт «О справедливых трудовых стандартах» (The Fair Labor Standards)*³ 1938 года содержит минимум гарантий, среди которых можно отметить МРОТ и ограничение продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю. Можно отметить также *Акт «О гражданских правах» (The Civil Rights Act)*⁴ 1964 года, согласно которому работодатель не вправе допускать дискриминации работников по различным признакам (раса, цвет кожи,

¹ Медиация: Учебник / Под ред. А.Д. Карпенко, А.Д. Осинковского. – М. 2016., С. 69.

² Альтернативное разрешение споров: Учебник / Под ред. Е.А. Борисовой – М. 2019., С. 214. Автор главы – И.А. Костян.

³ https://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/civil_rights_act.html [Электронный ресурс: текст акта «О гражданских правах»]. Дата обращения: 09.04.2019.

⁴<https://legcounsel.house.gov/Comps/Fair%20Labor%20Standards%20Act%20Of%201938.pdf> Электронный ресурс: текст акта «О справедливых трудовых стандартах»]. Дата обращения: 09.04.2019.

религиозные убеждения). Однако действие данного акта не распространяется на иностранных граждан, работающих за пределами США на американских работодателей. Таким образом, субъекты трудовых отношений традиционно выстраивают свои взаимоотношения по принципу «не нравится трудиться в данных условиях, увольняйся»¹.

Во-вторых, особенности, характерные для судебного порядка разрешения трудовых споров, стимулируют работника выбирать сначала внесудебный порядок защиты трудовых прав: обращаться к медиатору, нейтральному эксперту (специалисту)². Судебный процесс в США, как известно, отличается дороговизной, длительностью рассмотрения споров, сложностью прецедентного права. Кроме того, существует мнение о негативном влиянии судов на гражданские дела (в том числе и трудовые), участников процесса. Так, профессор права Университета Висконсина Марк Галантер указывает, что «суды не только разрешают споры – они их провоцируют, делегируют и трансформируют»³. Профессор Галантер справедливо отметил, что участники конфликта во многих случаях способны найти более удовлетворительный для них метод его разрешения, избегая искажения

¹ Илькова С.В. О медиации в трудовых отношениях. Американский опыт трудовых отношений. Что применять в России? // Информационный вестник Пермской торгово-промышленной палаты. 2010. №3.

² Альтернативное разрешение споров: Учебник / Под ред. Е.А. Борисовой – М. 2019., С. 215. Автор главы – И.А. Костян.

³ Галантер М. Justice in Many Rooms: Courts, Private Ordering, and Indigenous Law / Право и правоприменение в зеркале социальных наук: хрестоматия современных текстов/ Под ред. Э.Л. Панеях. М. 2014., С. 391-423. Пер. с англ. Е.С. Бормотова.

смысла конфликта при переложении его на язык профессиональных категорий¹.

В федеральных актах США достаточно часто содержится упоминание процедуры посредничества. Самой же первой сферой применения медиации стали конфликты во взаимоотношениях между работодателями и работниками и их профсоюзами в области железнодорожных перевозок. Так, ещё в 1934 году Конгрессом США были внесены поправки в федеральный *Акт об охране труда работников железнодорожных путей 1926 года (Railway Labor Act)*², которые предусматривали создание **Национального Совета по медиации (National Mediation Board)**. Совет занимается урегулированием споров путём медиации между работниками железнодорожных путей, авиационных перевозок и работодателями в целях предотвращения забастовок работников. На сегодняшний день Совет предлагает различные практики по разрешению споров (медиация, претензионная работа, третейский суд и др.), имеет в своём штате 43 сотрудника и ежегодный бюджет в 12,7 миллионов долларов США³.

Не менее важен федеральный *Акт о регулировании трудовых отношений*⁴ 1947 года (*Labor Management Relations Act*), который

¹ Там же. С. 395.

² <https://legcounsel.house.gov/Comps/Railway%20Labor%20Act.pdf> [Электронный ресурс: текст Акта об охране труда работников железнодорожных путей]. Дата обращения: 09.04.2019.

³ <http://www.nmb.gov/about-nmb/nmb-overview/> [Электронный ресурс: официальный сайт Национального Совета медиации]. Дата обращения: 09.04.2019.

⁴ В англоязычной и русскоязычной литературе более известен как Закон Тафта-Хартли (Taft–Hartley Act).

предусматривал создание **Федеральной службы медиации и примирения** (*Federal Mediation and Conciliation Service*). Служба действует как независимое федеральное агентство, её **главная цель** – предотвращение приостановления торговли (забастовки, недолжное выполнение трудовых обязанностей работниками), которое может возникнуть в результате разногласий между работодателями и профсоюзами, путём достижения взаимовыгодного соглашения¹. Ведомство имеет возможность выступать посредником в конфликтных ситуациях самого различного уровня и направления, хотя трудовые споры по-прежнему остаются наиболее востребованной сферой². Представители Службы могут вступать в спор для его урегулирования как по просьбе сторон, так и по собственной инициативе. Одним из последних крупных споров, урегулированных представителями Федеральной службы медиации и примирения, был спор между Национальной хоккейной лигой (НХЛ) и Ассоциацией хоккеистов НХЛ в 2012 году³. Заслуживает внимания тот факт, что названная организация имеет статус Службы, что означает её прямую подотчетность Президенту США. На сегодняшний день штаб-квартира ведомства находится в городе Вашингтон, в ней работают 265 сотрудников.

¹ Black's Law Dictionary, 10th Edition for the iPhone and iPad. Version: 1.2. 2014. Thomson Reuters. Дата обращения: 09.04.2019.

² Иванов О.Б. Государство и медиация в трудовых конфликтах: опыт США / [Электронный ресурс: <http://conflictmanagement.ru/gosudarstvo-i-mediatsiya-v-trudovyih-konfliktah-opyit-ssha>]. Дата обращения: 09.04.2019.

³ McGran, Kevin (November 26, 2012). NHL lockout: Mediators called in for meetings this week. The Hamilton Spectator. Retrieved November 26, 2012.

Необходимо отметить, что исторически именно медиация стала популярным способом урегулирования споров в некоторых государственных структурах начиная от трудовых споров, заканчивая спорами, связанными с оспариванием нормативных актов административных органов. Так, *Комиссия по равным возможностям по трудоустройству (Equal Employment Opportunity Commission)* ежегодно использует процедуру медиации в пяти тысячах трудовых споров. *Почтовая служба США (U.S. Postal Service)* в 1998 году учредила программу медиации для того, чтобы помочь менеджерам и работникам лучше понимать проблемы друг друга и быстро разрешать возникающие конфликты между собой с помощью посредника (медиатора). Программа быстро показала свою эффективность: количество официальных жалоб на действия менеджеров упало на 25% в первый год её работы, в следующем году жалоб стало ещё на 20% меньше¹. *Агентство по защите окружающей среды США (Environmental Protection Agency)* в своём штате имеет восемь сотрудников, специализирующихся на разрешении споров путём процедуры медиации. Всего в федеральном правительстве США, как указывает Д. Сенгер, работает **более четырёхсот** сотрудников-специалистов в APC, а расходы на федеральные программы по поддержке APC **превышают 36 миллионов долларов США** ежегодно².

Таким образом, законодательство о медиации (посредничестве) по трудовым спорам в США существенно развито, имеет большую историю. Процедура медиации по трудовым спорам широко и эффективно используется как в государственном, так и частном

¹ Jeffrey M. Senger. Federal Dispute Resolution: Using ADR with the United States Government. 2004. P. 2.

² Там же.

секторе. Закрепившись в США в качестве эффективного механизма урегулирования споров, медиация стала проникать в правовые порядки других стран как англо-саксонской правовой традиции, так и континентальной¹. Многолетний опыт США может стать хорошим подспорьем для развития медиации в сфере трудовых отношений в нашей стране.

Библиографический список:

1. Акт «О гражданских правах» 1964 года (The Civil Rights Act);
2. Акт «О регулировании трудовых отношений» 1947 года (Labor Management Relations Act);
3. Акт «О справедливых трудовых стандартах» 1938 года (The Fair Labor Standards);
4. Акт «Об охране труда работников железнодорожных путей» 1926 года (Railway Labor Act);
5. Альтернативное разрешение споров: Учебник / Под ред. Е.А. Борисовой – М. 2019;
6. Медиация: Учебник / Под ред. А.Д. Карпенко, А.Д. Осинковского. – М. 2016;
7. Jeffrey M. Senger. Federal Dispute Resolution: Using ADR with the United States Government. 2004;

¹ Менкель-Мидоу К. Американский национальный доклад «Неформальное, формальное и «полуформальное» правосудие в США» / Гражданский процесс в межкультурном диалоге: Евразийский контекст: Всемирная конференция Международной ассоциации процессуального права, 18-21 сентября 2012г., Москва, Россия: Сборник докладов / Под ред. Д.Я. Малешина. С.131.

8. McGran, Kevin (November 26, 2012). NHL lockout: Mediators called in for meetings this week. *The Hamilton Spectator*. Retrieved November 26, 2012.;

9. Галантер М. Justice in Many Rooms: Courts, Private Ordering, and Indigenous Law // *Право и правоприменение в зеркале социальных наук: хрестоматия современных текстов/ Под ред. Э.Л. Панеях. М. 2014., С. 391-423. Пер. с англ. Е.С. Бормотова;*

10. Илькова С.В. О медиации в трудовых отношениях. Американский опыт трудовых отношений. Что применять в России? // *Информационный вестник Пермской торгово-промышленной палаты. 2010. №3;*

11. Менкель-Мидоу К. Американский национальный доклад «Неформальное, формальное и «полужформальное» правосудие в США» / *Гражданский процесс в межкультурном диалоге: Евразийский контекст: Всемирная конференция Международной ассоциации процессуального права, 18-21 сентября 2012г., Москва, Россия: Сборник докладов / Под ред. Д.Я. Малешина;*

12. Иванов О.Б. Государство и медиация в трудовых конфликтах: опыт США / [Электронный ресурс: <http://conflictmanagement.ru/gosudarstvo-i-mediatsiya-v-trudovyih-konfliktah-opyit-ssha>];

13. Black's Law Dictionary, 10th Edition for the iPhone and iPad. Version: 1.2. 2014. Thomson Reuters.

**ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ
К ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ
ПРИ РАССМОТРЕНИИ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Калинкина Елена Сергеевна,

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

*Научный руководитель: Лютов Никита Леонидович, Национальный
исследовательский университет «Высшая школа экономики» доктор
юридических наук, профессор*

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. При этом, основными способами защиты трудовых прав и свобод являются, в том числе государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и судебная защита¹.

Государственный надзор в данной области осуществляется Федеральной инспекцией Труда (далее – ГИТ). В целях реализации контрольной функции ГИТ наделена полномочиями по проведению плановых и внеплановых проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. №1 (ч. 1). Ст. 3. Ст. 352.

протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Взаимоотношения государственных инспекторов труда с работодателями при проведении проверочных мероприятий регламентируются общими нормами трудового права: Трудовым кодексом РФ, соответствующим Постановлением Правительства РФ, законодательством о проведении проверок юридических лиц¹. Проверки соблюдения работодателем трудового законодательства и иных актов о труде проводятся в двух формах: плановой – проводимой инспектором в отношении всех работников организации по всем вопросам, предусмотренным в проверочных листах, и с периодичностью, зависящей от присвоенной работодателю категории риска², а также внеплановой – в случаях, предусмотренных

¹ Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 N 875 (ред. от 30.04.2018) «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // «Собрание законодательства РФ», 10.09.2012, N 37, ст. 4995.

² Приказ Роструда от 10.11.2017 N 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»//Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 24.01.2018; Приказ Роструда от 11.04.2018 N 201 «О внесении изменений в приказ Федеральной службы по труду и занятости от 10

статьей 360 Трудового кодекса РФ. В частности, основаниями для проведения внеплановой проверки может являться поступление в федеральную инспекцию труда обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав. При этом, с целью защиты трудовых прав, работник или профсоюз в интересах работника, правомочны обратиться также с заявлением в комиссию по разрешению трудовых споров или с иском в суд общей юрисдикции¹.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 11 июля 1947 года, ратифицированной Российской Федерацией 11 апреля 1998 года, инспектору труда не предоставлено право выносить обязательные для исполнения работодателем предписания по трудовым спорам. В соответствии с ч. 2 ст. 357 Трудового кодекса РФ разногласия сторон трудовых отношений по вопросам применения трудового законодательства, о которых заявлено в суд, не могут являться предметом проверки государственной инспекции труда. Данная позиция также неоднократно находила отражение в судебной практике². Таким образом, в случае одновременного обращения работника с исков в суд ив ГИТ, проверка не будет проведена.

ноября 2017 года N 655» //Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 24.09.2018.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. №1 (ч. 1). Ст. 3. Ст. 383.

² Определение Верховного Суда РФ от 20.07.2012 № 19-КГ12-5; Определение Верховного Суда РФ от 10.01.2014 № 5-КГ13-146; Определение Верховного Суда РФ от 20.06.2014 № 21-КГ14-4// СПС «КонсультантПлюс».

Кроме того, работодатель также может обратиться в суд с требованиями к работнику, с целью избежания проведения в отношении него проверки ГИТ. Причем, такие требования зачастую являются очевидно бесосновательными и предъявляются именно с целью сообщения в ГИТ о том, что вопросы, по которым Инспектор запрашивает документы, являются предметом индивидуального трудового спора с работником и находятся на рассмотрении суда, в связи с чем инспектор ГИТ неправомошен разрешать вопрос о наличии в действиях работодателя нарушений трудового законодательства.

Важно отметить, что в случае судебной защиты работник является более слабой стороной по отношению к работодателю, так как не зачастую не обладает необходимым объемом доказательств при возложении на него гражданским-процессуальным законодательством бремени доказывания. Работодатель же, будучи ответчиком, не обязан предоставлять в суд все запрашиваемые документы. Вышеописанные обстоятельства влекут за собой небольшое количество решений судов, выносимых в пользу работников. И соответственно, снижение эффективности защиты трудовых прав.

Конечно, в случае, когда по итогам рассмотрения индивидуального трудового спора суд общей юрисдикции выносит решение об удовлетворении исковых требований работника, происходит восстановление трудовых прав прав такого работника – они находят защиту. При этом фактически также оказываются выполненными задачи, поставленные законодателем перед государственной инспекцией труда как действующим механизмом одного из предусмотренных российским трудовым правом способа защиты трудовых прав – обеспечивается соблюдение и защита трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия

труда, соблюдение работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права¹.

Однако при этом все равно не выполняется одно из ключевых условий обеспечения соблюдения работодателями трудового законодательства – не происходит привлечения к юридической ответственности лиц, виновных в нарушении трудовых прав. Работники же, как показывает практика, выиграв суд, не обращаются с соответствующими жалобами в ГИТ.

При это такое решение суда не несет негативных последствий для работодателя в виде санкций, предусмотренных административным и уголовным законодательством, но также никак не способствует предупреждению и пресечению последующих нарушений трудовых прав и свобод данным работодателем, так как риск-ориентированный подход при проведении плановых проверок ГИТ не учитывает наличие трудовых споров и решений суда о признании нарушенными трудовых прав с целью повышения категории риска работодателя.

Еще одним проблемным обстоятельством в данной ситуации видится осложнение в процедуре привлечения самим работодателем лиц, действия или бездействие которых привели к нарушению прав работника, обратившегося в суд. Так, работодателю необходимо провести соответствующее внутренне расследование по факту допущенных нарушений. Однако, так как фактически не производилось привлечение за данные действия виновных лиц государством, то есть действия не были признаны административными правонарушениями, невозможно привлечь к полной материальной ответственности виновных должностных лиц работодателя – то есть, взыскать с них всю

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. №1 (ч. 1). Ст. 3. Ст. 355.

сумму, например, компенсации за задержку заработной платы, согласно ст. 236 ТК РФ, суммы морального вреда, согласно ст. 237 ТК РФ, суммы среднего заработка за время вынужденного прогула в случае признания увольнения незаконным¹.

В сложившейся ситуации с точки зрения совершенствования способов защиты трудовых прав целесообразным представляется обратить внимание на следующие предусмотренные законодателем механизмы защиты.

В первую очередь, это право судов вынести при выявлении случаев нарушения законности частное определение и направить его в соответствующие организации или соответствующим должностным лицам, которые обязаны в течение месяца сообщить о принятых ими мерах².

Направление в ГИТ частного определения позволит обратить внимание надзорного органа на нарушение прав. Такое обращение суда также может являться основанием для проведения внеплановой проверки и привлечения работодателя и его должностных лиц к административной ответственности. В случае направления работодателем частного определения в адрес следственного комитета или прокуратуры возможно привлечение к уголовной ответственности в выявлении в действиях работодателя состава преступления. К сожалению, в настоящее время подобная практика, отсутствует или же настолько малозначительна, что не находит своего отражения в отчетах

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. №1 (ч. 1). Ст. 3. Ст. 243.

² Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ// СПС «КонсультантПлюс». Ст. 226.

о деятельности судов общей юрисдикции, прокуратуры, следственного комитета и Роструда.

Отдельное внимание следует уделить также деятельности профессиональных союзов. Так, профсоюзам и их объединениям следует формировать практику мониторинга судебных актов о восстановлении прав работников и последующего обращения в ГИТ с целью проведения проверки в отношении допустивших нарушения работодателей и, соответственно, привлечения их к юридической ответственности.

Библиографический список:

1. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. №1 (ч. 1). Ст. 3. Ст. 352.
3. Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 N 875 (ред. от 30.04.2018) «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // «Собрание законодательства РФ», 10.09.2012, N 37, ст. 4995.
4. Приказ Роструда от 10.11.2017 N 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»//Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 24.01.2018
5. Приказ Роструда от 11.04.2018 N 201 «О внесении изменений в приказ Федеральной службы по труду и занятости от 10 ноября 2017

года N 655» //Официальный интернет-портал правовой информации
<http://www.pravo.gov.ru>, 24.09.2018.

6. Определение Верховного Суда РФ от 20.07.2012 № 19-КГ12-5
7. Определение Верховного Суда РФ от 10.01.2014 № 5-КГ13-146
8. Определение Верховного Суда РФ от 20.06.2014 № 21-КГ14-4

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ

Брайцева Светлана Владимировна

Калужский государственный университет

*Научный руководитель: Арпентьева Мариям Равильевна,
Институт психологии, Калужский государственный университет,
доктор психологических наук, профессор*

Становление и развитие специалиста отражается в росте его квалификации и профессионализма, карьерных изменениях и изменениях внутриличностных и межличностных отношений. Один из наиболее популярных сегодня аспектов этого становления и развития – карьерный. Исследованию этого вопроса посвящено много работ В.И. Верховина, Т.И. Заславской, Л.А. Кудринской, В.И. Иванова, М.Р. Минигалиевой, В.Л. Романова, Г.Г.Зайцева, А.И. Турчинова, К.И. Варламова; Л. Зайверта, В.А. Полякова; Б. и Х. Швальбе и др.. В изучении проблем построения и оценки карьеры особенно нужно подчеркнуть работы отечественных и зарубежных ученых и практиков Егоршина А.П., Вершигоры Е.Е., Веснина В.Р., Воронина В.Г., Дятлова В.А., Кибанова А.Я., Иванова В.Ю., Маслова Е.В., Васькина А.А., Короткова Э.М., Некрасова В.И., Перовщикова Ю.С., Удалова Ф.Е., Гагаринской Т.П., Круглова М.И., Друкера П., Гроува Э.С., Эванса Дж., Шекшни С.В., Филлипсов П и Дж., Мескона М.Х. Молла Е. Сию К.К и др. [1; 2; 3; 4; 5; 6]. Внешний аспект профессионализации как карьерные рост и/или спады, однако, часто затемняет и отводит внимание исследователей от внутреннего контекста: трансформации профессиональной идентичности специалиста и его самоотношения, а

также изменений в его отношениях с окружающими людьми. Карьеру можно определить как успешное (эффективное и продуктивное) продвижение вверх или вперед – в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной и даже семейной) деятельности [1; 7; 8; 9; 10]. Карьера обычно понимается, особенно в России, как относящаяся к собственно профессионально-трудовым, рабочим аспектам жизни человека. Карьера используется для описания профессии или профессии, которая обычно включает в себя специальную подготовку или формальное образование, которое связано с выбором человеком профессии и места трудовой деятельности. В этом случае «карьера» рассматривается как последовательность связанных работ, обычно проводимых в рамках отдельной отрасли или сектора, например, «карьера в образовании». К концу XX века исследователи начали отмечать вариативность карьер и многочисленность возможных стилей и вариантов построения карьер, в том числе не только на работе, но и в семье, досуге и т.д. Широкий диапазон вариантов (особенно в области выбора и освоения потенциально подходящих профессий) и более широкое и разнообразное, а также более предметно фокусированное, «прагматическое» образование позволяют человеку составить план (или разработать) карьеру, а также побуждают обратиться за помощью к «консультанту по карьере» или «советнику» по карьере. Поскольку взрослым и уже молодым в конце XX – начале XXI века нередко приходится строить двойную или множественную карьеру (либо последовательно, либо одновременно), постольку профессиональные идентичности и профессионализация в целом становятся гибридованными, отражая сдвиги типов карьеры. Особенно часто отмечается эта тенденция среди представителей «творческого класса» и в «цивилизованных странах» с высоким уровнем жизни: там, где есть и возможность и необходимость перемен. В этих странах и среди этих людей в течение их жизни меняется он сам как индивид, так и рынок труда; поэтому многие люди производят

смену профессий и прерывают начатые карьеры. В современности нормально иметь до 10 рабочих мест и попыткой построения карьеры [1; 11; 12; 13; 14; 15]. Эффективность и продуктивность профессиональной деятельности специалиста также отражена в интегративном понятии «профессиональная культура» – достигнутый специалистом в его в трудовой деятельности уровень мастерства (профессионализма). Оно предполагает ряд аспектов, в том числе творчески-созидательное отношение к труду и себе как субъекту труда, способность к принятию карьерных и профессиональных решений и их оценки одновременно с нескольких позиций – конкретно-технологической, социокультурной, индивидуально-личностной. Карьера и профессионализм – две стороны культуры профессионала. Эффективность профессиональной деятельности специалиста в большей мере связана с понятием «карьеры», а продуктивность профессиональной деятельности – с понятием «профессионализм». Обычно отмечают, что специалист может осознанно выбирать и строить свою карьеру – как в профессиональном, так и в должностном смыслах [16; 17; 18; 19; 20]. Однако, не нужно забывать о том, что карьеру не делают в одиночестве и изоляции, напротив, по мере социального и профессионального статуса доля «внепрофессиональных» аспектов развития специалиста увеличивается. Аналогичным образом, профессионалом не становятся вне взаимодействия с группой профессионалов-наставников и вне выполнения усложняющихся задач деятельности. Весьма часто, особенно в сообществах с резко асимметричными социально-статусными отношениями, с кризисной экономикой и производством, с деформациями науки и образования, эти стороны карьеры не совпадают, напротив. Особенно заметен этот процесс в сфере подготовки и переподготовки специалистов для науки и искусства (то есть, в наиболее передовых, связанных с развитием стран и сообществ, сферах) [1; 21; 22; 23; 24; 25].

В целом, современные специалисты сходятся во мнении, что карьера - и управление карьерой – системная деятельность личности и организации по оптимизации своего собственного - индивидуально – организационного и взаимного развития [26; 27; 28; 29] в целях накопления и развития социального, человеческого, культурного, финансового и материального капиталов. В современных организациях также важными моментами являются моменты, связанные с «природным капиталом», экологической деятельностью человека и фирмы. Целостная модель профессионального и карьерного развития помогает специалисту понимать сложности и барьеры его развития в самых разных сферах, включая как «сильные тенденции» и «тренды» рынка и его собственного развития, так и «слабые», например, побуждающие, при невнимании к ним совершать даунцифтинг или выражающиеся в профессионально-личностных деформациях и психологическом выгорании [30; 31; 32; 33].

Библиографический список:

1. Минигалиева М.Р. Психологические технологии управления карьерой и организационным развитием. – Калуга: КГУ им. К.Э. Циолковского, 2012. – 308 с.
2. Астахов Ю.В. Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология // Изв. Саратовского ун-та. Новая Сер. Сер.: Социология, Политология. – 2013. – Т.13, № 2. – С. 14-17.
3. Беляцкий Н. П., Маевская А. В. Деловая карьера; Амалфея, Мисанта - Москва, 2012. - 208 с.
4. Богдан Н.Н. Управление карьерой. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. - 142 с.
5. Чернышев Я.А. Понятие "профессиональная карьера": сущностно-содержательная характеристика // Мир психологии. - 2007. - № 4 (52). - С. 257-267.

6. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера: управлен. антропология. - М. : Нар. образование, 1999. – 430 с.
7. Воробьев А.Н., Поваренков Ю.П. Планирование профессиональной карьеры : учеб. пособие. - Курск : РОСИ, 2005. - 142 с.
8. Шеримбекова В.Э. Система управления деловой карьерой как фактор эффективности управления персоналом // Вестн. Кыргызского гос. ун-та строительства, транспорта и архитектуры им. Н.Исанова. – 2012. - № 2. – С. 52-59 .
9. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социол. исслед. - 2010. - № 2. - С. 100-110.
10. Якокка Л. Карьера менеджера; Попурри - Москва, 2013. - 416 с.
11. Джаримова Х.К. Понятие и сущность профессиональной карьеры как нравственно- делового достижения специалиста / Х.К. Джаримова, Н.И. Снежко // Роль психологии и педагогики в развитии общества : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. - Уфа, 2014. – С. 17-20.
12. Егоршин А.П. Карьера одаренного менеджера : учеб. пособие / А.П. Егоршин, С.Г. Филимонова. – М. : Логос, 2007. – 407 с.
13. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой. - М.: Издательский центр «Академия», 2013. - 256 с.
14. Могилевкин Е.А., Новгородов, А.С. Управление карьерой профессионала: современный взгляд // Упр. человеческим потенциалом. – 2007. – № 4. – С. 286-294.
15. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера; Питер - Москва, 2012. - 352 с.

16. Москвин В. Важнейшие факторы успешности деловой карьеры и ее эффективность // Инвестиции в России. - 2007. - № 2. - С. 14-17.
17. Сотникова С.И. Детерминанты деловой карьеры или профессионалами не рождаются // Менеджмент в России и за рубежом. – 2015. - № 5. – С.105-114.
18. Сухарев С.А., Журавлев П.В., Кулапов М.Н. Мировой опыт управления персоналом. Обзор зарубежных источников: Монография. М.: Из-во рос. экон. акад. - Екатеринбург: Деловая книга, 2013. - 232 с.
19. Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс]// Психол. исслед. : электрон. науч. журн. – 2010. – № 2. – С. 10; URL: <http://elibrary.ru/item.asp?id=13922147> (дата обращения 02.04.2019).
20. Петрушин В.И. Психология карьеры : научно-популярная литература. - М. : Альма Матер : Академический проект, 2004. - 207 с.
21. Полянская М. А. Анализ теоретических подходов к карьере. Управление карьерой // Вестн. Ом. ун-та. Сер. Экономика. – 2004. – № 3. – С. 150-155.
22. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика : учеб. пособие для студентов вузов / Н.С. Пряжников. - М. : Академия, 2008. - 319 с.
23. Резанович И. В. Управление карьерным ростом менеджера : учеб. пособие. - Челябинск : Изд-во Юж.-Урал. гос. ун-та, 2007. – 205 с.
24. Резник С.Д., Соколова А.А. Основы личной конкурентоспособности : учеб. пособие по экон. и управленческим спец. / Под общ. ред. С. Д. Резника. - М. : ИНФРА-М, 2010. - 251 с.

25. Кибанов А. Я., Каштанова Е. В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением Москва: Проспект, 2014. - 810 с.
26. Коваль В.В. О концепции профессионального становления как факторе успешной карьеры выпускника вуза / Коваль В.В., Синявская И.А. // Приоритет. науч. направления : от теории к практике. - 2013. - № 7. - С. 67-71.
27. Кондрашова И.С., Жиркова С.В Сопровождение профессиональной карьеры и трудоустройства выпускников : франц. и отеч. опыт // Соц.-экон. явления и процессы. - 2013. - № 4 (50). - С. 77-82.
28. Кристенсен Р. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Дорожная карта. От великой идеи к деловой практике; Олимп-Бизнес - Москва, 2011. - 288 с.
29. Макаров Д.В. Соотношение карьерной ориентации и стиля управленческой деятельности менеджеров / Д.В. Макаров ; Моск. открытый соц. ун-т. – М. : МОСУ, 2003. – 72 с.
30. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. - СПб.: Речь, 2009. - 336 с.
31. Савельева А. В. Управление карьерой. - Казань : Юниверсум, 2010. - 92 с.
32. Синягин Ю.В. Карьера и образование в пространстве жизненных стратегий личности // Обществ. науки. - 2011. - № 4. - С. 179-184.
33. Солтанова Ф.М. Обзор современных западных концепций деловой карьеры // Уровень жизни населения регионов России. - 2011. - № 12. - С. 101-109.

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ ОТНОШЕНИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБУЧЕНИЮ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Карпович Анастасия Григорьевна

*Национальный центр законодательства и правовых исследований
Республики Беларусь*

*Научный руководитель: Чичина Елена Вацлавовна, Национальный
центр законодательства и правовых исследований Республики
Беларусь, кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник*

Вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (в том числе по профессиям рабочих) относятся к ключевым в сфере кадровой политики государства. В силу чего, изучение положений, касающихся правового регулирования таких отношений имеет важное значение.

Отметим, что первоначально образование рассматривалось в сугубо «прикладном» аспекте – в качестве необходимой предпосылки для подготовки человека к производительному труду. Первые научные исследования о правовом характере и содержании права на образование были проведены представителями науки трудового права (Ю.П. Орловским, А.С. Пашковым, К.П. Уржинским и др.) [1, с. 32].

Содержание конституционного права на образование и права на труд, как было отмечено Ю.П. Орловским имеет тесную связь [2, с. 12]. Такая связь, в годы плановой экономики, выражалась в том, что государство, являясь фактически единственным нанимателем, нуждалось в квалифицированной рабочей силе, в силу чего вся система образования была организована для удовлетворения кадровых потребностей производственной сферы. В условиях становления

рыночной экономики связь права на образование и права на труд приобрела новое значение. Так, для рыночной экономики имеет ценность подготовленный работник (работник нового типа), способный оперативно адаптироваться к возрастающим потребностям нанимателя, в том числе обладать способностями в короткие сроки осваивать новейшие технологии, продукцию, быть готовым к выполнению новых работ (услуг).

Согласно последним статистическим данным, представленным в сборнике «Труд и занятость в Республике Беларусь» в 2017 году профессиональное обучение по образовательным программам дополнительного образования взрослых всего было обучено 326 754 работников, из них 120 099 рабочих, среди которых профессиональную подготовку прошли 15 236 чел., переподготовку – 55 876 чел. По видам экономической деятельности, наибольший процент рабочих, прошедших профессиональную подготовку, составили представители промышленности (7 527 чел.), ремонт автомобилей и мотоциклов (2 312 чел.), сельское, лесное и рыбное хозяйства (1 374 чел.) [3].

Несмотря на значение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации законодательство о труде Республики Беларусь практически не содержит норм касающихся правового регулирования таких отношений.

Так, отдельные вопросы, организационного характера урегулированы в Положении о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 954 «Об отдельных вопросах дополнительного образования взрослых» [4]. Ряд гарантий, предоставляемых таким работникам, предусмотрены в Положении о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 101 «Об

утверждении Положения о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Беларусь» [5].

С учетом пробельности законодательства многие вопросы касающиеся регулирования таких отношений отданы на откуп локальных актов, к которым, в частности, можно отнести: коллективные договора, положения о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации на производстве, положения о предоставляемых гарантиях, инструкции об организации и проведении квалификационных экзаменов при профессиональном обучении рабочих на производстве и др.

Факт того, что отношения по профессиональной подготовке на производстве входят в предмет правового регулирования Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) [6] подтверждается положениями п. 1 ч. 1 ст. 4. Однако, к сожалению, ТК Республики Беларусь, в отличие от Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК Российской Федерации) [7], не содержит четкого и комплексного подхода в вопросах регулирования таких отношений. Так, отдельные точечные вопросы правового регулирования отношений по профессиональной подготовке содержатся в ст. 220-1 ТК Республики Беларусь, а также ст. 278 и 280 (обучение непосредственно на производстве упоминается только применительно к нормам выработки и бронированию приема молодежи).

Отметим, что в одной из редакций проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» предусматривалась норма об ученическом договоре, которая так и не вошла в Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой

кодекс Республики Беларусь» [8]. Основные положения проекта указанной нормы соответствовали нормам гл. 32 «Ученический договор» ТК Российской Федерации.

В трудовом праве Республики Беларусь наибольшее количество дискуссий вызывает вопрос правовой природы договора, заключаемого между нанимателем и работником, направляемым на профессиональное обучение на производстве. На практике оформление таких отношений осуществляется посредством заключения трудового договора, ученического договора, учебно-трудового договора, а также трудового договора с условием предварительного обучения у нанимателя.

Правовая регламентация заключаемого между сторонами договора необходима, в силу того, что применение такого договора не является редким, а практика весьма неоднородна и противоречива.

Еще один не мало важный вопрос, которые возникают и у работников, и у нанимателей – вопрос отработки определенного срока у нанимателя после прохождения профессиональной подготовки (переподготовки). В законодательстве Республики Беларусь не содержатся нормы, позволяющие заключение с работником, направляемым на профессиональную подготовку, договора с условием обязательной отработки определенного срока у нанимателя после прохождения такой подготовки. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2005 г. № 834 «О некоторых вопросах направления работников для получения образования в учреждения образования за счет средств юридических лиц» [9] допускается заключение таких договоров только при направлении сотрудников на обучение в учреждения, обеспечивающие получение среднего специального, высшего и послевузовского образования.

В силу того, что в настоящее время законодательство Республики Беларусь позволяет, при направлении работника на профессиональную

подготовку (переподготовку) на производстве, заключение только трудового договора, включение в его состав условий об обязательной отработке в течение определенного срока будет расцениваться как противоречащий законодательству Республики Беларусь. Например, работник не может быть лишен права расторгнуть трудовой договор в случае его болезни (ст. 41 ТК). По аналогии, с трудовыми отношениями, которые возникают между нанимателем и молодым специалистом, получившим высшее образование за счет средств бюджета, условие об отработке не вносится в трудовой договор. Данный вопрос решается посредством установления срока контракта.

Таким образом, полагаем, что срок обязательной отработки работником, прошедшим профессиональную подготовку (переподготовку) на производстве, может быть урегулирован посредством срока заключаемого трудового договора (контракта).

В качестве одного из этапов по оформлению отношений по профессиональной подготовке на производстве, с учетом норм действующего законодательства о труде, выступает внесение нанимателем записи в трудовую книжку. В ранее действовавшей Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 9 марта 1998 г. № 30 [10] предусматривалась формулировка «лица, не имеющие профессиональной подготовки и поступившие на работу в качестве ученика (токаря, сварщика)» (п. 21). Согласно действующей Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40 «О трудовых книжках» [11] в случае приема на работу лица, не имеющего соответствующей квалификации (разряда, класса) по профессии, после заключения трудового договора (контракта) и оформления приема на работу приказом (распоряжением) нанимателя в трудовую книжку вносится запись о приеме на работу с указанием наименования

профессии без квалификации (п. 29). Тем самым, законодателем было четко определено, что при приеме на работу работника, не имеющего соответствующей квалификации, в трудовую книжку вносится запись с указанием наименования профессии и только после прохождения работником обучения им вносит запись о присвоении соответствующего квалификационного разряда. Тем более, что ни один из выпусков единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих не содержит понятие «ученик».

Отметим, что отсутствует также единообразный подход в вопросах, предоставляемых таким работникам гарантий. Так, в части оплаты труда, в некоторых организациях она производится по тарифной ставке первого разряда, действующей на предприятии, в других – по сдельной форме. При этом может осуществляться дополнительная оплата по сдельным расценкам при выполнении установленных норм выработки в соответствии с требованиями по качеству. Зачастую на предприятиях частной формы собственности работникам устанавливается оклад в размере, определенном штатным расписанием для соответствующей специальности. В некоторых случаях оплата устанавливается пропорционально в зависимости от срока, прошедшего с момента начала учебы.

Еще один немало важный вопрос, который должен быть решен нанимателем до направления работника на профессиональную подготовку (переподготовку) на производстве – это вопрос руководства. На практике оформление отношений, возникающих между организацией, обучающей своих работников, и гражданином, осуществляющим такое обучение, производится через трудовой договор или гражданско-правовой (договор возмездного оказания услуг).

При этом хотелось бы отметить, что с учетом того, что производственная практика может производиться индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы

высококвалифицированного рабочего или инструктора производственного обучения рабочих массовых профессий справедливо возникает вопрос о возможности возложения на такого работника соответствующих обязанностей. С учетом положений ст. 20 ТК Республики Беларусь наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами. В силу чего, руководство производственной практикой может быть возложено на работника только при наличии его согласия, например, путем оформления внутреннего совмещения.

Таким образом, в условиях становления и развития рыночной экономики отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников на производстве, имеют большое значение для обеспечения полной занятости, а также реализации социальной политики государства. Однако, с учетом нынешнего фрагментарного характера правовой регламентации, а также разрозненности правоприменительной практики, требуется дальнейшее совершенствование законодательного регулирования профессионального обучения на производстве.

Библиографический список:

1. Брюхина, Е.Р. Профессиональная переподготовка: правовые аспекты: монография / Е.Р. Брюхина. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2017. – 169 с.
2. Орловский, Ю.П. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров / Ю.П. Орловский. – М.: Юридическая литература, 1989. –109 с.
3. Статистический сборник. Труд и занятость в Республике Беларусь // Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2019. – Режим доступа:

http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_complation/index_10917/.–Дата доступа: 16.01.2019.

4. Об утверждении положения о порядке организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных и иных категорий граждан и освоения ими содержания образовательной программы обучающихся курсов по направлению органов по труду, занятости и социальной защите [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 12 октября 2006 г., № 1334 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

5. Об утверждении положения о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, и признании утратившими силу некоторых постановлений правительства Республики Беларусь [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 24 января 2008 г., № 101 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

6. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З [Электронный ресурс]: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Совет Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г.: в ред. Федер. закона от 27.12.2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.

8. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Республики

Беларусь, 20 июля 2007 г., № 272-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

9. О некоторых вопросах направления работников для получения образования в учреждения образования за счет средств юридических лиц [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29 июля 2005 г., № 834 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

10. Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда Республики Беларусь, 9 марта 1998 г., № 30 \ \ ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

11. Инструкции о порядке ведения трудовых книжек [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 16 июня 2014 г., № 40 \ \ ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ЗА ХИЩЕНИЕ ИМУЩЕСТВА НАНИМАТЕЛЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Ворошкевич Станислав Анатольевич

Барановичский государственный университет, Республика Беларусь

Научный руководитель: Людвигевич Ольга Николаевна,

Барановичский государственный университет, кандидат юридических наук, заведующий кафедрой гражданских и уголовно-правовых дисциплин

Свободная реализация прав на труд является одним из способов обеспечения достойной жизни человека. В то же время, право нанимателя на увольнение работника преследует цель защиты его экономического интереса. В свою очередь, защищая экономические интересы нанимателя, законодатель жестко ограничивает данное право исчерпывающим перечнем случаев, когда прекращение трудового договора по инициативе нанимателя допускается и является обязанностью нанимателя выполнить установленный законом порядок увольнения.

Законодательство о труде предусматривает меры реагирования в случае совершения работником хищения имущества нанимателя, в частности, увольнение работника за указанные действия по п. 8 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК). В юридической литературе нет единого мнения среди ученых и практиков относительно правила применения сроков для привлечения работников к дисциплинарной ответственности по названному основанию.

В соответствии с ч. 1 примечания к главе 24 Уголовного кодекса Республики Беларусь «хищение — это умышленное противоправное безвозмездное завладение чужим имуществом или правом на

имущество с корыстной целью путем кражи, грабежа, разбоя, вымогательства, мошенничества, злоупотребления служебными полномочиями, присвоения, растраты или использования компьютерной техники»¹.

Так, по мнению А. А. Галаганова, хищением следует считать «совершенное с корыстной целью противоправное тайное или открытое завладение чужим имуществом в пользу виновного или других лиц, причинившее ущерб собственнику или владельцу этого имущества»². Считаю правильным согласиться с позицией автора.

На наш взгляд, под имуществом нанимателя необходимо понимать имущество, которое принадлежит ему на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления, а также находится у него в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами (например, в силу договора купли-продажи). Как отмечает А. М. Соколовская, «хищение, как правило, предполагает совершение виновных действий, в результате которых имущество выходит из владения организации, а законный владелец теряет фактическую возможность распоряжаться им»³.

¹ Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 9 июля 1999 г., № 275-З: принят Палатой представителей 2 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2018 г. № 131-З // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 28.07.2018. 2/2569.

² Галаганов, А. А. Уголовно-правовая характеристика способов совершения хищений: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.08 / А. А. Галаганов. Омск, 2011. С. 7.

³ Соколовская, А. М. Расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 трудового кодекса Республики Беларусь / А. М. Соколовская // Отдел кадров. 2003. № 7. С. 76.

Объективным представляется мнение К. И. Кеник, которая считает, что «если работник по месту работы совершил хищение имущества, не принадлежащего нанимателю, хотя и находящееся на территории его предприятия, а также имущества, принадлежащего гражданам, то он не может быть уволен по п. 8 ст. 42 ТК»¹. Однако Г. А. Василевич полагает, что «допустимо прекращение трудового договора с виновным лицом по п. 8 ст. 42 ТК за совершение им хищения личного имущества граждан, сданного предприятию, учреждению, организации на хранение либо с иной целью»².

Отметим, что факт увольнения работника за хищение имущества нанимателя имеет свои особенности. В частности, согласно ТК, сам факт хищения, очевидный для нанимателя, не может служить основанием для увольнения работника. Факт хищения работником имущества нанимателя и его вина в этом должны быть установлены уполномоченными на это органами. Нанимателю необходимо учитывать, что составление протокола по делу об административном правонарушении или ведение органом уголовного преследования, не является основанием для увольнения работника с работы. Увольнение работника следует производить только при наличии вступившего в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. В подтверждение факта хищения нанимателем должны быть представлены надлежащим образом заверенные копия приговора об осуждении истца за хищение или постановление компетентного органа о наложении на него за это административного взыскания.

¹ Кеник, К. И. Трудовой договор: прак. пособие / К. И. Кеник. Минск: Молодежное научное общество, 2002. С. 171–172.

² Василевич, Г. А. Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб / Г. А. Василевич. Минск: Тесей, 2001. С. 57.

Некоторые правоведы утверждают, что «увольнение по п. 8 ст. 42 ТК является правом нанимателя в том случае, если наказание, назначенное вступившим в законную силу приговором суда, не препятствует дальнейшему осуществлению работником своих трудовых обязанностей»¹.

Важным обстоятельством является то, что «подача работником, совершившим хищение имущества по месту работы, заявления об увольнении по желанию работника не лишает нанимателя права расторгнуть с ним трудовой договор по п. 8 ст. 42 ТК»². Как отмечает Е. А. Ершова, «если работник совершает хищение не по месту работы, а у иных физических или юридических лиц, то он не может быть за данное хищение привлечен по месту работы к дисциплинарной ответственности»³.

Расторжение с работником трудового договора по п. 8 ст. 42 ТК признается увольнением по инициативе нанимателя, в связи с чем нанимателю следует помнить, что «увольнение работника по инициативе нанимателя в период временной нетрудоспособности не допускается» (ч. 2 ст. 43 ТК)⁴. Кроме того, расторжение трудового

¹ Трудовое право: учебник / В. И. Семенов [и др.]; под общ. ред. В. И. Семенкова. 2-е изд. Минск: Амалфея, 2002. С. 239.

² Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И. С. Андреев [и др.]; под общ. ред. Г. А. Василевича. Минск: Амалфея, 2000. С. 197.

³ Ершова, Е. А. Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е. А. Ершова. Москва, 1998. С. 115.

⁴ Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля

договора с работником по данному основанию производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза, или, в случаях, предусмотренных коллективным договором, с предварительного согласия профсоюза.

Поскольку увольнение по п. 8 ст. 42 ТК является мерой дисциплинарного взыскания, то оно может быть наложено на работника при наличии трех условий:

- 1) если не выполнена трудовая обязанность работника;
- 2) если действие или бездействие работника является противоправным;
- 3) если противоправное действие является одновременно виновным.

Особое внимание целесообразно уделить порядку привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В частности, согласно ст. 199 ТК, до применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

В случае отказа работника от дачи объяснения оформляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей. Приказ нанимателя о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Думается, указанный срок для более быстрого урегулирования вопросов, связанных с процедурой применения дисциплинарных взысканий, необходимо сократить. Отказ работника от ознакомления с приказом также оформляется актом с указанием присутствующих свидетелей.

По делам об увольнении с работы работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой

книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов. При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов.

Актуальным является вопрос начала исчисления срока для увольнения работника по рассматриваемому основанию. О. Н. Людвигевич считает, что «ввиду несвоевременного направления копии приговора или постановления нанимателю, он зачастую лишается возможности уволить виновного работника. Автор подчеркивает, что устранению подобных ситуаций могло бы способствовать законодательное закрепление срока, в течение которого наниматель должен получить копию приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. При этом исчисление месячного срока, предусмотренного для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, следовало бы начинать именно с момента получения указанных документов»¹. Считаем мнение правоведа наиболее рациональным при решении вопроса на практике.

Таким образом, расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 ТК является одной из мер дисциплинарного взыскания, поэтому нанимателя обязан четко соблюдать порядок и условия применения дисциплинарных взысканий, в том числе, сроки их наложения.

На основании проведенного исследования считаем необходимым сформулировать следующие выводы и предложить внести в ТК некоторые дополнения:

¹ Людвигевич, О. Н. Дисциплинарная ответственность: теоретические и практические аспекты / О. Н. Людвигевич // Вести института современных знаний. 2007. № 1. С. 14.

1. Законодательство о труде Республики Беларусь не содержит понятия «имущество» нанимателя. Полагаем, что при выявлении такого преступления, как хищение, необходимо правильно определить, что относится к имуществу нанимателя.

На наш взгляд, целесообразно дополнить ТК нормой следующего содержания: «Имуществом нанимателя признается имущество, которое принадлежит ему на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления, а также находится у него в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами».

2. Считаем необходимым изменение срока ознакомления с приказом нанимателя о наложении дисциплинарного взыскания и предлагаем изложить ч. 5 ст. 199 ТК в следующей редакции: «Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в трехдневный срок, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске».

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2018 г. № 124-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 25.07.2018. 2/2562.

2. Уголовный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 9 июля 1999 г., № 275-3: принят Палатой представителей 2 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2018 г. № 131-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 28.07.2018. 2/2569.

3. Василевич, Г. А. Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб / Г. А. Василевич. Минск: Тесей, 2001. 72 с.

4. Кеник, К. И. Трудовой договор: прак. пособие / К. И. Кеник. Минск: Молодежное научное общество, 2002. 224 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И. С. Андреев [и др.]; под общ. ред. Г. А. Василевича. Минск: Амалфея, 2000. 1072 с.
6. Трудовое право: учебник / В. И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В. И. Семенкова. 2–е изд. Минск: Амалфея, 2002. 672 с.
7. Галаганов, А. А. Уголовно-правовая характеристика способов совершения хищений: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.08 / А. А. Галаганов. Омск, 2011. 19 с.
8. Ершова, Е. А. Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е. А. Ершова. Москва, 1998. 148 л.
9. Людвигевич, О. Н. Дисциплинарная ответственность: теоретические и практические аспекты / О. Н. Людвигевич // Вести института современных знаний. 2007. № 1. С. 12–14.
10. Соколовская, А. М. Расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь / А. М. Соколовская // Отдел кадров. 2003. № 7. С. 76–79.

ЧАСТЬ 2.
ПРАКТИКА
ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ
В РЕГУЛИРОВАНИИ
СОЦИАЛЬНО-
ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ

ТРУД РОБОТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Седов Петр Денисович

Финансовый университет при Правительстве РФ

*Научный руководитель: Буянова Анастасия Владимировна,
Финансовый университет при Правительстве РФ, кандидат
юридических наук, доцент Департамента правового регулирования
экономической деятельности*

В современном мире все чаще и чаще возникают дискуссии о правовом статусе роботов и о проблемах связанных с этим. Постепенно искусственный интеллект все более активно вводится в повседневную жизнь человека и становится обыденной реальностью. Уровень развития робототехники, нейронных сетей, облачных и квантовых технологий позволяет эффективно использовать их в различных отраслях экономики. Изменения затронули все сферы общественной жизни, в том числе сферу труда.

В настоящее время роботизация уже идет во многих сферах, из наиболее близких для всех юристов примеров, Сбербанк проводит автоматизацию работы своей юридической службы, заменяя юристов роботами, которые стали заниматься типовыми исками. Из этого следует сделать вывод, что меняется экономика, за ней будет меняться рынок труда, а законодателю необходимо успеть за всеми изменениями и внести коррективы в действующее законодательство, в том числе и трудового. Необходимо определить статус ИИ в рамках трудовых отношений, урегулировать возникающие спорные вопросы между участниками, защитить интересы участников.

На данный момент уровень развития систем искусственного интеллекта технически позволяет интегрировать киберфизические системы в производство, логистику и сферу услуг. Это дает возможность отказаться от значительной доли физического труда в пользу робототехники. В различных областях интеллектуального труда по ряду параметров нейронные сети, способные к самообучению, уже продуктивнее человека.

Если мы обратимся к статистике, то можем отметить, что с 2000 годов кол-во людей работающих по трудовому контракту снизилось с 41.7 миллионов человек до примерно 33 миллионов человек в 2018 году¹.

Следует отметить отчет Всемирного экономического форума², в котором говорится, что к 2020 г. роботы заменят около 7 млн человек вследствие глобальной автоматизации рабочих процессов в сферах производства, обслуживания и управления. В результате «революции роботов» производительность мировой экономики повысится на 30 %, а затраты на рабочую силу снизятся. Также то, что на данный момент соотношения рабочего времени человека и машина составляют 71% и 29% соответственно, однако к 2025 году это процентное соотношения изменится и будет 48% на 52%. Преимущество замены человеческого трудового ресурса на роботов несомненно: уже сейчас они выполняют многие виды работ быстрее и качественнее, чем люди. Кроме того, им

¹ Численность принятых и выбывших работников списочного состава в РФ // Сайт Росстата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wage_s/labour_force/# (дата обращения: 06.01.2019).

² Отчет о глобальной конкурентоспособности // URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018> (дата обращения:06.01.2019)

не требуется выплачивать зарплату и предоставлять отпуск, что повышает привлекательность робототехники в глазах предпринимателей. Современное законодательство не соответствует темпам роботизации. По оценкам специалистов в сфере трудовых отношений Международной ассоциации юристов (IBA), представленным в докладе «Искусственный интеллект, роботизация и их влияние на рабочее пространство»¹, в ближайшем будущем 1/3 рабочих мест, занятых выпускниками вузов, может быть заменена машинами и программным обеспечением.

Как мы видим вопросы связанным с правовым регулированием труда роботов (искусственного интеллекта) довольно актуальны в наше время. Однако, на данный момент, не один правовой порядок, не рассматривает роботов не только с точки зрения трудового права, но и до сих пор не определен их обычный правовой статус. Есть несколько точек зрения: рассматривать роботов как электронное лицо², как вещь, как аналогия с юридическим лицом.

Трудовой статус робот довольно сложный вопрос, который вызывает бурю противоречий. К примеру, если мы говорим о сложном искусственном интеллекте, то возникает вопрос, следует ли организации, на которую он фактически работает отчислять страховые выплаты за него, кто будет нести ответственность в случае ошибки

¹ IBA Global Employment Institute Artificial Intelligence and Robotics and Their Impact on the Workplace, april 2017. URL: <https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=c06aa1a3-d355-4866-beda-9a3a8779ba6e> (дата обращения: 06.01.2019).

² Рекомендации Комитета Европейского парламента по правовым вопросам // URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONSGML+COMPARL+PE582.443+01+DOC+//EN> (дата обращения 06.01.2019).

робота? Производитель? Сам робот? Организация, где он работает? Также много спорных вопросов возникает в связи с тем, что большее количество людей теряют рабочие места из-за роботизации производства. Ярким примером здесь служит Южная Корея, где вопрос роботизации предприятий и вызванный этим безработицы встает так остро, что на законодатель планирует ввести специальный налог на использование в предприятии роботов.

На наш взгляд, на данный момент следует выработать единый подход к правовому и трудовому статусу роботов. Это позволило бы более точно и детально регулировать данные отношения с точки зрения права. К сожалению, на данный момент нет единой концепции в этом довольно сложном вопросе.

Также встает вопрос экономической выгоды роботизации для государства, с одной стороны безусловно, это будет выгодно для роста экономики и повышения качества и количества производства. Однако, возникает ряд проблем, которые необходимо разрешить. Одной из данного ряда проблем будет являться безработица, так как обеспечения большого количества безработных, чьей труд будет заменен машинным трудом, ляжет на плечи государства. Возникнет проблема кадрового голода, так как роботы будут требовать ряд высококвалифицированных специалистов для их технического обслуживания и программирования. Кроме того, в Российской Федерации вероятно возникнет вопрос с пенсионном обеспечением, так как следуя принципу солидарности поколений в пенсионной системе, настоящих пенсионеров обеспечивают нынешние работающие, за которых производится отчисления, а если нынешних работающих заменят роботами, то придется перестраивать пенсионную систему.

Библиографический список:

1. Численность принятых и выбывших работников списочного состава в РФ // Сайт Росстата. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wage/s/labour_force/# (дата обращения: 06.01.2019).
2. Отчет о глобальной конкурентоспособности // URL:<https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018> (дата обращения:06.01.2019)
3. IBA Global Employment Institute Artificial Intelligence and Robotics and Their Impact on the Workplace, april 2017. URL: <https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=c06aa1a3-d355-4866-beda-9a3a8779ba6e> (дата обращения: 06.01.2019).
4. Рекомендации Комитета Европейского парламента по правовым вопросам // URL:<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONS/GML+COMPARL+PE582.443+01+DOC+//EN> (дата обращения 06.01.2019).
5. Асадуллин А.Ф. Влияние роботов на рынок труда // А.Ф.Асадуллин, Д.В.Зубайдуллина // В сборнике: Научно-технический потенциал как основа социально-экономического развития. - сборник статей Международной научно-практической конференции. - Ответственный редактор Каленов Олег Евгеньевич. - 2018. - С. 26-29.

**РЕФОРМИРОВАНИЕ
СИСТЕМЫ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ТРУДЯЩИХСЯ – МИГРАНТОВ В
ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС**

Филатова Мария Сергеевна

Уральский государственный юридический университет

*Научный руководитель: Осинцев Дмитрий Владимирович, Уральский
государственный юридический университет, доктор юридических
наук, профессор*

Формирование единого рынка рабочей силы является одной из составляющих экономической интеграции в рамках евразийского экономического пространства.

Согласно Договору от 29 мая 2014 г. (далее – Договор), целью Евразийского экономического союза является создание условий, необходимых для стабильного развития национальных экономик государств-членов ЕАЭС в интересах повышения уровня благосостояния их населения¹. Этой цели служит межгосударственная политика по устранению барьеров на пути передвижения рабочей силы.

Ежегодно наблюдается повышение числа лиц, пребывающих на заработки из одной страны-члена ЕАЭС в другую. Больше всего

¹ Договор о Евразийском экономическом союзе (ратифицирован Федеральным законом от 03.10.2014 № 279-ФЗ, вступил в силу для Российской Федерации 1 января 2015 года): в ред. Международного протокола от 8 мая 2015 г. // Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru, 16.01.2015, № 0001201501160013.

трудящихся осуществляют свою деятельность на территории России (по данным Департамента трудовой миграции и социальной защиты Евразийской экономической комиссии, в первом полугодии 2018 г. количество въехавших граждан составило 395,6 тыс. чел.). Стоит отметить, что в Казахстан и Киргизия малопривлекательны для граждан соседних стран в качестве потенциальных государств трудоустройства: в указанный период здесь не зарегистрировано ни одного мигранта из других стран ЕАЭС.

Трудовой деятельности граждан ЕАЭС посвящен раздел XXVI Договора. В п. 3 ст. 98 Договора указано, что социальное обеспечение трудящихся государств-членов и членов их семей реализуется на тех же условиях и в том же порядке, что и граждан государства трудоустройства. Исключение составляет пенсионное обеспечение, представляющее собой совокупность правовых, экономических и организационных институтов и норм, имеющих целью предоставление гражданам материальной поддержки в форме выплаты пенсии¹. Данный вид обеспечения регулируется национальным правом государства постоянного проживания трудящегося, а также международными договорами, заключенными между государствами-членами ЕАЭС.

Таким образом, в национальных законодательствах стран ЕАЭС, являющихся государствами трудоустройства, не предусмотрена выплата пенсий лицам, не имеющим в них постоянного места проживания. Ситуация также осложняется тем, что в ЕАЭС входят страны с различными уровнями экономического развития, следовательно, существуют некоторые различия между пенсионными

¹ Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 20.12.2018 № СЕ-2-2/7-18-БК / СПС Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_204701/ (дата обращения: 22.01.2019)

системами стран относительно необходимого стажа работы, видов пенсий, источников выплаты пенсий, условий возникновения пенсионных прав и др. Вследствие этого не во всех странах существует возможность формирования и реализации пенсионных прав трудящихся-мигрантов из стран ЕАЭС, а также отсутствует экспорт пенсий (кроме накопительной), что является нарушением общепризнанных принципов и норм международного трудового права.

Данную проблему мог бы решить общесоюзное соглашение, регулирующее вопросы единого социального обеспечения трудящихся государств ЕАЭС. Начало активной работе над созданием указанного документа положено Решением Совета ЕЭК от 12.11.2014 г. № 103, которым была одобрена Концепция будущего Соглашения. В июне 2018 г. проект Соглашения был одобрен Коллегией ЕЭК, в связи с чем опубликовано соответствующее Распоряжение о направлении одобренного проекта государствам-членам для проведения внутригосударственного согласования.

В соответствии с п. 2 ст. 3 Проекта, каждое государство-член ЕАЭС будет определять право на пенсию трудящимся-мигрантам и исчислять ее размер на равных условиях с гражданами государства трудоустройства. При этом для определения права на пенсию предусмотрено суммирование стажа за весь период трудовой деятельности на территории государств-членов ЕАЭС (в том числе в период существования СССР). Соглашение не вносит существенных изменений в пенсионные системы государств-членов ЕАЭС, и, более того, учитывает их национальные особенности, указывая на виды государственных пенсий, регулируемые данным Соглашением¹.

¹ Распоряжение Коллегии ЕЭК от 26.06.2018 № 112 «Проект Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся государств ЕАЭС»

В настоящее время работа по подготовке Соглашения находится на заключительном этапе: внутригосударственное согласование Проекта завершено и в ближайшее время он будет рассмотрен Евразийской экономической комиссией, а затем снова направится государствам-членам для проведения необходимых процедур, связанных с его подписанием.

С большой долей вероятности после принятия Соглашения и начала его реализации государствами-членами может возникнуть проблема учета и контроля большого объема информации о мигрантах. В связи с этим необходимо в рамках интегрированной информационной системы ЕАЭС создать базу данных о трудящихся-мигрантах, осуществляющих трудовую деятельность на территории стран-участниц Союза. В указанной базе данных могут содержаться персональные данные трудящихся, в том числе место их работы с указанием стажа работы, размер пенсионных отчислений с учетом курса валют в государстве трудоустройства, основания для начисления той или иной пенсии и иная аналогичная информация. Кроме того, необходимо обеспечить уполномоченным органам государств-членов ЕАЭС (миграционным, пенсионным, трудовым, налоговым) свободный доступ к указанной базе данных. Таким образом будет создан механизм, аналогичный механизму «единого окна», используемому в системе регулирования внешнеторговой деятельности.

Благодаря использованию указанной базы данных удастся, во-первых, снизить вероятность потери данных в процессе обработки большого объема информации о пребывающих и убывающих мигрантах, во-вторых, сохранить, а в случае необходимости изменить и дополнить, информацию о получателе пенсии и процессе ее

// Официальный сайт Евразийского экономического союза www.eaeunion.org, 28.06.2018.

накопления, в-третьих обеспечить полноценный процесс экспорта пенсий, и в-четвертых, приблизиться к осуществлению одной из целей реализации цифровой повестки ЕАЭС – обеспечению качественного и устойчивого экономического роста государств-членов, в том числе для развития трудовых ресурсов¹.

Итак, сегодня ЕАЭС стоит на пороге социально-экономических преобразований. Подписание государствами-членами ЕАЭС Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся потребует огромных затрат, как временных, так и финансовых. Ожидается, что реформирование системы пенсионного обеспечения будет способствовать интеграции национального законодательства в сфере социального обеспечения, позволит приравнять трудящихся-мигрантов по степени социальной защищенности к гражданам государств трудоустройства, существенно сократит уровень нелегальной трудовой миграции в государствах-членах ЕАЭС, а активное внедрение и использование современных информационных технологий только ускорит указанные процессы и сделает их более организованными.

Библиографический список:

1. Договор о Евразийском экономическом союзе (ратифицирован Федеральным законом от 03.10.2014 № 279-ФЗ, вступил в силу для Российской Федерации 1 января 2015 года): в ред. Международного протокола от 8 мая 2015 г. // Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru, 16.01.2015, № 0001201501160013.

¹ Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 г. № 12 «Об Основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года» // Официальный сайт Евразийского экономического союза www.eaeunion.org, 10.11.2017.

2. Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 г. № 12 «Об Основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года» // Официальный сайт Евразийского экономического союза www.eaeunion.org, 10.11.2017.
3. Распоряжение Коллегии ЕЭК от 26.06.2018 № 112 «Проект Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся государств ЕАЭС» // Официальный сайт Евразийского экономического союза www.eaeunion.org, 28.06.2018.
4. Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 20.12.2018 № СЕ-2-2/7-18-БК / СПС Консультант Плюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_204701/ (дата обращения: 22.01.2019)

АКТЫ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК ИСТОЧНИКИ ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Паюсова Лидия Александровна

*Северо-Западный институт (филиал) Московского государственного
юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)*

*Научный руководитель: Потапова Наталья Дмитриевна, Северо-
Западный институт (филиал) Московского государственного
юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой
предпринимательского и трудового права*

Статья 76 Конституции РФ относит правовое регулирование в сфере социального обеспечения к предмету совместного ведения РФ и её субъектов. На уровне РФ задаётся минимальный уровень социального обеспечения, субъекты РФ могут за свой счёт повысить уровень социальной защиты населения и ввести дополнительные виды поддержки граждан, не предусмотренные федеральным законодательством.

Согласно ст. 26.3 федерального закона от 06.10.1999 N 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ» к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ по предметам совместного ведения, осуществляемым за счёт регионального бюджета, относится решение вопросов: социальной поддержки и социального обслуживания населения (пожилых и инвалидов; находящихся в трудной жизненной ситуации, детей-сирот, безнадзорных детей, ветеранов труда, жертв политических репрессий,

семей с детьми, малоимущих); организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей; предоставления материальной и иной помощи для погребения; обеспечения детей-сирот жилыми помещениями; организации оказания населению медицинской помощи.

Данные общие полномочия субъектов РФ раскрываются конкретнее в специальных законах. Например, ст. 5 федерального закона от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» предусматривает, что органы государственной власти субъектов принимают нормативно-правовые акты, определяющие размеры, условия и порядок назначения и выплаты государственной социальной помощи малоимущим семьям, малоимущим одиноко проживающим гражданам, реабилитированным лицам и иным категориям граждан. Также они правомочны разрабатывать и реализовывать государственные региональные программы оказания населению социальной помощи.

Правовую базу регионального законодательства составляет конституция (устав) субъекта РФ. Устав Вологодской области, принятый Постановлением Законодательного Собрания Вологодской области от 3 октября 2001 г. N 481, не содержит повышенных конституционных гарантий осуществления права на социальное обеспечение по сравнению с Конституцией РФ.

Устав Вологодской области предусматривает, что расширение социальных льгот граждан и предоставление дополнительных мер социальной поддержки возможно на основании нормативно-правовых актов области и за счет регионального бюджета. Также Уставом определены принципы политики в сфере социальной защиты населения: содействие занятости, предотвращение снижения доходов малоимущих, адресность социальной помощи, предоставление мер социальной поддержки отдельным категориям граждан.

Согласно ст. 4 Устава к предметам ведения Вологодской области относится принятие и исполнение областных программ в сфере

социальной защиты населения. В Вологодской области действует государственная программа «Социальная поддержка граждан в Вологодской области на 2014 - 2020 годы», утвержденная постановлением Правительства области от 28 октября 2013 года N 1098. Данная программа преследует цель создания условий для повышения уровня и качества жизни граждан в Вологодской области. Финансовое обеспечение программы из областного бюджета составляет 80,5 миллиардов рублей. Согласно сводному годовому докладу о ходе реализации и об оценке эффективности государственных программ Вологодской области за 2017 год, получателями мер социальной поддержки стали более 388 тысяч человек, что меньше, чем в 2016 года – 418 тысяч человек. Показатель эффективности, рассчитанный в соответствии с Методикой оценки эффективности реализации государственных программ, соответствует среднему уровню эффективности, в 2016 году данный показатель соответствовал высокой эффективности. Фактически программа выполнена на 96 процентов.

Основную массу источников права социального обеспечения на региональном уровне составляют законы области, которые подвержены частым изменениям. Закон Вологодской области от 01 марта 2005 года N 1236-ОЗ «О государственной социальной помощи в Вологодской области» устанавливает условия и порядок назначения и выплаты государственной социальной помощи малоимущим семьям, малоимущим одиноко проживающим гражданам и иным категориям граждан. Малоимущим семьям и одиноко проживающим гражданам, место жительства которых – на территории Вологодской области, предоставляется социальное пособие на основании социального контракта, ежеквартальное пособие и единовременная материальная помощь. Размеры установлены постановлением Правительства Вологодской области от 15 ноября 2010 года №1300. Размер социального пособия для малоимущего одиноко проживающего гражданина и малоимущей семьи, имеющей менее восьми детей, может

составлять от 300 до 3000 рублей в месяц, а для семьи, имеющей восемь и более детей: от 3000 до 30000 рублей. Единовременная материальная помощь может оказываться как в форме денежной выплаты (от 300 до 10000 рублей), так и в натуральной форме.

Закон Вологодской области от 1 июня 2005 года N 1285-ОЗ «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан» устанавливает меры социальной поддержки, а также условия их предоставления отдельным категориям граждан в целях создания достойных условий жизни и обеспечения их активной деятельности в обществе. Размеры социальной поддержки указаны без отсылки к подзаконным актам, что существенно снижает возможность возникновения коррупционных проявлений.

Субъектами-получателями социальной поддержки являются следующие категории граждан, имеющих место жительства в Вологодской области: ветераны труда, ветераны военной службы, реабилитированные лица; пострадавшие от политических репрессий; выполнявшие служебно-боевые задачи в условиях чрезвычайного положения или при вооруженных конфликтах; работники тыла, «дети войны»; педагоги, медики, социальные работники и работники культуры, проживающие и работающие в сельской местности. Примечательно, что перечень субъектов расширен такими специфичными категориями граждан, как лица, имеющие удостоверение «Ветеран труда Вологодской области» и лица, принимавшие участие в разминировании на территории Вытегорского района Вологодской области в период войны и в послевоенные (1945 - 1951) годы.

Мерами социальной поддержки для данных категорий граждан являются: ежемесячная денежная выплата (в размере 1500 рублей, 4400 рублей или 6900 рублей в зависимости от получателя), ежемесячная денежная компенсация расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг (в размере 50 или 100 процентов), ежегодная

денежная компенсация на приобретение твердого топлива (в размере 5000 рублей), ежегодная денежная компенсация на приобретение сжиженного газа (1500 рублей), ежемесячная денежная компенсация расходов на оплату жилого помещения, отопления, освещения (в размере 100 процентов), компенсация расходов по оплате проезда туда и обратно один раз в год по территории Российской Федерации (для реабилитированных лиц, размер зависит от вида транспорта).

Закон Вологодской области от 16 марта 2015 года N 3602-ОЗ «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства в Вологодской области» направлен на улучшение демографической ситуации в области, а также сокращение масштабов социального сиротства.

В последние годы в Вологодской области наблюдается ухудшение демографической ситуации: смертность превышает рождаемость, каждый второй брак заканчивается разводом. Вологодская область крайне заинтересована в развитии института семьи и увеличении рождаемости. Молодым семьям, проживающим на территории Вологодской области, предоставляются следующие меры социальной поддержки: выделение земельных участков для строительства в сельской местности, предоставление жилищных субсидий и социальных выплат на приобретение или строительство жилья (35 процентов от расчетной стоимости жилья), ипотечное жилищное кредитование (при рождении второго ребёнка компенсируется 3%-ная ставка по ипотеке за счет регионального бюджета), а также организация социально-психологического консультирования.

Охрана материнства является стратегическим направлением социальной политики РФ, поэтому особое внимание в областном законе уделяется мерам его поддержки. Беременные женщины и матери до исполнения ребёнку года обеспечиваются полноценным питанием и лекарствами на сумму до 600 рублей ежемесячно. Малоимущие неработающие женщины, которые не имеют право на получения

пособия по беременности и родам по федеральному законодательству, получают единовременное пособие при рождении ребёнка в размере 4500 рублей. При рождении второго и третьего ребенка малоимущей семье устанавливается дополнительное единовременное пособие в размере 2000 рублей к пособию при рождении ребенка, установленному федеральным законодательством (с 1 февраля 2019 данное пособие составляет 17 479,72 рубля). Также для малоимущих семей предусмотрено ежемесячное пособие на ребенка до достижения им 16 лет в размере 150 рублей.

Охрана детства является одним из главных условий, стимулирующих семьи заводить детей, улучшая демографическую ситуацию в области и государстве в целом. Совсем недавно на уровне регионов появился такой способ поддержки семей, как пособие на подготовку к школе. Такая помощь может оказываться в виде денежной компенсации за приобретение школьной формы, пособия на покупку школьной формы, а также предоставление данных вещей в натуре. В Вологодской области малоимущим семьям на ребёнка, который идёт в первый класс, устанавливается единовременное пособие в размере 3000 рублей на приобретение одежды и школьных принадлежностей. Примечательно, что выплата пособия не зависит от того, является ли семья многодетной. Пособие выплачивается на каждого ребенка-первоклассника.

Особое внимание следует уделить мерам поддержки многодетных семей, которые включают: оплату коммунальных услуг (ежемесячная денежная компенсация 50 процентов платы за коммунальные услуги, ежегодная компенсация на приобретение твердого топлива и сжиженного газа), бесплатное посещение музеев и выставок, приём в первоочередном порядке в дошкольные образовательные организации. Также в Вологодской области действует «областной материнский капитал» – единовременная денежная выплата в связи с рождением третьего ребёнка в размере 100 тысяч рублей (в

2017 году – 2138 получателей), малоимущим семьям в этом случае дополнительно устанавливается ежемесячная денежная выплата до достижения ребёнком трёхлетнего возраста в размере 10613 рублей (в 2017 – 7693 получателя). Отцовство также охраняется: отцам, воспитывающим без матери пять–шесть детей, выплачивается единовременное пособие в размере 10 000 рублей, семи–деяти детей – 15 000 рублей, десяти и более – 20 000 рублей.

Подробно регламентируются меры материального обеспечения детей-сирот ввиду особой социальной значимости данного института. Ежемесячно на содержание таких детей предоставляются денежные средства в размере 10105 рублей. Предусмотрена форма поддержки при устройстве на работу, призыве на военную службу, рождении ребёнка в виде обеспечения одеждой, обувью и мягким инвентарем в случае, если они не были обеспечены данными вещами по федеральному законодательству о государственной поддержке детей-сирот. Также, если они не получили единовременное пособие из федерального бюджета, им предоставляется пособие от области в размере 540 рублей. Данные категории граждан также имеют право на предоставление жилого помещения специализированного жилищного фонда, а при невозможности такого обеспечения выплачивается ежемесячная денежная компенсация оплаты найма жилого помещения (до 2900 рублей).

В силу того, что процесс децентрализации правового регулирования права социального обеспечения с каждым годом набирает обороты, целесообразно поднять вопрос о неравенстве объёмов и размеров предоставления социальной поддержки и помощи населению различных регионов. Например, в Свердловской области ежемесячное пособие на ребенка составляет 471 рубль (в Вологодской области – 150 рублей), а компенсация за школьную форму детям-школьникам предоставляется многодетным семьям в размере до 2000 рублей (в Вологодской области – пособие на школьную форму

малоимущим семьям, независимо от количества детей, до 3000 рублей). Отсутствие идентичных норм в различных регионах РФ не ведёт за собой снижение гарантий права граждан на социальное обеспечение, так как гражданин, имеющий право на получение какой-либо меры социальной поддержки по законодательству нескольких субъектов, вправе выбрать применимое право и получить социальную помощь в большем объёме.

Таким образом, на примере Вологодской области можно отчётливо увидеть, что региональным законодательством в сфере социального обеспечения населения не может быть сокращён объём или размер предоставляемых мер социальной поддержки. Законодательством субъектов РФ может быть расширен круг граждан-получателей помощи, увеличены срок и размеры обеспечения, введены дополнительные меры поддержки.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 17.07.1999 N 178-ФЗ (ред. от 01.04.2019) "О государственной социальной помощи" // СПС КонсультантПлюс;
2. Федеральный закон от 06.10.1999 N 184-ФЗ (ред. от 18.03.2019) "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" // СПС КонсультантПлюс;
3. Устав Вологодской области от 18 октября 2001 г. N 716-ОЗ (с изменениями и дополнениями на 8 ноября 2018 года) (принят Постановлением Законодательного Собрания Вологодской области от 03.10.2001 N 481) // Официальный портал Правительства Вологодской области. – URL: <https://vologda-oblast.ru/dokumenty/ustav/> (дата обращения: 03.04.2019).
4. Закон Свердловской области от 14 декабря 2004 года N 204-ОЗ «О ежемесячном пособии на ребенка» (с изменениями на 6

ноября 2018 года) // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации КОДЕКС. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/802019799> (дата обращения: 03.04.2019);

5. Закон Вологодской области от 01 марта 2005 года N 1236-ОЗ «О государственной социальной помощи в Вологодской области» (с изменениями на 12 июля 2018 года) // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации КОДЕКС. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/938502732> (дата обращения: 03.04.2019).

6. Закон Вологодской области от 1 июня 2005 года N 1285-ОЗ «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан» // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации КОДЕКС. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/938503071> (дата обращения: 03.04.2019);

7. Закон Свердловской области от 20 ноября 2009 года N 100-ОЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Свердловской области» (с изменениями на 28 мая 2018 года) // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации КОДЕКС. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/895226485> (дата обращения: 03.04.2019);

8. Закон Вологодской области от 16 марта 2015 года N 3602-ОЗ «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства в Вологодской области» // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации КОДЕКС. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/424041762> (дата обращения: 03.04.2019);

9. Постановление Правительства Вологодской области от 15 ноября 2010 года № 1300 «Об установлении размера ежеквартального социального пособия, а также минимальных и максимальных размеров социального пособия на основании социального контракта и единовременной материальной помощи» (с изменениями на: 23.05.2016). // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации КОДЕКС. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/460300683> (дата обращения: 03.04.2019)

10. Постановление Правительства Вологодской Области от 28 октября 2013 года N 1098 "О государственной программе "Социальная поддержка граждан в Вологодской области на 2014 - 2020 годы" (с изменениями на 6 февраля 2019 года) // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации КОДЕКС. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/460207122> (дата обращения: 03.04.2019).

11. Сводный годовой доклад о ходе реализации и об оценке эффективности государственных программ Вологодской области за 2017 год [Электронный ресурс] // Департамент труда и занятости населения Вологодской области. – Режим доступа: https://depzan.gov35.ru/obshchaya-informatsiya/atlas-rabotodateley/vologda/vologdainergo/svod_3.pdf (дата обращения 03.04.2019).

12. Сводный годовой доклад о ходе реализации и об оценке эффективности государственных программ Вологодской области за 2016 год [Электронный ресурс] // Департамент труда и занятости населения Вологодской области. – Режим доступа: https://depzan.gov35.ru/deyatelnost/perechen-obyazatelnykh-trebovaniy/dok_2016_2.pdf (дата обращения: 03.04.2019).

ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РОССИЙСКИХ ГРАЖДАН ПОСОБИЯМИ ИЗ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА С УЧЕТОМ ОПЫТА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Кутузов Максим Сергеевич

Северо-Западный институт (филиал) Университета имени О.Е.

Кутафина (МГЮА)

*Научный руководитель: **Потапова Наталья Дмитриевна** –
заведующий кафедрой предпринимательского и трудового права
Северо-Западного института (филиала) Университета имени О.Е.*

Кутафина, кандидат юридических наук, доцент

Российская Федерация и Республика Беларусь являются участниками таких объединений как Евразийский экономический союз (ЕАЭС) и Содружество Независимых государств (СНГ). В связи с этим данные государства унифицируют и гармонизируют свое национальное законодательство, в том числе в сфере социального обеспечения. Это подтверждается постоянными заседаниями представителей России и Белоруссии, на которых обсуждаются вопросы на тему гармонизации национального законодательства данных государств¹.

Для достижения целей гармонизации национального законодательства в сфере социального обеспечения нужно сравнить правовое регулирование социально-обеспечительных отношений, а

¹ 41-е заседание постоянно действующего семинара при Парламентском Собрании Союза Беларуси и России по вопросам строительства Союзного государства на тему «Дальнейшая гармонизация законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации» // Юстиция Беларуси. 2015. № 6. С. 8.

также дать оценку возможности его перенесения из правовой системы одного государства в правовую систему другого государства.

В последнее время в России и Белоруссии наблюдается низкий уровень социального обеспечения граждан, в особенности это касается пособий из государственного бюджета. Как отмечает М.Л. Захаров это происходит потому, что в законодательстве государств отсутствуют критерии и стандарты, по которым можно определить размер выплат¹.

Например, в России в соответствии с Федеральным законом от 7 августа 2000 г. № 122-ФЗ «О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации» пособия из государственного бюджета определенным категориям лиц, в большей степени неработающим (незастрахованным) лицам, устанавливается в зависимости от такого социального стандарта, как твердая денежная сумма (100 руб.), а не в зависимости от МРОТ². Несмотря на то, что в некоторых законах имеется норма о том, что размеры пособий индексируются в соответствии с прогнозным уровнем инфляции³, обесценивание пособий из государственного бюджета в Российской Федерации до сих пор растет.

¹ См. Захаров М. Л., Тучкова Э. Г. Право социального обеспечения России. М., 2004. С. 346.

² См. Федеральный закон "О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации" от 07.08.2000 N 122-ФЗ [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28117/ (дата обращения 29.03.2019)

³ См. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/ (дата обращения 29.03.2019)

К таким пособиям из государственного бюджета можно отнести, например, пособия по материнству (по беременности и родам, при постановке на учет в ранние сроки беременности) и пособия на детей (по уходу за ребенком до полутора лет)¹.

Пособие по беременности и родам устанавливается для следующих категорий неработающих женщин: 1) уволенным в связи с ликвидацией организаций, прекращением физическими лицами деятельности в качестве ИП и т.д.; 2) обучающимся по очной форме обучения в образовательных организациях².

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 января 2019 № 52 «Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2019 году» для первой категории лиц размер пособия проиндексирован на коэффициент 1,043 и составляет 312,09 руб. Размер пособия составляет всего лишь 3% от действующего МРОТ. Единовременное пособие женщинам, если они встали на учет в ранние сроки беременности (до 12 недель) также устанавливается в размере 312,09 рублей³.

Не достигает федерального прожиточного минимума и ежемесячное пособие по уходу за ребенком до полутора лет. Пособие устанавливается в размере: на первого ребенка — 3129 рублей; на второго и последующих — 6129 рублей⁴.

¹ Там же.

² См. Там же.

³ См. Постановление Правительства РФ от 24.01.2019 N 32 "Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2019 году" // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/ (дата обращения 31.03.2019)

⁴ См. Там же.

Следует отметить, что данный размер не соответствует положениям ч. 2 ст. 4 Конвенции № 103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства» (далее — Конвенция МОТ № 103), в которой указывается, что размеры денежного пособия для женщины и ее ребенка, семьи с детьми должны обеспечивать хорошие с точки зрения гигиены жизненные условия и надлежащий уровень жизни¹.

В Белоруссии уровень обеспечения пособием по беременности и родам, пособием на детей немного выше. Пособие по беременности и родам в Белоруссии получают все зарегистрированные в законном порядке женщины, не имеющие работы. Законодательный минимум для пособия по беременности и родам установлен относительно такого социального стандарта, как наибольшая величина бюджета прожиточного минимума (далее – БПМ). БПМ составляет 216,90 белорусских рублей (6638,80 российских рублей)², и не может быть менее 50% этой величины относительно каждого месяца отпуска по

¹ Конвенция N 103 Международной организации труда "Относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 28.06.1952) (с изм. от 15.06.2000) [Электронный ресурс] // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=15300#006912577381635243> (дата обращения 31.03.2019)

² См. Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 23 января 2019 г. № 4 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах декабря 2018 года в расчете на месяц» [электронный ресурс] // URL: <http://pravo.by/document/?guid=3961&p0=W21933806> (дата обращения 02.04.2019)

беременности и родам, то есть пособие устанавливается в размере 108,45 белорусских рубля (3332 российских рубля)¹.

Пособие по уходу за ребенком до трех лет, в Белоруссии, для всех граждан, в том числе неработающих, составляет: 1) на первого ребенка — 35% от средней заработной платы по стране, на второго— 40%; 2) на ребенка-инвалида — 45%. Исчисление размера пособия по уходу за ребенком в зависимости, от среднемесячной заработной платы, наиболее соответствует критериям определения достаточного уровня жизни, согласно положениям ст. ч. 2 ст. 4 Конвенции МОТ № 103.

Н.В. Антонова отмечает, что при сравнении размеров пособий с МРОТ, который составляет 330 белорусских рублей (10 165 российских рублей)² и уровнем цен в Белоруссии размеры пособий по беременности и родам и пособий по уходу за ребенком являются недостаточными для обеспечения матери и ее ребенка³.

Таким образом, социальные стандарты по которым определяется размер пособий из государственного бюджета, как в России, так и в Белоруссии должны быть пересмотрены.

В настоящее время в России основная часть пособий из государственного бюджета по своему целевому назначению приближена к компенсационным выплатам, поэтому они рассматриваются в качестве дополнительного материального

¹ См. Там же.

² См. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 5 декабря 2018 г. № 870 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы» // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 31.12.2017, 5/44629

³ См. Антонова Н. В. Направления совершенствования законодательства о бюджетных пособиях в России, Белоруссии и Казахстане // Пробелы в российском законодательстве. 2017. № 5 С. 45.

обеспечения. Следовательно, происходит подмена пособия социальной компенсацией меньшего размера¹.

Для того чтобы повысить значение пособий из государственного бюджета, необходимо, чтобы в нормативно-правовых актах, касающихся этих пособий, были положены международно-правовые критерии определения «достаточного уровня жизни». Ю. В. Воронин отмечает, что такой важнейший критерий для определения размеров пособий, как «достойный уровень жизни», в настоящее время не раскрывается на законодательном уровне².

Отсутствие данного критерия следует и из определения Конституционного Суда РФ от 2 октября 2003 г. № 382-О, в котором указывается, что, в Российской Федерации признается необходимость государственной поддержки материнства и детства. Одной из форм поддержки является предоставление определенных государственных пособий. Конституция РФ подразумевает создание для граждан таких условий, которые обеспечивают их достойную жизнь и выполнение ими социальных функций, связанных, в частности, с материнством и детством. Однако закрепление в Конституции РФ обязанности государства по защите материнства и детства, не значит, что у граждан существует право на получение определенных денежных сумм. Размер

¹ См. Антонова Н. В. Некоторые проблемы правового регулирования компенсационных выплат (социальных компенсаций) на детей в законодательстве России, Беларуси и Казахстана (теоретико-правовой аспект) // Черные дыры в российском законодательстве. 2015. № 3. С. 143.

² См.: Азарова Е. Г., Воронин Ю. В., Захаров М. Л. и др. Социальное обеспечение: настоящее и будущее: монография / под ред. Ю. В. Воронина, М. Л. Захарова. М., 2017. С. 22.

пособий и иных выплат, которые связаны с правом граждан на социальное обеспечение, устанавливается самим законодателем¹.

Стоит отметить, что критерии определения достойного уровня жизни можно разработать и закрепить в едином законе о пособиях из государственного бюджета в РФ. При определении критериев «достойного уровня жизни», в законе о социальных пособиях из государственного бюджета можно позаимствовать нормы ст. 11 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., в которой указаны критерии «достаточного уровня жизни» для гражданина и членов его семьи, а также право на непрерывное улучшение условий его жизнедеятельности. В соответствии с Пактом «достаточным» признается только такой уровень жизни, при котором самому человеку, а также членам его семьи обеспечивается: 1) достаточное питание; 2) одежда; 3) жилище. Все эти три составляющие должны быть в совокупности. Таким образом, размеры пособий, которые выплачиваются людям, должны охватывать все три составляющие².

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 02.10.2003 N 382-О "По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статей 8, 15 и 17 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" [электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_45268/ (дата обращения: 23.03.2019)

² См. Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. [Электронный ресурс] // URL https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения: 01.04.2019)

Также, в едином законе о пособиях из государственного бюджета в РФ, можно указать, что в качестве единого социального стандарта для определения размера пособий из государственного бюджета используется: 1) прожиточный минимум трудоспособного населения при назначении пособия по беременности и родам; 2) прожиточный минимум для детей в отношении пособий семьям с детьми, за исключением регионального пособия на ребенка; 3) прожиточный минимум для детей в субъекте РФ при установлении пособия на ребенка.

В будущем в качестве социального стандарта для определения размера пособий из государственного бюджета в Российской Федерации можно использовать и величину МРОТ после ее окончательного слияния с прожиточным минимумом на федеральном уровне.

Таким образом, закрепление в Российской Федерации на законодательном уровне социальных стандартов, с помощью которых будет определяться размер пособий из государственного бюджета позволит сбалансировать бюджетное финансирование социальной сферы и повысить уровень материального обеспечения граждан.

Библиографический список:

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. [Электронный ресурс] // URL https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения: 01.04.2019)

2. Конвенция N 103 Международной организации труда "Относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 28.06.1952) (с изм. от 15.06.2000) [Электронный ресурс] // URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=15300#006912577381635243> (дата обращения 31.03.2019).

3. Федеральный закон "О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации" от 07.08.2000 N 122-ФЗ [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28117/ (дата обращения 29.03.2019).

4. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6659/ (дата обращения 29.03.2019).

5. Постановление Правительства РФ от 24.01.2019 N 32 "Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2019 году" // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_316595/ (дата обращения 31.03.2019).

6. Постановление Минтруда и соцзащиты РБ от 23.01.2019 г. № 4 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах декабря 2018 года в расчете на месяц» // [электронный ресурс] // URL: <http://pravo.by/document/?guid=3961&p0=W21933806> (дата обращения 02.04.2019).

7. Определение Конституционного Суда РФ от 02.10.2003 N 382-О "По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статей 8, 15 и 17 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" [электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_45268/ (дата обращения: 23.03.2019)

8. 41-е заседание постоянно действующего семинара при Парламентском Собрании Союза Беларуси и России по вопросам строительства Союзного государства на тему «Дальнейшая гармонизация законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации» // Юстиция Беларуси. 2015. № 6. 14 С.

9. Азарова Е. Г., Воронин Ю. В., Захаров М. Л. и др. Социальное обеспечение: настоящее и будущее: монография / под ред. Ю. В. Воронина, М. Л. Захарова. М., 2017. С. 11—23.

10. Антонова Н. В. Направления совершенствования законодательства о бюджетных пособиях в России, Белоруссии и Казахстане // Пробелы в российском законодательстве. 2017. № 5 С. 42—45.

11. Антонова Н. В. Некоторые проблемы правового регулирования компенсационных выплат (социальных компенсаций) на детей в законодательстве России, Беларуси и Казахстана (теоретико-правовой аспект) // Черные дыры в российском законодательстве. 2015. № 3. С. 140—145.

12. Захаров М. Л., Тучкова Э. Г. Право социального обеспечения России. М., 2004. 401 С.

ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МАТЕРИНСКОГО (СЕМЕЙНОГО) КАПИТАЛА

Котугин Артем Сергеевич

*Северо-Западный институт (филиал) Университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)*

*Научный руководитель: **Потапова Наталья Дмитриевна** –
заведующий кафедрой предпринимательского и трудового права
Северо-Западного института (филиала) Университета имени
О.Е. Кутафина, кандидат юридических наук, доцент*

Государственная семейная политика является составной частью социальной политики Российской Федерации и представляет собой целостную систему принципов, оценок и мер организационного, экономического, правового, научного, информационного, пропагандистского и кадрового характера, направленных на улучшение условий и повышение качества жизни семьи. Объектом государственной семейной политики является семья. Сегодня преобладающим типом российской семьи является простая семья, состоящая из супругов с детьми или без них, - 67 процентов семей¹.

В Российской Федерации порядка 50 миллионов молодых семей. И проблемы таких семей в основном сводятся к следующему:

- Жилищный вопрос;

¹ Указ Президента Российской Федерации от 14.05.1996 № 712 «Об Основных направлениях государственной семейной политики» // Собрание законодательства Российской Федерации от 1996 г. , N 21 , ст. 2460.

- Место ребенку в детском саду;
- Пособие по уходу за ребенком.

И у каждой семьи свой подход к решению названных проблем. Уменьшение общей численности населения в результате превышения смертности над рождаемостью заставляет Правительство Российской Федерации предпринимать различные меры в развитии своей социальной политики в области демографии¹.

В Российской Федерации законодательно закреплён принцип государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства. В силу статьи 38 Конституции Российской Федерации «Материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Забота о детях, их воспитание - равное право и обязанность родителей». Таким образом, конституционно-правовыми нормами обязанность по обеспечению прав детей возложена как на родителей ребенка, так и на государство².

Одной из эффективных мер государственной помощи семье и повышения рождаемости является предоставление материнского (семейного) капитала при рождении второго и последующих детей.

Федеральный закон от 29.12.2006 N 256-ФЗ "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей" (ред. от 18.03.2019) (далее – Закон о материнском капитале), предполагает введение «материнского (семейного) капитала». Данный Закон применяется к правоотношениям, которые возникли в связи с

¹ См. Меркулова А. В. Ученые записки орловского государственного университета. Серия: гуманитарные и социальные науки [Электронный ресурс] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/materinskiy-kapital-voprosy-teorii-i-praktiki> (дата обращения 01.04.2019)

² См. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, N 31, ст. 4398.

рождением (усыновлением) ребенка (детей) в период с 1 января 2007 года по 31 декабря 2021 года.

Как и многие другие законы Закон о материнском капитале был не безупречен, о чем свидетельствует ряд поправок, вызванных развитием общественных отношений.

Стоит заметить, что первоначально установленный размер материнского капитала по состоянию на 2007 год составлял 250 000 рублей, а на 2019 год он составляет 453 026,00 рублей. То есть можно сказать о том, что размер увеличился почти вдвое. С 1 января 2018 года по 1 января 2020 года индексация размера материнского (семейного) капитала приостановлена.

Встает справедливый вопрос: как это поможет увеличить уровень рождаемости в Российской Федерации, не будет ли меркантильной цели у молодых семей на денежные средства, предоставляемые государством? Результат исследований, которые были проведены Федеральной службой государственной статистики в 2015 году, показал, что приблизительно 6% (а это в среднем 1,8 миллиона новорожденных) российских семей, участвовавших в опросе, ответили, что их решение о появлении второго ребенка было принято в связи с ожидаемой выплатой материнского (семейного) капитала¹.

У доли семей, имеющих на руках государственный сертификат на материнский (семейный) капитал возникает соблазн на расходование данных средств вопреки закону. Так называемые «чёрные риэлторы», а также агентства по недвижимости рекламируют свои услуги по обналичиванию материнского (семейного) капитала. Модель, к которой обращаются с целью обналичить материнский (семейный) капитал

¹ См. официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 03.04.2019)

формально не подпадает под незаконную, потому что осуществляется как обычная купля-продажа.

Рассмотрим некоторые примеры незаконных операций по обналичиванию материнского (семейного) капитала.

1. Граждане находят жилое помещение, что по квадратным метрам будет больше имеющегося. Покупают эту квартиру на средства материнского (семейного) капитала. Таким образом, «улучшают свои жилищные условия», а затем просто продают, оставаясь жить в старой квартире.

При этом приобретают как в собственном, так и не в собственном регионе, ведь в каком-то ином месте может быть дешевле.

Для того, чтобы исключить такого рода «отмывание» материнского (семейного) капитала следует на законодательном уровне внедрить норму, предусматривающую то, что еще до фактической продажи этого «вспомогательного» жилого помещения при заключении договора предусмотреть в качестве покупателей не только родителей, но и детей, с целью обеспечения прав последних.

2. Жилое помещение приобретается у родных людей. Как правило, таковыми являются бабушка, дедушка и иные родственники, обладающие другой фамилией.

Уже после регистрации такого типа сделки, денежные средства перечисляются «продавцу», который(ые) отдадут необходимую сумму прежнему владельцу сертификата. В данном случае такую сделку можно квалифицировать как фиктивную, так как никто и не нуждался в улучшении своих жилищных условий. В итоге все живут на прежних местах, денежные средства получены незаконным образом.

3. Соглашение между покупателем и продавцом. Происходит умышленное преувеличение цены на приобретение жилого помещения. Владелец сертификата подбирает неликвидное жилище с

весьма невысокой рыночной стоимостью, а официально в соглашении купли-продажи расплачивается по повышенной цене. Продавец, приняв реальную стоимость и проценты за свои «труды», оставшуюся часть суммы возвращает.

Не стоит выпускать из виду, что правоохранительные органы имеют право доказывать фиктивный характер подобных сделок, а также факты мошенничества. В частности, Пенсионный фонд России наряду с выдачей сертификатов материнского (семейного) капитала, осуществляет контроль за законностью их использования, способен предъявить требование о признании сделки недействительной вследствие ее мнимости¹.

Что касается эффективности поощрения «за рождение детей» то, это очень спорный вопрос. К тому же получить выплату материнского капитала по программе возможно только один раз. В некоторых странах, с более быстрым темпом рождаемости отсутствует такого рода выплата².

Несмотря на пристальное внимание к проблемам, связанным с использованием материнского капитала как со стороны законодателя, так и со стороны практикующих юристов, многие вопросы не получили

¹ См. М.В. Якименко, Д.Ю. Вострухина *Материнский капитал как инструмент социально-ориентированной политики государства* [Электронный ресурс] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/materinskiy-kapital-kak-instrument-sotsialno-orientirovannoy-politiki-gosudarstva> (дата обращения 01.04.2019)

² См. О.А. Рузакова. Учебник семейное право. - Москва: Эксмо. - 2010, 172 с.

надлежащего научного обоснования и надлежащей законодательной регламентации.

Важно также отметить, что средства от государства на поддержку семей - материнский (семейный) капитал - не выдаются в виде наличных денег.

Лица, получившие сертификат, могут распоряжаться средствами материнского (семейного) капитала в полном объеме либо по частям по следующим направлениям:

- 1) улучшение жилищных условий;
- 2) получение образования ребенком (детьми);
- 3) формирование накопительной пенсии женщин;
- 4) приобретение товаров и услуг, предназначенных для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов;
- 5) получение ежемесячной выплаты в соответствии с Федеральным законом "О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей".

В связи с этим надо признать, что список объектов реализации (вложения) материнского (семейного) капитала весьма ограничен.

Вместе с тем многие молодые семьи успешно потратили бы эти деньги сразу же после рождения ребенка на текущие расходы по его содержанию и воспитанию - на хорошее питание, одежду, детскую мебель и многое другое. Если смотреть широко на данную проблему, то часть средств можно было бы потратить и на образование (повышение квалификации) родителей. Повысив квалификацию, возможно, улучшится материальное положение в семье.

Встает справедливый вопрос: в какой мере данная государственная поддержка реально поможет семьям решить их жилищные проблемы? Насколько данная программа делает более доступным приобретение жилья, в том числе в кредит? Возможно, что для жителей сельской местности размер материнского (семейного) капитала может оказаться вполне достаточным для решения такого рода

проблем. А для жителей крупных городов, таких как Москва, Санкт-Петербург и других крупных? Ни для кого не является секретом, что в Москве земля и инфраструктура будет выше по стоимости, чем в сельской местности.

По данным Федеральной службы государственной статистики, по состоянию на 4 квартал 2017 года средняя цена одного квадратного метра на первичном рынке московского жилья зафиксирована на отметке 95 678 руб., превышающая в 2 раза цену квадратного метра в среднем по России - 42 487 рублей. Следовательно, средняя стоимость 2-комнатной квартиры в Москве порядка 80 квадратных метров на первичном рынке составляет 7 654 240 руб. интересно, на сколько же квадратных метров хватит материнского (семейного) капитала в таком случае? Действительно, с помощью материнского (семейного) капитала улучшить жилищные условия молодой семье вряд ли удастся.

Согласно законодательному подходу право на материнский капитал зависит только от количества рождений или усыновлений детей, а не от реального количества живых детей. Целесообразно было бы, чтобы с критерием количества детей, связать размер материнского (семейного) капитала. И чем больше детей, тем больше размер материнского (семейного) капитала. Но к сожалению, на сегодняшний день заметна тенденция снижения заинтересованности семей рожать или усыновлять третьего, четвертого, пятого и последующего детей. Возможно, это связано с тем, что чем больше детей, тем больше необходимо денежных средств и благ, а размер материнского капитала одинаков для всех.

Законом о материнском капитале не установлен размер долей в праве общей собственности на жилое помещение, приобретенное (построенное, реконструированное) с использованием средств (части средств) материнского (семейного) капитала. Жилое помещение оформляется в общую собственность родителей, детей (в том числе первого, второго, третьего ребенка и последующих детей) с

определением размера долей по соглашению, что не всегда может гарантировать справедливое распределение жилья и соблюдение интересов несовершеннолетних.

Материнский (семейный) капитал по своей сути направлен на защиту имущественных интересов детей. При установлении круга субъектов общей собственности и размера их долей, необходимо отталкиваться от интересов детей, создавая условия, препятствующие нарушению прав последних. Целесообразно было бы закрепление на законодательном уровне принципа равенства долей в праве собственности на жилое помещение, но только в той части, в какой оно оплачено средствами материнского (семейного) капитала. Таким образом, жильё будет распределяться в равных долях среди лиц, которым предоставлена государственная поддержка.

Инструкциями (правилами) направления средств либо части средств материнского (семейного) капитала на улучшение жилищных условий учтено представление лицом, имеющим сертификат, наравне с другими документами письменного обязательства, которое будет надлежащим образом засвидетельствовано, по оформлению жилого помещения в общую собственность детей и супругов с определением размера таких долей согласно соглашению в течение шести месяцев с момента наступления конкретных обстоятельств¹.

Проблемным вопросом является то, каким образом понудить к исполнению обязанности лица либо лиц в установленные законом сроки оформить жилое помещение в общую долевую собственность абсолютно всех членов семьи с определением размеров долей по

¹См. Постановление Правительства РФ от 12.12.2007 N 862 (ред. от 31.05.2018) "О Правилах направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на улучшение жилищных условий" // "Собрание законодательства РФ", 17.12.2007, N 51, ст. 6374, п. 8.

соглашению. Как защищать данное право не понятно. Если обратиться к судебной практике по данной категории споров, то можно проследить, как суды обязывают лиц, являющихся собственниками жилого помещения, к выполнению обязательства по оформлению в общую долевую собственность членов семьи.

Совместно с этим определенные проблемы появляются в случае, когда жилое помещение отчуждается еще до оформления его в общую долевую собственность. Формальных преград к совершению данной сделки, а также регистрации перехода права собственности нет. В дальнейшем членам семьи придется признавать такую сделку недействительной, чтобы защитить свои права.

Таким образом, можно заметить, что законодательство о материнском (семейном) капитале на данный период времени не полностью скоординировано с действительностью. В связи с этим следует более четко создавать механизмы реализации средств материнского (семейного) капитала, а также предусмотреть и другие варианты использования средств.

Библиографический список:

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, N 31, ст. 4398.
2. Федеральный закон от 29.12.2006 N 256-ФЗ "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей" (ред. от 18.03.2019) [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64872.
3. Указ Президента Российской Федерации от 14.05.1996 № 712 «Об основных направлениях государственной семейной политики» // Собрание законодательства Российской Федерации от 1996 г. , N 21 , ст. 2460.

4. Постановление Правительства РФ от 12.12.2007 N 862 (ред. от 31.05.2018) "О Правилах направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на улучшение жилищных условий" // "Собрание законодательства РФ", 17.12.2007, N 51, ст. 6374.
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // URL: <http://www.gks.ru/>.
6. О.А. Рузакова. Учебник семейное право. - Москва: Эксмо. - 2010, 172 с.
Меркулова А. В. Ученые записки орловского государственного университета. Серия: гуманитарные и социальные науки [Электронный ресурс] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/materinskiy-kapital-voprosy-teorii-i-praktiki>
7. М.В. Якименко, Д.Ю. Вострухина Материнский капитал как инструмент социально-ориентированной политики государства [Электронный ресурс] // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/materinskiy-kapital-kak-instrument-sotsialno-orientirovannoy-politiki-gosudarstva> (дата обращения 01.04.2019)

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ О САНАТОРНО-КУРОРТНОМ ЛЕЧЕНИИ

Шайдуллина Владислава Артуровна
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Научный руководитель:
Ерохина Юлия Владимировна,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»,
кандидат юридических наук, доцент

В соответствие со ст. 1 Федерального закона от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» государственная социальная помощь - предоставление малоимущим семьям, малоимущим одиноко проживающим гражданам, а также иным категориям граждан, указанным в Федеральном законе «О государственной социальной помощи», социальных пособий, социальных доплат к пенсии, субсидий, социальных услуг и жизненно необходимых товаров¹.

Согласно ст. 6.1. Федерального закона «О государственной социальной помощи» правом на получение государственной социальной помощи в виде набора социальных услуг обладают следующие категории граждан:

¹ Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ (ред. от 01.04.2019) «О государственной социальной помощи» // Российская газета. № 142. 23.07.1999.

1) инвалиды войны;

2) участники Великой Отечественной войны;

3) ветераны боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 1 - 4 пункта 1 статьи 3 Федерального закона "О ветеранах"

4) военнослужащие, проходившие военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 года по 3 сентября 1945 года не менее шести месяцев, военнослужащие, награжденные орденами или медалями СССР за службу в указанный период;

5) лица, награжденные знаком "Жителю блокадного Ленинграда";

6) лица, работавшие в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, на строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог, а также члены экипажей судов транспортного флота, интернированных в начале Великой Отечественной войны в портах других государств;

7) члены семей погибших (умерших) инвалидов войны, участников Великой Отечественной войны и ветеранов боевых действий, члены семей погибших в Великой Отечественной войне лиц из числа личного состава групп самозащиты объектовых и аварийных команд местной противовоздушной обороны, а также члены семей погибших работников госпиталей и больниц города Ленинграда;

8) инвалиды;

9) дети-инвалиды.

На основании п. 1.1) ч. 1 ст. 6.2 Федерального закона от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» гражданам при наличии у них медицинских показаний предоставляются

путевки на санаторно-курортное лечение, осуществляемое в целях профилактики основных заболеваний. Предоставление путевок на таких условиях признается оказанием социальной услуг.

В настоящее время существует множество проблем, связанных с предоставлением санаторно-курортного лечения. Мы осветим некоторые из них.

Так, одной из проблем является то, что основании ст. 6.2 Федерального закона «О государственной социальной помощи» санаторно-курортное лечение осуществляется для профилактики основных заболеваний. Основным заболеванием признается то, которое вызвало инвалидность. В целях лучшего понимания сущности проблемы приведем пример. Человек, оставшийся без ног в следствие некоторых обстоятельств (а именно отсутствие у него ног и вызвало инвалидность), в профилактике своего заболевания не нуждается, это является причиной необоснованных отказов органов, отвечающих за предоставление таких путевок, в предоставлении данной социальной услуги¹.

Следующей проблемой является то, что гражданам, имеющим право на получение путевки на санаторно-курортное лечение, часто неправомерно отказывают в этом. В то же время, до сих пор не сложилось единой судебной практики по этому вопросу.

В одном из своих определений, Верховный суд Российской Федерации установил, что истцу-инвалиду, имеющему право на получение путевки на санаторно-курортное лечение в конкретном году в рамках социально-обеспечительных отношений, не могло быть

¹ Синельщикова, Е.Ю. Современные аспекты правового регулирования в сфере социальной защиты инвалидов в Российской Федерации / Е.Ю. Синельщикова // Российская юстиция. - 2015. № 3. - С. 57-58.

отказано¹. Недостаточное финансирование регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение из средств федерального бюджета для этих целей не может признаваться основанием отказа². Тем не менее, несколькими годами позже Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации установила, что путевки должны предоставляться лицам на основе последовательности, определяемой датой регистрации его заявления, вне зависимости от сроков, установленных в индивидуальной программе реабилитации инвалида³.

Так, данные решения Верховного Суда Российской Федерации плохо соотносятся друг с другом, его позиция неоднозначна. Из второго приведенного нами решения Верховного Суда Российской Федерации

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 18 мая 2012 г. № 16-В12-8. [Электронный ресурс]. Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации. URL: <http://www.vsrfr.ru/> (Дата обращения: 09.04.2019).

² Малышкин, А.В. Некоторые аспекты рассмотрения пенсионных и социальных споров: интегрирование правовых позиций Верховного Суда Российской Федерации судами областного уровня / А.В. Малышкин // Социальное и пенсионное право. – 2017. № 4. – С. 22-23; Ерофеева, О.В. Защита прав граждан на социальное обеспечение: отдельные аспекты судебной практики / О.В. Ерофеева // Социальное и пенсионное право. – 2018. №1. – С. 24-25.

³ Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 июля 2015 г. № 2-КГ15-5. [Электронный ресурс]. Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации. URL: <http://www.vsrfr.ru/> (Дата обращения: 09.04.2019).

вытекает, что орган, отвечающий за социальное обеспечение граждан, принимает решение по своему усмотрению в зависимости от своих финансовых возможностей удовлетворения законного требования гражданина. В некотором смысле, это не соответствует мнению Конституционного Суда Российской Федерации. Позиция, выраженная в Определении от 3 апреля 2014 г. № 686-О¹ и Определении Конституционного Суда РФ от 11.05.2012 № 817-О², состоит в том, что перенос срока предоставления путевки на санаторно-курортное лечение лицу, которое на это имеет право, на следующий год в связи с недостаточным финансированием является неправомерным. Можно сделать вывод о несогласованности судебной практики.

Важным для понимания является то, что проблемы обеспечения граждан социальными услугами могут быть вызванными и проблемами самих организаций, осуществляющих их. Например, широко распространена проблема несвоевременной выплаты заработной платы работникам санаторно-курортных учреждений.

¹ Определение от 3 апреля 2014 г. № 686-О «По жалобе гражданина Шапкина Александра Михайловича на нарушение его конституционных прав статьями 6.1, 6.2 и 6.7 Федерального закона «О государственной социальной помощи» и статьями 15, 16, 151, 1064, 1069 и 1071 Гражданского кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. № 5. 2014.

² Определение Конституционного Суда РФ от 11.05.2012 № 817-О «По запросу Центрального районного суда города Кемерово о проверке конституционности части 2 статьи 6.3 Федерального закона «О государственной социальной помощи». [Электронный ресурс]. Официальный сайт Конституционного суда Российской Федерации. URL: <http://www.ksrf.ru/> (Дата обращения: 07.04.2019).

Санаторно-курортные учреждения, как правило, являются бюджетными учреждениями. При размещении заказа государственным органом на право оказания услуг санаторно-курортного характера, санаторий сможет получить бюджетную субсидию на оказание услуги только в марте, так как на основании ст. 17, 21, 34 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» на формирование плана/плана-графика закупок, на размещение заказа, на проведение конкурса, на перечисление денежных средств в счёт исполнения обязательства может уйти времени свыше двух месяцев¹. Если же единственным источником обеспечения работоспособности компании являются государственные субсидии, то денежные средства на оплату труда работникам у компании появятся с большой задержкой.

Таким образом, в ходе проделанной работы стало очевидно, что существует множество проблем в области предоставления санаторно-курортного лечения гражданам по Федеральному закону от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи», вызванных несоответствием нормативного регулирования и реальных возможностей государственных органов и учреждений предоставить данную социальную услугу. В связи с этим на практике часто встречаются нарушения прав граждан в сфере бесплатного или льготного обеспечения санаторно-курортным лечением. Гражданам требуются эффективные методы восстановления их нарушенных прав, однако эти механизмы противоречивы. Одним из проблемных вопросов

¹ Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» // Российская газета. № 80. 12.04.2013.

является применение норм о защите прав потребителей к получателям путевок в рамках социального обеспечения¹. Тем не менее, ясно, что качество санаторно-курортного лечения ни в коем случае не должно зависеть от того, источника его финансирования.

В целях решения проблемы применения норм о защите прав потребителей к получателям социальных услуг я предлагаю внести в абзац первый преамбулы Закона РФ «О защите прав потребителей»² изменение, дополнив его после слов «возникающие между потребителями» словами «(получателями социальных услуг)».

Библиографический список:

Нормативные правовые акты

1. Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» // Российская газета. № 80. 12.04.2013.

2. Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ (ред. от 01.04.2019) «О государственной социальной помощи»// Российская газета. № 142. 23.07.1999.

3. Закона РФ от 07.02.1992 № 2300-1 (ред. от 18.03.2019) «О защите прав потребителей» // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 3, ст. 140.

¹ Ануфриева, А. В. Проблемы защиты прав граждан на санаторно-курортное лечение в системе социального обеспечения / А.В. Ануфриева // Вестник Омской юридической академии. – 2017. Том 14. №2. – С. 40-41.

² Закона РФ от 07.02.1992 № 2300-1 (ред. от 18.03.2019) «О защите прав потребителей» // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 3, ст. 140.

Судебная практика

4. Определение от 3 апреля 2014 г. № 686-О «По жалобе гражданина Шапкина Александра Михайловича на нарушение его конституционных прав статьями 6.1, 6.2 и 6.7 Федерального закона «О государственной социальной помощи» и статьями 15, 16, 151, 1064, 1069 и 1071 Гражданского кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. № 5. 2014.

5. Определение Конституционного Суда РФ от 11.05.2012 № 817-О «По запросу Центрального районного суда города Кемерово о проверке конституционности части 2 статьи 6.3 Федерального закона «О государственной социальной помощи». [Электронный ресурс]. Официальный сайт Конституционного суда Российской Федерации. URL: <http://www.ksrf.ru/> (Дата обращения: 07.04.2019).

6. Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 июля 2015 г. № 2-КГ15-5. [Электронный ресурс]. Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации. URL: <http://www.vsrif.ru/> (Дата обращения: 09.04.2019).

7. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 18 мая 2012 г. № 16-В12-8. [Электронный ресурс]. Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации. URL: <http://www.vsrif.ru/> (Дата обращения: 09.04.2019).

Научная литература и периодические издания:

8. Ануфриева, А. В. Проблемы защиты прав граждан на санаторно-курортное лечение в системе социального обеспечения / А.В. Ануфриева // Вестник Омской юридической академии. – 2017. Том 14. №2. – С. 40-44.

9. Ерофеева, О.В. Защита прав граждан на социальное обеспечение: отдельные аспекты судебной практики / О.В. Ерофеева // Социальное и пенсионное право. – 2018. №1. – С. 23-28.

10. Малышкин, А.В. Некоторые аспекты рассмотрения пенсионных и социальных споров: интегрирование правовых позиций Верховного Суда Российской Федерации судами областного уровня / А.В. Малышкин // Социальное и пенсионное право. – 2017. № 4. – С. 20-25.

11. Синельщикова, Е.Ю. Современные аспекты правового регулирования в сфере социальной защиты инвалидов в Российской Федерации / Е.Ю. Синельщикова // Российская юстиция. - 2015. № 3. - С. 57-59.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СПОРТСМЕНАМ

Гребнева Екатерина Андреевна

*Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации*

*Научный руководитель: Буянова Анастасия Владимировна, доцент
Департамента правового регулирования экономической деятельности
Финансового университета при Правительстве Российской
Федерации, кандидат юридических наук*

Спорт в нашей стране является одним из основных направлений по развитию молодёжи, российские спортсмены ежегодно показывают на соревнованиях мирового уровня самые высокие результаты и устанавливают мировые рекорды. В федеральной целевой программе «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016 – 2020 годы»¹ одной из приоритетных целей обозначено повышение эффективности подготовки спортсменов в спорте высших достижений, а одной из задач данной целевой программы является «развитие соответствующего научного сопровождения тренировочных процессов; создание условий для подготовки и совершенствования спортсменов и тренеров». Тем не менее, в настоящее время существует ряд проблем в области предоставления профессиональным

¹ Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 № 30 «О федеральной целевой программе «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016 - 2020 годы» // Собрание законодательства РФ. 2015. № 5. ст. 810

спортсменам социальных гарантий, как во время их спортивной карьеры, так и непосредственно после её окончания. Данные проблемы непосредственно связаны с действующим законодательством в области регулирования труда спортсменов.

Основы правового регулирования труда спортсменов закреплены в Трудовом Кодексе Российской Федерации¹, в котором в ст. 348.2 и 348.10 содержится перечень гарантий и компенсаций спортсменам. Так, в трудовой договор, заключаемый со спортсменом обязательным является внесение положения об обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, также в качестве дополнительных гарантий указывается обязанность работодателя производить доплату к пособию по временной нетрудоспособности спортсмена до размера его средней заработной платы в период его нетрудоспособности вследствие спортивной травмы. Вместе с тем, на данный момент действует «Фонд поддержки олимпийцев России», учреждена ежемесячная стипендия Президента Российской Федерации спортсменам, тренерам и иным специалистам спортивных сборных команд России по видам спорта, включенным в программы Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр². Также п. 2 ст. 1 Федерального Закона «О дополнительном ежемесячном

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). ст. 3

² Указ Президента РФ от 31.03.2011 № 368 «О стипендиях Президента Российской Федерации спортсменам, тренерам и иным специалистам спортивных сборных команд Российской Федерации по видам спорта, включенным в программы Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр, чемпионам Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 14. ст. 1883

материальном обеспечении граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией»¹ предусмотрено дополнительное материальное обеспечение Чемпионам Олимпийских, Сурдлимпийских и Паралимпийских игр, и во многих субъектах Российской Федерации приняты законы, предоставляющие льготы выдающимся спортсменам.

С учётом приведенных нормативно-правовых актов и мер, направленных на предоставление спортсменам социальных гарантий, можно сделать вывод, что все эти меры имеют, как правило, адресную направленность. Меры социальной защиты предоставляются лишь Чемпионам Олимпийских, Сурдлимпийских и Паралимпийских игр и не создают «оптимальных предпосылок и комплекса достаточных условий эффективной социальной поддержки и защиты спортсменов, тренеров и других участников физкультурно-спортивного движения как фактора развития российского спорта высоких достижений в целом»². Кроме того, есть виды спорта, не включенные в программу Олимпийских, Сурдлимпийских и Паралимпийских игр, и спортсменам, занимающимся данными видами спорта также необходимы меры социальной поддержки.

¹ Федеральный закон от 04.03.2002 № 21-ФЗ «О дополнительном ежемесячном материальном обеспечении граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 10. ст. 964

² Спортивная энциклопедия: меры социальной поддержки спортсменов, тренеров и других участников спортивного движения // [Электронный ресурс] URL: http://sportwiki.to/Социальная_поддержка_спортсменов_и_тренеров#cite_note-3 (дата обращения: 02.04.2019)

Другая проблема в области предоставления спортсменам социальных гарантий связана с таким явлением, как «внезапная смерть спортсмена», под которой понимается «наступление летального исхода спортсмена во время физических нагрузок, либо в течение ближайших 24 часов с момента появления первых симптомов, обусловивших прекращение физической нагрузки либо повлекшее изменение в ее функционировании»¹. Так, например, один из наиболее известных случаев произошел в 2008 г. во время хоккейного матча первенства КХЛ между «Витязем» и «Авангардом»: за несколько минут до конца матча скончался нападающий «Авангарда» Алексей Черепанов. В результате проведенной судебно-медицинской экспертизы было выяснено, что у спортсмена была болезнь сердца, несовместимая с тяжелыми спортивными нагрузками, а в крови спортсмена был обнаружен препарат, применяемый для лечения сердечно-сосудистых заболеваний, запрещенный Всемирным антидопинговым агентством. Другой случай произошел в 2015 г., когда во время тренировки для подготовки к чемпионату мира по теннису скончалась российская теннисистка Виолетта Дегтярева. Медицинская экспертиза установила, что смерть 23-летней спортсменки наступила в результате сердечной недостаточности. Приведенные случаи не являются единичными примерами «внезапной смерти» спортсменов, более того, не все случаи таких смертей выявлены. В связи с этим возникает вопрос: кто несёт ответственность за смерть спортсменов и предусмотрены ли компенсации членам семей погибших? По сути, в законодательстве не предусмотрены какие-либо компенсации в связи со смертью спортсмена во время тренировки или соревнований. Данный вопрос

¹ Макарова В. А., Палий О. И. Особенности правового регулирования труда спортсменов // Научный журнал КубГАУ - Scientific Journal of KubSAU. 2016. №115. С. 1-21.

может быть урегулирован в спортивном контракте, который подписывает спортсмен, но ответственность за смерть спортсмена не наступает ни для тренеров, дающих ежедневную нагрузку спортсменам, ни для спортивных врачей, у которых спортсмен регулярно должен проходить медицинские осмотры.

Также к проблемам можно отнести отсутствие на законодательном уровне регулирования процедуры обязательного страхования профессиональных спортсменов. В связи с этим часто возникают случаи, когда спортсмены вынуждены сами оплачивать лечение полученных спортивных травм, деньги на это лечение выделяются из федерального и региональных бюджетов или благотворительных фондов, но не из страховых фондов.

Таким образом, профессиональная деятельность спортсменов связана с высокими рисками получения травм и профессиональных заболеваний, ускоренным снижением общей трудоспособности, что говорит о необходимости повышенной социальной защиты спортсменов. Проблемы, связанные с «внезапной смертью» спортсменов и неурегулированной процедурой обязательного страхования взаимосвязаны. В связи с этим считаем целесообразным внесение в федеральное страховое законодательство дополнений, касающихся обязательного государственного личного страхования членов сборных команд России по видам спорта за счет средств федерального бюджета, а также принятие нормативно-правового акта, который бы закреплял предоставление льгот спортсменам, представляющим те виды спорта, которые не включены в программу Олимпийских игр.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). ст. 3

2. Федеральный закон от 04.03.2002 № 21-ФЗ «О дополнительном ежемесячном материальном обеспечении граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения и особые заслуги перед Российской Федерацией» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 10. ст. 964
3. Указ Президента РФ от 31.03.2011 № 368 «О стипендиях Президента Российской Федерации спортсменам, тренерам и иным специалистам спортивных сборных команд Российской Федерации по видам спорта, включенным в программы Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр, чемпионам Олимпийских игр, Паралимпийских игр и Сурдлимпийских игр» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 14. ст. 1883
4. Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 № 30 «О федеральной целевой программе «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016 - 2020 годы» // Собрание законодательства РФ. 2015. № 5. ст. 810
5. Макарова В. А., Палий О. И. Особенности правового регулирования труда спортсменов // Научный журнал КубГАУ - Scientific Journal of KubSAU. 2016. №115. С. 1-21
6. Спортивная энциклопедия: меры социальной поддержки спортсменов, тренеров и других участников спортивного движения // [Электронный ресурс] URL: http://sportwiki.to/Социальная_поддержка_спортсменов_и_тренеров#cite_note-3 (дата обращения: 02.04.2019)

**ТРУДОВЫЕ И
СОЦИАЛЬНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНЫЕ
ОТНОШЕНИЯ:
ПРАКТИКА ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ**

Сборник работ участников Четырнадцатой международной
межвузовской научно-практической конференции
студентов и молодых ученых

Подписано в печать 02.07.2019г. Формат 60x90 1/16
Печать офсетная. Бумага офсетная. п.л. _____. Тираж _____ экз.