

С.Е.Титор

100 решений судов

учебное пособие по трудовому
праву

16+

Светлана Евгеньевна Титор

100 решений судов. Учебное пособие по трудовому праву

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=63428861

SelfPub; 2020

Аннотация

Учебное пособие поможет кадровым работникам освоить основы трудового права. Оно объединяет как теоретическую часть, так и практическую: в нем проанализировано более 100 решений судов по трудовым спорам. Пособие предназначено для практической подготовки студентов бакалавриата по направлению подготовки "Юриспруденция", а также для повышения квалификации практикующих специалистов кадрового делопроизводства.

Светлана Титор

100 решений судов. Учебное пособие по трудовому праву

ВВЕДЕНИЕ

Практическое применение норм трудового права, знание юридических особенностей применения Трудового кодекса Российской Федерации, правового понимания его норм нужны любому юристу, кадровому работнику, менеджеру.

В связи с этим актуальна подготовка практико-ориентированного учебного пособия, в котором будут проанализированы нормы трудового права и их практическое применение, рассмотрены все тонкости правоприменительной практики, проанализирована судебная практика.

Целью написания данного учебного пособия является обобщение современной законодательной базы и судебной практики в сфере трудового права.

Учебное пособие может быть использовано для практической подготовки обучающихся по направлению подготовки бакалавров 40.03.01 Юриспруденция по учебной дисциплине «Трудовое право». Содержание учебного пособия соответствует требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по указанному направлению подготовки, помогает в приобретении

соответствующих компетенций и освоении практического опыта.

Учебное пособие может быть полезно для подготовки слушателей курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадровой направленности, также может быть использовано для практикующих специалистов кадровой службы.

Трудовое право и трудовые отношения

Трудовое право – это самостоятельная отрасль права, регулирующая вопросы возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, режима труда работников, правил по охране труда и порядка рассмотрения трудовых споров и т.д., то есть общественные отношения, возникающие при реализации человеком права и свободы труда.

Цели трудового законодательства:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

Основные задачи трудового законодательства – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений:

- по организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство по охране труда);
- разрешению трудовых споров.

Официальное понятие трудовых отношений дано в статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации. Это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем, в соответствии с которыми:

работник должен:

- лично выполнять за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);
- подчиняться правилам внутреннего трудового распо-

рядка;

работодатель должен:

- обеспечить работника работой по обусловленной трудовой функции;
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

Трудовые отношения в соответствии со статьей 16 Трудового кодекса Российской Федерации возникают на основании трудового договора. В отдельных, установленных законодательством, случаях, возникновению трудовых отношений предшествует:

- избрание на должность;
- избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначение на должность или утверждение в должности;
- направление на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счёт установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем могут возникнуть на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя

или его представителя без надлежащего оформления трудового договора (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Законодатель обязал работодателя в этом случае оформить трудовые отношения в виде письменного трудового договора в течение трех рабочих дней с момента фактического допуска до работы.

Действующее трудовое законодательство (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации) категорически запрещает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

Квалифицировать наличие трудовых отношений, несмотря на заключение гражданско-правового договора, в соответствии со статьей 19 Трудового кодекса Российской Федерации имеют право:

- лицо, использующее личный труд и являющееся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, т.е. сам работодатель;
- суд в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд;
- государственная инспекция труда и иные органы и лица, обладающие необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Федеральным законом от 31 декабря 2017 г. № 502-ФЗ

внесены изменения в статью 360 Трудового кодекса Российской Федерации, отдельным основанием для проведения проверок органами федеральной инспекции труда выделены обращения и заявления граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информация от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах уклонения от оформления трудового договора, ненадлежащего оформления трудового договора или заключения гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Конституционный Суд Российской Федерации определением от 19 мая 2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» установил, что из приведенных в трудовом законодательстве определений понятий «трудовые отношения» и «трудовой договор» не вытекает, что единственным критерием для квалификации сложившихся отношений в качестве трудовых является осуществление лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утвержденным работодателем. Наличие именно трудовых отношений может быть подтверждено ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностные инструкции и лю-

бым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы.

Признаки трудовых отношений, отличающие их от гражданско-правовых отношений содержатся в определении «трудовые отношения», в статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации: «Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».

Первый признак – личностный: «о личном выполнении работником трудовой функции».

В гражданско-правовых договорах есть две стороны – Заказчик и Исполнитель. Заказчик не вправе требовать от Исполнителя выполнения работы лично, Исполнитель может пригласить для выполнения работы своих родственников, знакомых, передать исполнение на субподряд и т.д. В трудовых отношениях две стороны – Работник и Работодатель. И

по трудовому договору, исходя из понимания трудовых отношений, Работник может выполнять работу только лично.

Рассмотрим пример в практическом применении. Наиболее часто встречающиеся случаи – выведение из штата уборщиц и перевод их на работу на условиях гражданско-правовых договоров. Сразу отметим, что речь не идет о клиринговых компаниях, когда договор на уборку помещений заключается между двумя юридическими лицами, одна из которых содержит в штате уборщиц. Всех ли подряд работодатель может допустить до уборки своих помещений? Всем ли подряд будут выданы ключи для свободного доступа в кабинеты? Конечно, нет, только определенным людям, т.е. лично кому-то, что как раз и свидетельствует о личном выполнении работы работником.

В понятие трудовой функции, которая содержится в статьях 15 и 57 Трудового кодекса Российской Федерации – «работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы», входит такой признак как «квалификация». В соответствии со статьей 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации «квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника». Понятие «квалификация» однозначно увязывается с понятием личностных качеств человека. Квалификация – это личностная характеристика работника.

Предъявление требований к исполнителю работы по квалификации – это ни что иное, как предъявление личностных требований к этому работнику. Наличие квалификации, ее необходимость и обязательность для выполнения работы также указывают на личностный признак трудовых отношений.

Например, в сфере здравоохранения вряд ли можно назвать хоть один из видов деятельности, где бы ни требовались специальное образование и соответствующая квалификация. В соответствии со статьей 2 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»: «медицинский работник – физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности». Исходя из определения медицинского работника, он обязательно должен иметь соответствующее образование. Соответственно, медицинские работники могут работать только на условиях трудового договора.

Следующий признак, отличающий трудовые отношения от гражданско-правовых, – предметный. Предметом трудового договора является выполнение работы по трудовой функции, т.е. «живой» труд, трудовой процесс. Предметом гражданско-правового договора, схожего с трудовым, является результат труда, т.е. не сам процесс, а его окончатель-

ный результат.

Выполнение работы по трудовой функции характеризуется, как правило, длительным, системным, продолжительным, постоянным процессом. Выполнение работы по гражданско-правовому договору – это разовая работа, характеризующаяся определенным объемом и временными рамками, важен не процесс, а результат работы.

Трудовая функция – это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, т.е. штатная работа. Многие работодатели ошибочно считают, что, если они вывели из штата какую-то работу, это значит, что у них есть право на заключение гражданско-правового договора. Однако, как ранее было указано, Конституционный Суд Российской Федерации своим определением от 19 мая 2009 г. № 597-О-О пояснил, что отсутствие должности в штатном расписании не означает, что данные отношения не являются трудовыми, на трудовой характер отношений могут указывать и другие признаки.

Разберем на практическом примере, как отличить предмет договора в рамках трудовых отношений от гражданско-правовых. Для примера вновь возьмем труд уборщицы. Специальные нормы [уборки служебных помещений](#) разработаны с целью поддержания в них определенного уровня чистоты. Эти нормы определены в ГОСТ Р 51870-2014 «Услуги профессиональной уборки – клиринговые услуги. Общие технические условия», [СанПиН 42-128-4690-88](#) и

нормы, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 г. № 470. С целью соблюдения этих нормативов должна быть предусмотрена штатная должность уборщика помещений. Таким образом, труд уборщицы – это системная, штатная, постоянная работа.

Представим себе другую ситуацию. В отдельно взятом помещении был произведен ремонт, после которого требуется проведение его уборки. Данная уборка уже не будет являться штатной, она имеет разовый характер и определена временным периодом. И хотя данную работу также может выполнять уборщица, такая работа может быть оформлена гражданско-правовым договором.

Следующим признаком, отличающим трудовые отношения от гражданско-правовых, является организационный признак. Он также определен в понятии трудовых функций. Это выполнение работы:

- в интересах, под управлением и контролем работодателя;
- подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка;
- обеспечение работодателем условий труда.

Рассмотрим каждое составляющее организационный признак.

Выполнение работы в интересах работодателя. Это означает, что работник выполняет работу по поручению и от имени работодателя. В гражданско-правовых отношениях

каждая сторона договора преследует свои цели и выступает друг перед другом и перед другими лицами самостоятельно, в своих интересах.

Наиболее актуальным примером выполнения работы в интересах работодателя, является деятельность, осуществляемая на основании лицензии. В соответствии со статьей 12 Федерального закона от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности», например, медицинская, образовательная деятельность подлежат обязательному лицензированию.

Лицензию на эти виды деятельности имеют право получать организации или индивидуальные предприниматели. Отдельно взятый работник или просто гражданин не может получить такую лицензию. В гражданско-правовой деятельности каждая из сторон этих отношений действует самостоятельно, в своих интересах, самостоятельно несет ответственность и обязательства перед законом.

Выполняя работу на условиях трудового договора, т.е. в интересах работодателя, работник действует в рамках лицензии, которую имеет данная организация, от ее имени.

Соответственно, обязательное наличие лицензии для определенного вида деятельности не позволяет осуществлять эту работу отдельно взятому гражданину на условиях гражданско-правового договора.

Материалы для практических занятий

На это прямо указал Верховный Суд Российской Федерации (определение от 5 февраля 2018 г. № 34-КГ17-10) при рассмотрении дела о признании трудовых отношений, фактически регулируемых гражданско-правовым договором. Суть дела такова. Гражданин, истец по делу, по направлению службы занятости был принят на работу охранником. При этом с ним был заключен гражданско-правовой договор. Признавая отношения трудовыми с данным гражданином, суд указал, что в силу действующего законодательства работа, выполняемая им, входит в единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и могла осуществляться им только на основе трудовых отношений, поскольку в силу Закона от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» охранная деятельность по возмездному договору об оказании услуг может предоставляться исключительно организациями и индивидуальными предпринимателями, имеющими соответствующую лицензию.

Работники по трудовому договору выполняют работу под управлением и контролем работодателя, что также является свидетельством именно трудовых отношений. Это означает, что работодатель на любом этапе выполнения работником работы вправе вмешаться в ее процесс, дать какие-то указания, проконтролировать сам процесс работы.

В гражданско-правовых отношениях Заказчик контроли-

рует выполнение работы только на последней стадии, т.е. по завершению, на стадии приемки этой работы. Как, какими средствами, какими силами, с помощью какого оборудования, в какое время выполняет работу Исполнитель в рамках гражданско-правового договора, Заказчик не контролирует и не может знать. Здесь важен и оценивается только результат. В этом отличие гражданско-правовых от трудовых отношений в данном случае.

Подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка – еще одно составляющее организационного признака трудовых отношений. Основным составляющим в правилах внутреннего трудового распорядка является режим работы. Если мы говорим, что работник должен приходить на рабочее место в определенные дни и часы, ему установлены определенные перерывы в работе и выходные дни, то это свидетельствует о наличии трудовых отношений.

В рамках гражданско-правовых отношений Исполнитель свободен во времени и, как правило, в выборе места выполнения заказа. Когда: днем или ночью, в выходной или праздничный день, будет выполнять Исполнитель работу, Заказчик не контролирует. Могут иметь место какие-то договоренности о сроках исполнения, но отнести это к понятию «режима работы» никоим образом нельзя.

Еще одной составляющей частью организационного признака является создание работодателем условий труда. В соответствии со статьями 22, 210, 212 Трудового кодекса

Российской Федерации работодатель обязан создавать безопасные условия труда, обеспечивать работника средствами индивидуальной и коллективной защиты при наличии вредных и/или опасных условий труда, обеспечивать работника необходимым оборудованием, расходными материалами. Эти обязанности работодателя прямо указаны в законе, и трудовые отношения без этих обязательств работодателя просто не могут существовать. Трудно себе представить, что, например, скальпель или какой-нибудь другой медицинский инструмент или оборудование хирург или другой врач будут себе приобретать самостоятельно. Все оборудование или средства труда, инструменты, а также расходные материалы должны быть специально сертифицированы для их использования в медицинских целях. Закупкой этого оборудования и проверкой его соответствия стандартам занимается медицинская организация. Она за это несет соответствующую ответственность.

По условиям гражданско-правового договора, как правило, Исполнитель выполняет работу с использованием своего оборудования, своих инструментов. В редких случаях Заказчик предоставляет Исполнителю свои инструменты и оборудование. Но если это и случается, то это отдельно оговаривается в гражданско-правовом договоре. В трудовых отношениях эта обязанность работодателя априори существует в силу закона и ее не нужно оговаривать специально в договоре.

Верховный Суд Российской Федерации (определение 28

мая 2018 г. № 18-КГ18-65) при рассмотрении кассационной жалобы по трудовому спору о признании трудовых отношений, фактически регулируемых гражданско-правовым договором, прямо указал на эти признаки. Суть дела такова. С истцами по делу были заключены гражданско-правовые договоры, предметом которых было исполнение обязанностей, в том числе по осуществлению безопасного управления судном в акватории морского порта Новороссийск Краснодарского края, по патрулированию и охране данного района во взаимодействии с государственными контрольными органами. Истцы работу выполняли лично, в соответствии с графиком смен, они подчинялись правилам внутреннего трудового распорядка, находились в непосредственном подчинении менеджера по безопасности и ведущего специалиста по безопасности, которые давали им письменные и устные указания по работе и перед которыми они отчитывались о ходе исполнения трудовых обязанностей. Их вознаграждение по договорам исчислялось на основании тарифной ставки и выплачивалось с определенной периодичностью – в течение 10 дней с момента окончания календарного месяца. Суд указал, что сложившиеся отношения имеют признаки трудовых отношений, а именно: целью заключения договоров являлся не результат оказания услуг, а постоянная выполняемая работа на территории и оборудовании ответчика с подчинением режиму труда, под контролем работодателя, который обеспечивал условия труда, организовывал и проводил мероприя-

тия по охране труда, предоставлял необходимую документацию и технические средства.

При этом суд признал несостоятельными доводы ответчика о том, что в штатном расписании не было штатных единиц по занимаемой истцами должности, система оплаты труда не предусматривала почасовую оплату труда, которая им выплачивалась. Суд определил, что эти факты указывают скорее на нарушения трудового законодательства со стороны ответчика.

Еще одним отличием трудовых отношений от гражданско-правовых является оплата труда. Оплата труда работника осуществляется в соответствии с определенными гарантиями, установленными государством:

- оплата труда не менее минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законом. Эта гарантия установлена статьей 37 Конституции Российской Федерации и реализована в статье 133 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплата заработной платы не реже, чем каждые полмесяца. При этом учитывается фактически отработанное время, фактически выполненный объем работ в каждом из этих полумесяцев. Оплата труда за первую половину месяца должна выплачиваться в зависимости от того, сколько времени, при каких условиях отработал работник. Если в первой половине месяца у него были отработаны, например, ночные часы или сверхурочные, он работал во вредных условиях

труда, соответственно, эти, отклоняющиеся от нормальных, условия труда должны быть оплачены уже в сроки, установленные для оплаты труда за первую половину месяца. Система оплаты труда может предусматривать некоторые выплаты, начисление по которым осуществляется по итогам определенного периода, например, месяца. В этом случае эти выплаты будут работнику начислены и оплачены в сроки, предусмотренные для выплаты за вторую половину месяца. В рамках гражданско-правовых отношений вознаграждение за услуги, работы осуществляется по итогам их выполнения. В гражданско-правовом договоре могут применяться аванс, предоплата. Но эти предоплата или аванс никак не увязываются с фактическим выполнением работы, как это имеет место в трудовых отношениях. Аванс по гражданско-правовому договору может выплачиваться даже до начала выполнения работы. В этом отличие гражданско-правовых выплат от трудовых отношений;

– оплата труда за фактически отработанное время в размерах, установленных соответствующими органами (это могут быть федеральные или муниципальные органы, органы субъектов Российской Федерации, органы управления медицинской организацией).

Все эти признаки могут иметь место как вместе, так и раздельно. Оценивать их следует в каждом конкретном случае.

В отличие от трудового договора обязательным условием большинства возмездных гражданско-правовых догово-

ров являются сроки начала и окончания действия договора.

Наиболее распространенным видом гражданско-правовых договоров, используемых для регулирования трудовых отношений, является договор подряда. Статьей 702 Гражданского кодекса Российской Федерации договор подряда определен как договор, по которому одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Предметом договора подряда является определенный результат работы подрядчика, а не выполнение им конкретной трудовой функции, как это имеет место в трудовом договоре. Согласно статье 703 Гражданского кодекса Российской Федерации, договор подряда заключается на изготовление, переработку или обработку вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику. По общему правилу статьи 704 Гражданского кодекса Российской Федерации подрядчик выполняет работу из своих материалов, своими силами и средствами. Работник выполняет предусмотренную трудовым договором функцию всегда лично (личный признак), то есть своими силами, но предоставление материалов и средств, необходимых для выполнения работы, является обязанностью работодателя (организационный признак). Подрядчик, если из закона или договора подряда не вытекает его обязанность выполнить предусмотрен-

ную в договоре работу лично, вправе привлечь к исполнению своих обязательств других лиц (пункт первый статьи 706 Гражданского кодекса Российской Федерации).

В отличие от работника по общему правилу статьи 705 Гражданского кодекса Российской Федерации риск случайной гибели или случайного повреждения результата выполненной работы до ее приемки заказчиком несет подрядчик. Этот риск подрядчика состоит в том, что в случае указанных случайных событий подрядчик полностью или частично утрачивает право на оплату выполненной работы. С работником такого произойти не может, поскольку все аналогичные имущественные риски ложатся на работодателя, а работник сохраняет свое право на получение платы за выполнение им предусмотренной трудовым договором функции, хотя бы предполагаемый результат по не зависящим от работника обстоятельствам и не был достигнут (признак оплаты труда).

Договор возмездного оказания услуг имеет большее сходство с трудовым договором, чем договор подряда, так как предметом договора возмездного оказания услуг является совершение исполнителем определенных действий или осуществление им иной определенной деятельности (статья 779 Гражданского кодекса Российской Федерации), которая, как правило, не сопровождается созданием какой-либо определенной вещи. Кроме того, согласно статье 780 Гражданского кодекса Российской Федерации, исполнитель по общему

правилу обязан оказать услуги лично. Поэтому основным критерием при разграничении трудового договора и договора о возмездном оказании услуг является наличие или отсутствие у исполнителя обязанности подчиняться при оказании услуги правилам внутреннего трудового распорядка заказчика, заказчик не обеспечивает исполнителю условия труда (организационный признак). При этом следует обратить внимание, что к договору возмездного оказания услуг применяются общие положения о договоре подряда, если это не противоречит нормам Гражданского кодекса Российской Федерации о возмездном оказании услуг и особенностям предмета этого договора (статья 783 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Верховный суд Российской Федерации (определение от 21 мая 2018 г. № 31-КГ18-1) отметил, что в целях обеспечения эффективной защиты работников посредством национальных законодательств и практики, разрешения проблем, которые могут возникнуть в силу неравного положения сторон трудового правоотношения, Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 г. принята Рекомендация № 198 о трудовом правоотношении.

В пункте 13 Рекомендации определены признаки наличия трудового правоотношения, а именно:

- работа выполняется работником в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны;
- интеграция работника в организационную структуру

предприятия;

- выполнение работы в интересах другого лица лично работником в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее;

- периодическая выплата вознаграждения работнику;

- работа предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу.

Российское законодательство предусматривает ряд гарантий, обеспечивающих приоритет в признании трудовых отношений.

Следует отметить, что в силу части 4 статьи 11, статьи 19-1 Трудового кодекса Российской Федерации, если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения Трудового кодекса Российской Федерации.

Кроме того, согласно части 3 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Данная норма также представ-

ляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределенность правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Законодатель в статье 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации прямо предусмотрел, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Материалы для практических занятий

Верховный суд Российской Федерации (определение 28 мая 2018 г. № 18-КГ18-65) при рассмотрении кассационной жалобы по трудовому спору о признании трудовых отношений, фактически регулируемых гражданско-правовым договором, принял стороны истцов. Суть дела такова. С истцами по делу были заключены гражданско-правовые договоры, предметом которых было исполнение обязанностей, в том числе по осуществлению безопасного управления судном в акватории морского порта Новороссийск Краснодарского края, по патрулированию и охране данного района во взаимодействии с государственными контрольными органа-

ми. Истцы работу выполняли лично, в соответствии с графиком смен, они подчинялись правилам внутреннего трудового распорядка, находились в непосредственном подчинении менеджера по безопасности и ведущего специалиста по безопасности, которые давали им письменные и устные указания по работе и перед которыми они отчитывались о ходе исполнения трудовых обязанностей, их вознаграждение по договорам исчислялось на основании тарифной ставки и выплачивалось с определенной периодичностью – в течение 10 дней с момента окончания календарного месяца. Суд указал, что сложившиеся отношения имеют признаки трудовых отношений, а именно: целью заключения договоров являлся не результат оказания услуг, а постоянная выполняемая работа на территории и оборудовании ответчика с подчинением режиму труда, под контролем работодателя, который обеспечивал условия труда, организовывал и проводил мероприятия по охране труда, предоставлял необходимую документацию и технические средства.

При этом суд признал несостоятельными доводы ответчика о том, что в штатном расписании не было штатных единиц по занимаемой истцами должности, система оплаты труда не предусматривала почасовую оплату труда, которая им выплачивалась. Суд определил, что эти факты указывают скорее на нарушения трудового законодательства со стороны ответчика.

Верховный Суд Республики Башкортостан (апелляцион-

ное определение от 4 июля 2019 г. по делу № 33-12918/19) признал наличие трудовых отношений между индивидуальным предпринимателем и гражданином Ф. Исковые требования предъявлялись прокурором в интересах гражданина. Суд установил, что гражданин Ф. в период с 1.11.2017 г. по 30.09.2018 г. работал оператором автозаправочной станции у ИП В. на 1453 км автодороги М-5 Челябинск – Самара – Москва (территория автостоянки РЕМБАТ) без надлежащего оформления письменного трудового договора. Судом установлено, что между ИП В. и ООО «ДорСервис» 1.09.2017 г. заключен договор аренды земельного участка по адресу: РБ Уфимский район 1453 км автодороги М-5 Челябинск – Самара – Москва для производственных целей. Представлен акт приема-передачи земельного участка. В соответствии с выпиской из ЕГРИП индивидуальный предприниматель В. зарегистрирована 28.08.2016 г. с основным видом деятельности розничная торговля моторным топливом в специализированных магазинах. Истцом представлена ксерокопия трудового договора без даты, по условиям которого ИП В. поручает работнику Ф. выполнение трудовых обязанностей оператора автозаправочной станции. Местом работы является РБ Уфимский район 1453 км. Сведений об установленной оплате труда документ не содержит. Согласно пояснениям истца, данный договор был подписан сторонами, но не выдан ему в виде оригинала. Аналогичное решение принял Краснодарский краевой суд (апелляционное

определение от 18 июля 2019 г. по делу N 33-24048/2019).

Суд указал, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений ([статья 19.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Саратовский областной суд (апелляционное определение от 11 июля 2019 г. по делу N 33-5797) признал наличие трудовых отношений между индивидуальным предпринимателем и гражданкой К.М.ЮА. Требования гражданка мотивировала тем, что с 28.10.2018 г. по 01.01.2019 г. она работала у ИП А. в должности администратора ресторанно-гостиничного комплекса «Менуа». Разрешая заявленные требования с учетом представленных истцом письменных доказательств, а именно объявления о наборе сотрудников для работы в ресторанно-гостиничном комплексе «Менуа», видеозаписи, произведенной истцом на рабочем месте по адресу: г. Саратов, наряд-заказов, кассовых чеков, переписки в соцсетях между работниками ресторанно-гостиничного комплекса «Менуа», ведомости по заработной плате с указанием отработанного времени и размера вознаграждения, а также с учетом показаний, допрошенных в суде первой инстанции свидетелей ФИО11, ФИО12, ФИО13, которые пояснили, что также работали у ИП А. без официального оформления трудовых отношений, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что между истцом К.М.ЮА. и ответчиком ИП

А. в период с 28.10.2018 г. по 01.01.2019 г. сложились трудовые отношения без оформления трудового договора. При этом суд первой инстанции исходил из того, что работа истца носила длительный устойчивый, а не разовый характер. Для К.М.ЮА. как работника определено конкретное рабочее место – ресторано-гостиничный комплекс «Менуа», расположенный по адресу: <...>, ей был установлен режим рабочего времени и она подчинялась правилам внутреннего распорядка, действовавшего у ИП А. Оплата труда производилась К.М.ЮА. за количество дней, отработанных за месяц, и не зависела от объема и характера работы.

Московский городской суд (апелляционное определение от 20 июня 2019 г. по делу № 33-26994/2019) установил факт трудовых отношений между гражданином и ООО «Монолит фундамент строй». Гражданин в обоснование заявленных требований указал, что с 20.03.2018 г. по 31.05.2018 г. работал у ответчика в должности главного инженера по строительству жилого дома № 8. В обоснование заявленных требований истцом в материалы дела представлены временный пропуск, выданный ООО «Монолит фундамент строй» с указанием должности истца – главный инженер, на срок до 07.05.2018 г.; временный пропуск на въезд автомобиля на срок до 31.05.2018 г., также выданный ООО «Монолит фундамент строй»; заявка на заключение договора подряда, лист утверждения подрядных организаций на заключение договора, в которых подрядчиком указано ООО «Монолит фунда-

мент строй»; ведомость объемов работ и материалов; заключение эксперта № 141-08/18 об отсутствии монтажа и иных воздействий на интернет-страницу и электронную переписку.

Разрешая требования истца с учетом установленных по делу обстоятельств на основании собранных по делу доказательств, суд пришел к выводу о том, что бесспорных и достоверных доказательств возникновения между сторонами именно трудовых отношений, принятия истца на конкретную должность, выполнение трудовых функций, подчинения правилам внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплине, получение заработной платы суду не представлено.

Омский областной суд (апелляционное определение от 10 июля 2019 г. по делу № 33-4528/2019) установил факт трудовых отношений между гражданкой З. и ООО «Кировец» с 16.10.2018 г. по 09.11.2018 г.

Истица в период с 19 апреля 2016 г. по 15 октября 2018 г. работала в ООО «ЖЭУ 1» на должности <...>. 15 октября 2018 г. по просьбе работодателя, который пояснил, что организация должна быть переименована в ООО «Кировец» и она на следующий день будет официально трудоустроена в должности <...> в новой организации, она подписала заявление об увольнении по собственному желанию. С 16 октября 2018 г. по 09 ноября 2018 г. работала <...> в ООО «Кировец», но трудовой договор с ней заключен не был. 09 ноября

2018 г. руководитель ООО «Кировец» Ч.А.В. пригласил ее в кабинет по адресу: <...>, где ей предложили подписать трудовой договор на невыгодных для нее условиях. Поскольку от подписания трудового договора на таких условиях она отказалась, 12 ноября 2018 г. ей выдали трудовую книжку с записью № 25 от 16 октября 2018 г. о принятии на работу в ООО «Кировец» и № 26 от 16 октября 2018 г. о признании записи № 25 недействительной, при этом не выплатили заработную плату за отработанное время. Также указаны реквизиты документа, на основании которого внесена данная запись, а именно: приказ № 30 от 16 октября 2018 г.

Возражая против исковых требований, сторона ответчика ссылалась на то, что приказ № 30 от 16 октября 2018 г. издан в отношении другого лица – К.Л.И., в подтверждение чего представила копию данного приказа, указав, что запись № 25 внесена в трудовую книжку истца ошибочно, поэтому в тот же день была внесена запись № 26 о признании записи № 25 недействительной.

Суд критически отнесся к доводам ответчика, учитывая, что в трудовой книжке истца имеются не только вышеуказанные записи № 25 и № 26 от 16 октября 2018 г., но и штамп ООО «Кировец» как работодателя истца. При этом необходимо отметить, что до 16 октября 2018 г. в трудовых отношениях с данной организацией З. не состояла, днем ранее (15 октября 2018 г.) уволена из ООО «ЖЭУ 1», поэтому иных оснований для нахождения трудовой книжки в ООО «Киро-

вещ», кроме как оформление трудовых отношений, не имелось.

Ссылки представителя ООО «Кировец» на то, что трудовая книжка истца была необходима Обществу для заключения договора возмездного оказания услуг по уборке придомовой территории ряда многоквартирных домов, суд отклонил, т.к. для заключения гражданско-правового договора предоставление трудовой книжки не требуется.

То обстоятельство, что в материалы дела представлен приказ № 30 от 16 октября 2018 г. о приеме на работу в ООО «Кировец» не З., а К.Л.И., суд считает необоснованным, поскольку Трудовой [кодекс](#) Российской Федерации именно на работодателя возлагает обязанность надлежащим образом оформлять трудовые правоотношения. Работник же как более слабая сторона не может контролировать данные действия. В такой ситуации ненадлежащее исполнение ответчиком своих обязательств не может повлечь для истца неблагоприятных последствий в виде отказа в удовлетворении заявленных ею требований.

Кроме того, в процессе судебного разбирательства нашли подтверждение объяснения истца о необходимости расторжения трудового договора с ООО «ЖЭУ 1» по причине смены наименования организации.

Суд указал, что из общедоступных сведений, размещенных на официальном сайте ФНС России в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, следует, что 20

мая 2019 г. регистрирующим органом было принято решение о предстоящем исключении ООО «ЖЭУ 1» из ЕГРЮЛ в связи с наличием в ЕГРЮЛ недостоверных сведений о данной организации. Ранее, 16 августа 2018 г., в ЕГРЮЛ внесена запись о создании новой организации ООО «Кировец», учредителем которой является В.В.Р., а лицом, имеющим право действовать без доверенности, —управляющая ИП Н.Н.В. Эти же лица значились в качестве учредителя и управляющего ООО «ЖЭУ 1».

Наряду с указанными данными суд учел, что согласно списку сотрудников ООО «Кировец», книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним у ответчика работают 82 человека (из них 29 <...>, в числе которых К.Л.И.) и все они приняты на работу 16 октября 2018 г.

Из трудовой книжки К.Л.И. суд обнаружил, что с 01 апреля 2016 г. она работала <...> в ООО «ЖЭУ 1», откуда уволена по собственному желанию 15 октября 2018 г., а 16 октября 2018 г. принята на работу в ООО «Кировец». При этом запись об ее увольнении из ООО «ЖЭУ 1» выполнена специалистом по ДП – М.О.В. В трудовой книжке истца записи об увольнении из ООО «ЖЭУ 1» и о принятии на работу в ООО «Кировец» с признанием этой записи недействительной выполнены тем же специалистом по ДП и кадрам – М.О.В.

Изложенное в совокупности позволяет согласиться с позицией З. о том, что 15 октября 2018 г. она и другие работ-

ники написали заявления об увольнении из ООО «ЖЭУ» по собственному желанию, т.к. работодатель пояснил им о смене наименования организации на ООО «Кировец» и последующем их трудоустройстве в ООО «Кировец» на прежних условиях.

В суде первой инстанции и в заявлении, поданном 12 ноября 2018 г. в приемную Президента РФ в Омской области, З. указывала на то, что с 16 октября 2018 г. по 09 ноября 2018 г. она уже как <...> ООО «Кировец» продолжала осуществлять уборку придомовой территории многоквартирных домов, расположенных по адресу: <...>; <...>; <...>; <...>, ее работу контролировали <...> С.О.В. и <...> Ч.А.В.

Факт работы данных лиц (С.О.В., Ч.А.В.) в ООО «Кировец» ответной стороной не оспаривался и зафиксирован в представленных в материалы дела документах (списке сотрудников, акте от 16 октября 2018 г. об отказе истца от заключения гражданско-правового договора). Также представитель ответчика в письменных возражениях на исковое заявление указал тот же перечень многоквартирных домов, территорию которых предлагалось убирать истцу в связи с намерением заключить с ней гражданско-правовой договор.

Выполнение же истцом трудовой функции дворника в спорный период подтвердили допрошенные районным судом свидетели П.В.А. – старший по дому <...> и Н.В.И., проживающая в доме <...>. У суда не было оснований ставить под сомнение истинность фактов, сообщенных свидетелями.

Данных о какой-либо заинтересованности свидетелей в исходе дела не имелось, их показания соответствуют и не противоречат обстоятельствам, сведения о которых содержатся в других собранных по делу доказательствах.

Контрольные задания:

Разобрать судебную практику. Подготовить ролевую игру по имитации судебного процесса. Порядок выполнения задания: Студенты изучают решение суда. Находят в нем первоначальные исковые требования, возражения ответчика, мнение прокурора (при наличии). Группа делится на подгруппы по ролям – участникам гражданского процесса: истец, ответчик, прокурор (при участии), свидетели, суд. Каждая подгруппа готовит свое выступление. Суд и прокурор готовят вопросы по делу. На практическом занятии разыгрывается имитация судебного процесса.

Общетеоретические вопросы

Принципы трудового права

В правоприменительной практике любой юрист, прежде всего, должен знать и понимать основополагающие начала той отрасли права, которую он применяет. Это необходимо для правильного применения норм там, где нет прямой регулирующей нормы. Основополагающие начала – это принципы. В необходимых случаях правовые принципы восполняют пробелы в законодательном регулировании отдель-

ных сторон общественных отношений, не урегулированных правом. Этим самым они помогают практическим органам в решении вопросов, еще не урегулированных законодательством. Принципы носят более постоянный характер, чем правовые нормы, непосредственно регулирующие общественные отношения. Правовые принципы – это выраженные в законодательстве исходные начала, руководящие идеи, характеризующие основное содержание и внутреннее единство правового регулирования общественных отношений.

Принципы трудового права основываются на общепризнанных нормах международного права и Конституции Российской Федерации. Принципы трудового права – это руководящие начала правовой политики в области организации и применения труда работников, общая направленность развития системы правовых норм. На содержание принципов трудового права оказывают влияние изменения экономических основ общества, характера труда, общественно-трудовых отношений и другие факторы.

Общие международные и конституционные принципы в сфере труда определены в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Этот принцип закреплен в статье 37 Конституции России.
2. Принудительный труд запрещен. Конвенция Междуна-

родной организации труда № 29 «О принудительном и обязательном труде» определяет принудительный или обязательный труд как всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

В соответствии со статьей 4 Трудового кодекса Российской Федерации принудительный труд представляет собой выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с действующим законодательством он вправе отказаться от её выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой её не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности, необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Этот принцип также закреплён в статье 37 Конституции России. Реализуется этот принцип в целом комплексе нормативов под общим понятием «охрана труда», которые содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, других федеральных законах, нормативных актах органов исполнительной власти, нормативно-правовых актах субъектов Российской Федерации и локальных нормативных актах.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Несколько глав Трудового кодекса Российской Федерации определяют основы и порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

5. Каждый имеет право на отдых. Этот принцип закреплён также в статье 37 Конституции Российской Федерации. Законодательно закреплены максимальная продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни,

минимальный размер оплачиваемых ежегодных отпусков.

6. Запрет дискриминации в сфере труда. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый гражданин имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Согласно статье 3 Трудового кодекса Российской Федерации никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения и т.д. Не признаются дискриминацией ограничения прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда законными требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Не признается дискриминацией установление в определённых случаях различий, исключений, предпочтений, если это предусмотрено законом.

7. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы, реализованы в Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

8. Равенство прав и возможностей работников. Общие нормы трудового законодательства распространяются на

всех работников, независимо от пола и возраста. Дискриминация запрещена. Однако в отношении некоторых категорий работников установлены особенные, дифференцированные нормы. Дифференцированный подход с учетом социального статуса работника не считается дискриминацией, поскольку обусловлен различными физическими и физиологическими особенностями человека.

9. 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 минимального размера оплаты труда. Этот принцип закреплен как в Конституции России (статья 37), так и в ряде других норм Трудового кодекса Российской Федерации и федеральных законах.

10. Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Закон устанавливает обязанность работодателя и право работника на повышение квалификации, переподготовку, независимую оценку квалификации, которые в свою очередь дают возможность работнику на продвижение по службе.

11. Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, вклю-

чая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них. Данный принцип закреплен в статье 30 Конституции России, реализуется в нормах Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и других нормативных актах.

12. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах. Этот принцип реализуется в основах социального партнёрства. Каждый работник может принимать участие в управлении организацией непосредственно сам или через своих представителей, например, профессиональные союзы. Вся законотворческая деятельность в сфере социально-трудовых отношений осуществляется только с участием представителей работников.

13. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Этот принцип вытекает в метод регулирования трудового права. Минимальные гарантии определены на государственном уровне, непосредственные условия труда отражаются в трудовом договоре.

14. Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Социальное партнёрство – это основа основ регулирования трудовых отношений.

Каким образом оно реализуется, будет рассмотрено далее.

15. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Этот принцип реализуется в нормах Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральном законе от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и других нормах.

16. Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением. Государственный надзор и контроль определен в трудовом законодательстве как способ защиты трудовых прав граждан. Целый ряд нормативных актов, в т.ч. и устанавливающие административную ответственность, регламентируют порядок, условия и последствия проведения государственного надзора и контроля, право работника на обращение в органы надзора за помощью.

17. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту. Кроме общесудебной и самозащиты, трудовое право знает особые способы защиты прав граждан, не свойственные другим отраслям. Это государственный надзор (контроль) в сфере труда и общественный контроль силами профессиональных союзов.

18. Обязанность сторон трудового договора соблюдать

условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Этот принцип реализуется посредством законодательного закрепления ответственности сторон трудового договора за нарушения его условий друг перед другом и перед государством.

19. Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Законодательно закреплены права профессиональных союзов на осуществление общественного контроля.

20. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Работник, чьи трудовые права были нарушены, имеет право через суд требовать возмещение морального вреда, причиненного ему этими нарушениями.

21. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников. Одним из обязательных для включения в трудовой договор условий труда является условие об обязательном социальном страховании, которое должен осуществлять работодатель в отношении каждого работника.

Методы трудового права

Метод права – это совокупность приёмов и способов воздействия на трудовые отношения, т.е. способы регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Трудовое право своеобразно в своих методах регулирования. Это объясняется его частноправовым происхождением. С одной стороны, трудовое право регулирует отношения между двумя частными сторонами: работником и работодателем. Даже если со стороны работодателя выступает государственное или муниципальное учреждение, оно выступает как работодатель частно, а не публично, т.е. в данных отношениях выражает свое индивидуально ему принадлежащее отношение. С другой стороны, практически все стороны трудовых отношений определены законодательством, т.е. регулируются государством, а значит имеют публичный характер.

Поэтому методы трудового права характеризуются следующими основными чертами:

Сочетание государственного и локального регулирования.

На государственном уровне регулирования устанавливается минимум гарантий трудовых прав работников: минимальный размер оплаты труда, включая минимальные размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоня-

ющихся от нормальных; меры дисциплинарной и материальной ответственности; охраны труда; максимальную продолжительность рабочего времени; вводится тарифная система для бюджетников; принимаются важнейшие нормативные акты по вопросам дисциплины и охраны труда работников; особые гарантии для отдельных категорий работников, включая женщин, несовершеннолетних, работников-инвалидов; гарантии и компенсации при увольнении и другие минимумы.

Одним из основных государственных нормативных актов является Трудовой кодекс Российской Федерации. Многие нормы Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливая минимумы, отсылают для конкретизации вопроса к локальным нормативным актам работодателя.

С помощью локального правового регулирования устанавливаются: режим рабочего времени; системы оплаты труда; льготы и преимущества работникам за счет средств работодателя (сверх минимальных гарантий, установленных государственными нормативными актами); графики отпусков; условия коллективного договора и др. Принятый в результате локального регулирования нормативный акт распространяет свое действие в пределах данной организации.

Например, норма статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации обязывает оплачивать работу в ночное время в повышенном размере. Эта же норма регламентирует, что минимальный размер повышения оплаты труда в ночное

время установлен Правительством Российской Федерации. Постановлением Правительства России от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» такой минимум установлен – 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретный размер оплаты труда в ночное время Трудовой кодекс Российской Федерации предлагает устанавливать локальными нормативными актами работодателя.

На данном примере мы видим сочетание государственного регулирования оплаты труда в ночное время (установлен минимум) и локального регулирования (конкретный размер устанавливается на локальном уровне).

Сочетанием договорного, рекомендательного и императивного регулирования.

В основе возникновения трудовых отношений лежит трудовой договор, т.е. имеет место договорное регулирование. Обязательность письменной формы трудового договора, закрепленная в законе, носит императивный характер. А вот «разрешение» или «рекомендация» на регулирование некоторых социально-трудовых отношений с помощью соглашения или коллективного договора сочетает в себе и договорное регулирование, и рекомендацию государства на «желательное» поведение сторон трудового договора.

Главная особенность договорного способа регулирования

– то, что установлено трудовым договором (будь то обязательные или дополнительные условия труда), не может быть изменено в одностороннем порядке, а только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

Суть рекомендательного способа заключается в том, что государство определяет ожидаемое и должное поведение субъектов трудовых отношений.

Императивный метод предполагает обязательное исполнение требований государства, за неисполнение предусмотрена юридическая ответственность.

Участие в регулировании трудовых отношений представителей работодателей, их объединений, и работников, их объединений, – профессиональных союзов.

Право сторон трудового договора на участие в регулировании трудовых отношений непосредственно или через своих представителей определено трудовым законодательством на федеральном, региональном, отраслевом и на локальном уровнях.

Этот принцип реализуется при принятии законодательных актов в сфере социально-трудовых отношений путем обсуждения их на площадках Российской трёхсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, созданной Федеральным законом от 01 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Порядок учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов или при увольнении работников в отдельных случаях закреплён в статьях 372, 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

Особые способы защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей, признание «слабой» стороной трудового договора работника.

К особенностям защиты трудовых прав следует отнести:

- осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства (статья 352 Трудового кодекса Российской Федерации);
- защита трудовых прав профсоюзами;
- упрощенный порядок решения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, которая создаётся непосредственно у работодателя;
- сокращенные сроки рассмотрения трудовых дел в судах;
- обязательное участие прокурора при рассмотрении отдельных трудовых споров;
- немедленное исполнение решения суда о восстановлении на работе.

За нарушение трудового законодательства предусмотрена не только материальная, но и административная и даже уголовная ответственность.

5. Единство и дифференциация правовых норм.

Нормы трудового права делятся на две группы:

– общие нормы, которые распространяются на всех работников;

– специальные (дифференцированные) нормы, распространяющиеся на отдельные категории работников (несовершеннолетних; женщин; инвалидов; работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда; лиц, работающих в районах с особыми природными, географическими и геологическими условиями и др.).

Единство и дифференциация в трудовом праве выражается в соотношении общих и специальных норм. Единство проявляется в общих нормах, а дифференциация – в специальных. Общие нормы обязательны для всех собственников или уполномоченных ими органов, могут быть изменены только в сторону улучшения положения работников по сравнению с действующим законодательством. Специальные нормы конкретизируют общие, дополняют их, а в некоторых случаях устанавливают изъятия из общих норм.

Система трудового права

Система права – это совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль права) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования – правовые институты. Правовой институт – это определённая общность норм внутри отрасли права.

Трудовое законодательство представляет собой систему

нормативных правовых актов, посредством которых регламентируются трудовые отношения. Основным актом трудового законодательства является Трудовой кодекс Российской Федерации – сводный федеральный закон, действующий на всей территории РФ.

Согласно статье 72 Конституции России, трудовое законодательство относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. По предметам совместного ведения издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.

Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными федеральными законами;
- указами Президента Российской Федерации;
- постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативно-правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
- конституциями (уставами), законами и иными нормативно-правовыми актами субъектов Российской Федерации;
- актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового пра-

ва, которые составляют систему трудового законодательства.

Трудовой кодекс – основной акт трудового законодательства, и нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу Российской Федерации.

В соответствии со статьей 72 Конституции России трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов.

К ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории России федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- основы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения; особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников и т. д.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

По вопросам, не урегулированным на федеральном уровне, органы государственной власти субъектов Российской Федерации могут принимать законы и иные нормативные

правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального нормативного правового акта по этим вопросам нормативный правовой акт субъекта РФ должен быть приведен в соответствие с федеральными.

Согласно статье 7 Трудового кодекса Российской Федерации органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции.

Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции (например, вводить правила внутреннего трудового распорядка). Действие локальных нормативных актов о труде (коллективного договора, соглашения об охране труда, положения о премировании и т. д.) распространяется только на работников конкретного предприятия, учреждения или организации. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, либо принятые без учета мнения представительного органа работников, являются недействительными.

Когда международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила, установленные международным договором.

Действие законов и иных нормативно-правовых актов, со-

державших нормы трудового права по кругу лиц, во времени и пространстве. Трудовой кодекс Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, обязательны для применения на всей территории России для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства.

На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если согласно Трудовому кодексу Российской Федерации они одновре-

менно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
- других лиц, если это установлено федеральным законом.

В соответствии со статьей 12 Трудового кодекса Российской Федерации закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие в связи:

- с истечением срока его действия;
- вступлением в силу акта равной или высшей юридической силы;
- отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в дей-

ствие. Действие закона или указанного нормативного правового акта распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

Федеральные законы, иные нормативные правовые акты России, содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, возникающие на всей территории России, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах этой организации, а их требования обязательны для всех подразделений, управлений, отделов и т. п., а также должностных лиц.

Согласно статье 14 Трудового кодекса Российской Федерации:

– течение сроков, с которыми Трудовой кодекс Российской Федерации связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой

определено начало возникновения указанных прав и обязанностей;

– течение сроков, с которыми Трудовой кодекс Российской Федерации связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

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. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Система трудового права состоит из общей и особенной частей. Общая часть включает те нормы и положения, которые носят общий характер и в равной степени применимы ко всему или большинству правовых институтов особенной части. Особенная часть включает в себя правовые нормы, регулирующие составные элементы трудовых отношений и устанавливающие отдельные права и обязанности их участников.

Современная система трудового права России включает в себя следующие институты:

– трудоустройства (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с подысканием человеком работы);

- социального партнёрства в сфере труда;
- трудового договора (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с приёмом на работу, переводами на другую работу и увольнением);
- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты и нормирования труда (институт заработной платы);
- охраны труда;
- дисциплины труда;
- материальной ответственности сторон трудового договора;
- государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраной труда;
- защиты трудовых прав и разрешения трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

Перечисленные институты трудового права представляют собой исторически объективно сложившиеся подразделения этой отрасли права.

Вся система трудового права подразделяется на три большие части – общую, особенную и специальную.

Источники трудового права

Под источниками права понимают действующие в государстве официальные документы, устанавливающие нормы права; внешний результат правотворческой деятельности государства, с помощью которой воля законодателя становится

ся обязательной для исполнения.

Отрасль трудового права имеет специфические, отличные от других отраслей источники. Это объясняется тем, что многие вопросы в сфере трудового права регулируются на региональном, локальном уровнях, т.е. децентрализованно.

Трудовое право России формируется из значительного количества правовых норм: законов, указов, постановлений правительства, всевозможных ведомственных актов и внутриорганизационных актов локального регулирования. Все они в различной степени определяют поведение людей в процессе труда и регулируют общественные отношения, составляющие предмет трудового права.

Юридической основой и базой для построения, развития и совершенствования всей системы источников российского трудового права является Конституция Российской Федерации, имеющая высшую юридическую силу в системе законодательных и иных нормативных актов государства в сфере труда.

Участие России в международных организациях и признание ею международно-правовых актов и соглашений по вопросам труда является основанием для того, чтобы говорить о международных актах как источнике российского трудового права.

Согласно статье 5 Трудового кодекса Российской Федерации регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с по-

МОЩЬЮ:

- Конституции Российской Федерации;
- федеральных конституционных законов;
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- иных федеральных законов;
- указов Президента Российской Федерации;
- постановлений Правительства Российской Федерации;
- нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти;
- конституции (уставов), законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации;
- локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Система источников трудового права – это последовательное расположение во взаимосвязи всех актов трудового законодательства по их назначению, субординации, подчиненности. Источники трудового права составляют определенную систему, которая включает в себя разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия.

Юридическая сила правового акта в системе источников оказывает влияние на его действие и правомерность. Высшей юридической силой обладают международные правовые акты, признанные (ратифицированные) в Российской Федерации. Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы имеют абсолютное верховенство среди других нормативно-правовых

актов на всей территории страны. В случае несоответствия или противоречия нижестоящего по юридической силе акта вышестоящему он не подлежит применению или применяется только в части не противоречащей.

Система источников российского трудового права имеет и другие особенности:

- наличие тенденции к увеличению диспозитивных и локальных норм и актов ненормативного характера (социально-партнерские соглашения и коллективные договоры);
- составной частью системы источников являются международные правовые акты, имеющие непосредственное действие, как и отечественные законодательные акты в сфере труда;
- наличие большого количества специализированных актов отраслевого и межотраслевого характера;
- участие в нормотворческой деятельности самих работников, общественных организаций (профсоюзы, ассоциации), работодателей как по созданию локальных и отраслевых нормативных актов, так и через представителей на уровне Федерации и ее субъектов;
- специальные нормы (принятые для отдельных категорий работников).

Материалы для практических занятий

Липецкий областной суд (апелляционное определение от 14 мая 2018 г. по делу № 33-1511/2018) не поддержал ист-

ца, обжалующего необоснованный отказ в приеме на работу. Суд, руководствуясь статьей 2 Трудового кодекса Российской Федерации, указал, что труд свободен, каждый вправе выбирать, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Между тем, согласно части 3 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работника, которые определяются свойствами данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, а также обстоятельствами, связанными с деловыми качествами работников. С учетом положений статьи 8, части 1 статьи 34, части 1 и 2 статьи 35 Конституции Российской Федерации и абзаца 2 части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель, в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения. Заключение трудового договора с конкретным

лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Судом было установлено, что истица ранее работала у ответчика. Зарекомендовала себя как нарушитель закона, а именно: работодателю были представлены несоответствующие документы о проживании при отчете за командировку. Работница была уволена. Однако впоследствии она обратилась с просьбой о приеме на работу к этому же работодателю. Работодатель, ответчик по делу, отказал истице в приеме на работу, указав на наличие признаков противоправных действий в отношении работодателя в прошлом.

Суд определил, что при установлении фактов, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, определенный уровень образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Свердловский областной суд (апелляционное определение от 5 октября 2018 г. по делу N 33-17456/2018) частично удовлетворил иск в части признания действий работода-

теля, ответчика по делу, как имеющие дискриминационный характер, взыскал с ответчика моральный вред.

Руководствуясь положениями ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации, Порядка обучения требованиям охраны труда и проверки знаний по охране труда работников организаций (утв. Постановлением Министерства труда России и Министерства образования и науки России от 13 января 2013 г. № 1/29), работодатель назначил работнику, водителю, прохождение обучения и проверку знаний в области охраны труда. Работник несколько раз неудовлетворительно прошел проверку знаний, несколько раз не явился на заседание экзаменационной комиссии. Каждый раз работодатель после проведенного экзамена в силу статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации издавал приказ об отстранении работника от работы в связи с неудовлетворительным прохождением в установленном порядке проверки знаний и навыков в области охраны труда.

Однако суд, исследуя материалы проведения проверки знаний, установил, что в очередной раз истец – работник – правомерно ответил на все поставленные вопросы, допустив некоторые несущественные неточности по одному из трех вопросов. Суд при таких обстоятельствах признал, что работодатель неправоммерно признал работника не прошедшим проверку знаний. Соответственно, последующее за этим отстранение от работы стало незаконным. Судебная коллегия признала работника подвергнутым дискриминации. Это вы-

разилось в том, что ответчик ограничил право истца на труд, поскольку пришел к выводу о том, что он не прошел проверку знаний охраны труда, тогда как правовых оснований для указанного вывода не имелось.

Воронежский областной суд (апелляционное определение от 9 июля 2019 г. по делу № 33-4251) взыскал с ответчика в пользу истца в счет возмещения морального вреда, причиненного ему в результате несчастного случая на производстве, в размере 200 000 руб. Суд руководствовался принципом трудового права, закрепленным в статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно: обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; обязательность возмещения вреда. Материалами дела несчастный случай на производстве подтвержден, истец понес не только моральный, но и физический ущерб.

Истица М.Е. обжаловала положение об оплате труда в части назначения стимулирующих выплат как дискриминирующее ее по отношению к другим работникам. Ответчик по делу – Публичное акционерное общество «Аэрофлот – российские авиалинии». Московский городской суд (апелляционное определение от 6 сентября 2017 г. № 33-33167/2017) удовлетворил требования истца в данной части.

Истица состояла в трудовых отношениях с ПАО «Аэрофлот» с 03.12.2010 г., занимая должность бортпроводника,

на условиях трудового договора № *** от 03.12.2010 г. и дополнительных соглашений к нему.

Условиями трудового договора, заключенного с истцом, к числу обязанностей работника отнесено осуществление трудовых обязанностей, связанных с летной работой, в форменной одежде установленного образца, которая должна быть чистой, выглаженной и быть в хорошем состоянии; а также предусмотрено, что за выполнение трудовых обязанностей работнику устанавливается должностной оклад в определенном размере; организация, форма и система оплаты труда работника устанавливается соответствующим локальным нормативным актом работодателя.

У ответчика разработано и действует Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников департамента обслуживания на борту и филиалов, руководящего, инспекторского и инструкторского состава департамента управления безопасностью полетов и департамента подготовки авиационного персонала, утвержденное приказом генерального директора ответчика № *** от 21.05.2014 г., согласно п. 3.2.13. которого бортпроводникам, старшим бортпроводникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за личный вклад в повышение профессионального мастерства и рост объемов выполнения летной работы при достижении ими определенных часов налета в гражданской авиации.

Согласно п. 3.2.13.2. указанного Положения, обязатель-

ными основаниями для установления надбавки являются: определенный годовой налет часов; выполнение требований стандартов ответчика; определенная оценка знания иностранного языка; отсутствие либо наличие повышения квалификационной категории.

Также в данном пункте Положения предусмотрено, что размер надбавки за личный вклад бортпроводникам, старшим бортпроводникам устанавливается за фактически отработанное время в соответствии с критериями оценки работы бортпроводников и старших бортпроводников для расчета размера надбавки за личный вклад – приложение 5.2.

Одним из критериев оценки работы бортпроводников и старших бортпроводников для расчета размера надбавки за личный вклад в соответствии с приложением 5.2. к указанному выше Положению, являются «показатели профессиональной успешности», которые оцениваются в диапазоне от 0 до 225 руб.

Приказом генерального директора ответчика от 07.09.2011 г. № *** были утверждены «Требования к членам кабинного экипажа», подпунктом 7.1 которых предусмотрены следующие требования к физическим данным:

Рост для женщин – 160—175 см, для мужчин – 170—185 см.

Вес – пропорционально росту.

ИМТ в диапазоне 16—25.

Размер одежды: для женщин – 42—48, для мужчин – 46

На основании несоответствия истца по требованиям к физическим данным в части установленного диапазона размера одежды, размер установленной ей надбавки за личный вклад был снижен с 212 руб. 50 коп. за каждый час налета до 163 руб., начиная с октября 2016 г., что со стороны ответчика не оспаривалось.

Суд признал требования к физическим данным и размеру одежды работника как фактор для снижения оплаты труда дискриминационным, указав следующее.

В соответствии с положениями ч. 1 ст. 17 Конституции РФ в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией.

Согласно ч. ч. 2, 3 ст. 19 Конституции РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

В силу ч. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет 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.

В соответствии с положениями статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

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 социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения

национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Согласно ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г., в целях настоящей Конвенции термин «дискриминация» включает:

а) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией.

В целях настоящей Конвенции термины «труд» и «заня-

тия» включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда.

Судом установлено, что заключенным с истцом трудовым договором была предусмотрена обязанность истца осуществлять трудовую функцию, связанную с летной работой, в форменной одежде установленного образца, которая должна быть чистой, выглаженной и быть в хорошем состоянии, каких-либо ограничений относительно размера форменной одежды условия заключенного между сторонами трудового договора не содержат.

Положениями ст. 52 Воздушного Кодекса РФ предусмотрено, что требования к специалистам согласно перечням специалистов авиационного персонала, к числу которых отнесена истец по занимаемой ею должности, устанавливаются федеральными авиационными правилами.

Приказом Министерства транспорта РФ от 12.09.2008 г. № 147 утверждены Федеральные авиационные правила «Требования к членам экипажа воздушных судов, специалистам по техническому обслуживанию воздушных судов и сотрудникам по обеспечению полетов (полетным диспетчерам) гражданской авиации», действие которых в соответствии с п. 1.2. распространено, в числе прочих, на бортпроводников.

Федеральными авиационными правилами установлены определенные требования к обладателям свидетельства бортпроводника.

При условии соблюдения требований, указанных в Пра-

вилах, обладатель свидетельства бортпроводника может осуществлять функции бортпроводника на любых типах воздушных судов, на которых обладатель свидетельства продемонстрировал умения.

Судом установлено, что нареканий относительно ненадлежащего выполнения возложенных на нее трудовых обязанностей истец не имела, дисциплинарные взыскания на нее не налагались, от полетов, в том числе по состоянию здоровья и по медицинским критериям, обусловленным спецификой выполнения трудовой функции, она не отстранялась, аттестация на соответствие занимаемой должности и практика ею были пройдены успешно, жалоб от пассажиров воздушного судна относительно ненадлежащего выполнения истцом трудовых обязанностей, связанных с обстоятельствами, указанными ответчиком в качестве основания для установления оспариваемых истцом критериев оценки личного вклада – ограниченный объем рабочего пространства в пределах воздушного судна и специфика трудовой функции бортпроводников, либо доказательств, подтверждающих наличие указанных недочетов в работе истца, в материалы дела не представлено.

Единственным критерием для снижения истцу надбавки за личный вклад явилось ее не соответствие антропометрическим параметрам, установленным в пп. 7.1 Требований к членам кабинного экипажа, утвержденных Приказом генерального директора ответчика от 07.09.2011 г. № 416, в

части установления физических данных, а именно: размера одежды, иных оснований для снижения размера указанной надбавки не имелось.

Суд указал, что, принимая во внимание приведенные выше положения Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г., ст. 3 ТК РФ, ст. 52 ВК РФ и Федеральных авиационных правил «Требования к членам экипажа воздушных судов, специалистам по техническому обслуживанию воздушных судов и сотрудникам по обеспечению полетов (полетным диспетчерам) гражданской авиации», утвержденных Приказом Министерства транспорта РФ от 12.09.2008 г. № 147, следует сделать вывод о том, что снижение размера надбавки истца не было основано на специфических требованиях, связанных с определенной работой, и на обстоятельствах, связанных с деловыми качествами истца, в связи с чем, учитывая, что установление требований к бортпроводникам по размеру одежды не установлено федеральным законодательством.

Суд определил, что пп. 7.1 Требований к членам кабинного экипажа, утвержденных Приказом генерального директора ответчика от 07.09.2011 г. № 416, в части установления физических данных, как критериев оценки работы истца для расчета размера выплачиваемой ей надбавки за личный вклад, носит дискриминационный характер.

При рассмотрении дел суды обращают внимание не только на права работника, но и на злоупотребление правом. Так,

Нижегородский областной суд (постановление Президиума от 24 апреля 2019 г. по делу № 44г-19/2019) не поддержал требования истца. Истец просил восстановить его в должности управляющего с 2012 г., исковые требования подал в 2017 г. Истец указал, что не был ознакомлен с приказом об увольнении, узнал о нем только после проверки Государственной инспекции труда, проведенной в 2017 г. по его жалобе. В суде было установлено, что истец работал у своей бывшей супруги по 2012 г., в 2013 г. их брак был расторгнут. Истец указал, что заявление об увольнении было написано и подписано не им. Графическая экспертиза показала, что подпись на заявлении не принадлежит истцу. Суды первой и апелляционной инстанций поддержали исковые требования истца. Суд кассационной инстанции указал, что с соответствию со статьей 2 Трудового кодекса Российской Федерации исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных

актов, содержащих нормы трудового права. Таким образом, статьей 2 Трудового кодекса Российской Федерации закреплена взаимность прав и обязанностей работодателей и работников по исполнению условий трудового договора, не предполагающая использование своих прав вопреки правам другой стороны. Как разъяснено в п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. Для установления наличия или отсутствия злоупотребления участниками трудовых отношений своими правами при реализации своих прав и обязанностей, предусмотренных законодательством, необходимо исследование и оценка конкретных действий и поведения этих лиц с позиции возможных негативных последствий для этих отношений, для прав и законных интересов иных граждан и юридических лиц. Исковые требования о восстановлении истцом были поданы спустя 5 лет после начала невыплаты заработной платы, о чем истец знал. Соответственно, истец не мог не догадываться о том, что он уволен с работы несмотря на то, что формально с приказом об увольнении ознакомлен не был. Не обращаясь

в судебные инстанции, по мнению суда, истец злоупотребил своими правами, которые формально позволяют ему начать отсчет срока давности с момента ознакомления с приказом. Данные юридически значимые факты в суде исследованы не были. Кассационный суд направил дело на новое рассмотрение.

Контрольные задания:

Разобрать судебную практику. Подготовить ролевую игру по имитации судебного процесса. Порядок выполнения задания: студенты изучают решение суда, находят в нем первоначальные исковые требования, возражения ответчика, мнение прокурора (при наличии). Группа делится на подгруппы по ролям – участникам гражданского процесса: истец, ответчик, прокурор (при участии), свидетели, суд. Каждая подгруппа готовит свое выступление. Суд и прокурор готовят вопросы по делу. На практическом занятии разыгрывается имитация судебного процесса.

Стороны трудовых отношений

Стороны трудовых отношений. Непосредственно связанные трудовыми отношениями лица (участники трудовых отношений), которые в силу имеющихся особенностей могут быть носителями субъективных юридических прав и обязанностей, считаются сторонами (субъектами) трудовых отношений.

Сторонами трудовых отношений определены: работник и работодатель.

Работник – это всегда только физическое лицо, вступившее в трудовые отношения. Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 16 лет.

С пятнадцатилетнего возраста в трудовые отношения для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, могут вступать лица, получившие общее образование. Лица, достигшие возраста 15 лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Лица, достигшие возраста 14 лет, могут вступать в трудовые отношения при определенных законом условиях:

- с письменного согласия одного из родителей (попечителя);
- с письменного согласия органа опеки и попечительства;
- для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;
- без ущерба для освоения образовательной программы.

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. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Основные права и обязанности работников, предусмотренные статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации, установлены в соответствии с Декларацией прав и свобод человека и гражданина, принятой Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 г., требованиями соответствующих конвенций МОТ («О принудительном и обязательном труде» 1930 г., «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» 1935 г., «Об охране заработной платы» 1949 г. и т. д.), а также в соответствии с Конституцией России.

К основным правам работника, предусмотренным статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации, относятся:

- право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;
- право на предоставление ему работы, обусловленной

трудовым договором;

– право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

– право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

– право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

– право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

– право на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном действующим законодательством;

– право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

– право на участие в управлении организацией в предусмотренных действующим законодательством и коллектив-

ным договором формах;

- право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством;

- право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;

- право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

К основным обязанностям работника, предусмотренным статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации, относятся:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работодатель может быть как физическим, так и юридическим лицом, вступившим в трудовые отношения с работником.

Работодатели – физические лица, делятся на два вида:

– физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты. Чтобы этим категориям граждан получить статус работодателя, они должны вступить в трудовые отношения с работником, т.е. нанять его на работу;

– физические лица, не отнесенные к первому виду, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Спецификой этих работодателей является то, что дале-

ко не все нормы трудового законодательства распространяются на эти отношения. Все особенности этих трудовых отношений определены законодательно.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия

своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, когда от имени работодателя выступают физические лица, не достигшие совершеннолетия, их законные представители (родители, опекуны, попечители) несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателя – юридического лица субсидиарную ответственность несут собственник имущества, учредитель (участник) юридического лица в случаях, в которых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлена субсидиарная ответственность собственника имущества, учредителя (участника) по обязательствам юридического лица.

К основным правам работодателя, предусмотренным статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации, относят:

- право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;
- право вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- право поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- право требовать от работников исполнения ими трудо-

вых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

– право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

– право принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

– право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

– право создавать производственный совет (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) – 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. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным ак-

том. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

– право реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатели несут обязанности, предусмотренные статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществля-

ющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных действующим законодательством и коллективным договором формах;

– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе [законодательством](#) о

специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Контрольные задания:

– охарактеризуйте стороны трудовых отношений (каждую в отдельности).

Социальное партнёрство в сфере труда

Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, называется социальным партнерством в сфере труда (статья 23 Трудового кодекса Российской Федерации).

Социальное партнёрство строится на определенных принципах (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации):

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии соци-

ального партнёрства на демократической основе;

- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств и их реальность для исполнения;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Сторонами социального партнёрства выступают работники и работодатели в лице уполномоченных представителей (статья 25 Трудового кодекса Российской Федерации). Представители сторон должны обладать необходимыми полномочиями, только в этом случае на них может быть возложена ответственность как на стороны социального партнёрства.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнёрства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей.

При заключении соглашений на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и му-

ниципальном уровнях органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают стороной социального партнерства.

Устанавливаются следующие уровни социального партнерства: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный и уровень организации, или локальный (статьи 26 и 45 Трудового кодекса Российской Федерации).

На федеральном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации. На этом уровне заключается Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России. В Генеральном соглашении содержатся общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

На межрегиональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации. На этом уровне заключается межрегиональное соглашение, которое устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

На региональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации. Соответственно на региональном уровне заклю-

чается региональное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования труда на уровне субъекта Российской Федерации.

На отраслевом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях). Заключаемое отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться также на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях.

На территориальном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании. Заключаемое территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

На локальном уровне (уровне организации) устанавливаются конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем. На этом уровне заключаются коллективные договоры, проводятся консультации между работниками и работодателями, происходит обмен информацией, работодатель учитывает мнение профсоюза при принятии локальных актов, увольнении работников и при решении других вопросов.

Формы социального партнёрства (статья 27 Трудового ко-

декса Российской Федерации):

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

4.1. Представители работников и работодателей в социальном партнёрстве. Органы социального партнёрства

Представителями работников в социальном партнёрстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в определенных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Представителями работодателя (статья 33 Трудового кодекса Российской Федерации) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора выступают руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с действующим законо-

дательством, учредительными документами работодателя и локальными нормативными актами.

Объединение работодателей – это некоммерческие организации, объединяющие на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Соответствующие объединения работодателей могут представлять интересы работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля над выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из представителей сторон, наделённых необходимыми полномочиями.

На федеральном уровне, на основании Федерального закона от 01 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» образована постоянно действующая Российская

трёхсторонняя комиссия (далее – РТК) по регулированию социально-трудовых отношений, работа которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трёхсторонней комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства России.

Главные цели Российской трёхсторонней комиссии – урегулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.

Основными задачами РТК являются:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;

- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики, а также рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения гене-

рального соглашения;

– изучение международного опыта; участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства; проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Права РТК:

– проводить с федеральными органами государственной власти консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;

– разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти предложения о принятии федеральных законов и иных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений;

– осуществлять взаимодействие с отраслевыми (межотраслевыми), региональными и иными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения и иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, реализации указанных соглашений;

– запрашивать у органов исполнительной власти, работодателей и (или) профессиональных союзов информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных до-

говорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

- осуществлять контроль над выполнением своих решений;

- приглашать для участия в своей деятельности представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов государственной власти, не являющихся членами Комиссии, а также ученых и специалистов, представителей других организаций;

- создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов;

- другие права, предусмотренные законодательством.

Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений создаются на различных уровнях для решения тех же вопросов.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации.

На территориальном уровне могут образовываться трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых

отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут создаваться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

На локальном уровне (в конкретной организации) комиссия формируется для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. На локальном уровне комиссию представляет не три, а две стороны – представители работников и работодатель.

4.2. Порядок ведения коллективных переговоров. Гарантии и компенсации участникам коллективных переговоров

Коллективные переговоры ведутся по инициативе представителей работников или работодателя. Это переговоры по вопросам подготовки, заключения или изменения коллективных договоров.

Представители стороны, получившей предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных

дней со дня получения указанного предложения. Для этого они направляют инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны. Днём начала коллективных переговоров является день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Порядок ведения коллективных переговоров определен в статье 37 Трудового кодекса Российской Федерации. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон – участников таких переговоров.

Не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса стороны должны предоставить друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением таких переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

Чтобы избежать разногласий между различными профсоюзами, которые могут представлять разные профессиональные группы работников у одного работодателя (например, спора о том, какая из профсоюзных организаций многочисленнее, а поэтому «главнее» и т.п.), и в целях повышения эффективности переговорного процесса, статья 37 Трудово-

го кодекса Российской Федерации подробно регламентирует порядок ведения коллективных переговоров. Он заключается в следующем.

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций они создают единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Единый представительный орган формируется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определён от каждой профсоюзной организации. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая в своих рядах более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, вправе по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Законом определено представительство общего собрания коллектива работников в переговорном процессе.

Так, если ни одна из первичных профсоюзных организа-

ций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание работников или конференция тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии её выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на федеральном, региональном, отраслевом уровне предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, который формируется с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. Если договориться о создании единого представительного органа для ведения коллективных

переговоров не удалось, право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

В случаях, когда стороны коллективных переговоров не смогли прийти к согласию по всем рассматриваемым или по части вопросов, составляется протокол разногласий (статья 38 Трудового кодекса Российской Федерации).

Лицам, участвующим в коллективных переговорах, законом предоставляются гарантии и компенсации. Так, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3-х месяцев (статья 39 Трудового кодекса Российской Федерации). Участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя. Исключения составляют случаи расторжения трудового договора за совершение дисциплинарного проступка.

4.3. Понятие, содержание, структура и действие коллективного договора

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий

социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации). В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон социально-трудовых отношений в данной организации с учётом специфики и условий труда, согласованные сторонами договора.

Если стороны не смогли согласовать отдельные положения проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев, они должны подписать его на согласованных условиях и одновременно составить протокол разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с действующим законодательством.

Коллективный договор может заключаться в организации, её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. При его заключении в филиале, представительстве представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

Содержание коллективного договора. Согласно статье 41 Трудового кодекса Российской Федерации, в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;

- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль по выполнению коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определённые сторонами.

Это лишь примерный перечень вопросов, которые могут быть предметом регулирования в коллективном договоре.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

4.4. Понятие и содержание соглашений в сфере труда, их виды и действие, порядок разработки

Коллективное соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнёрства в пределах их компетенции (статья 45 Трудового кодекса Российской Федерации).

Соглашение может предусматривать взаимные обязательства сторон по следующим вопросам (статья 46 Трудового кодекса Российской Федерации):

- оплата труда;
- условия и охрана труда;
- режимы труда и отдыха;
- развитие социального партнёрства;
- иные вопросы, определённые сторонами соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие виды соглашения: генеральное, межрегиональное; региональное; отрас-

левое или межотраслевое; территориальное.

Контрольные вопросы и задания:

Задание 1. Решите задачи

Задача 1.

Директор санатория потребовал от профкома освободить предоставленную ему для работы комнату и покинуть территорию санатория. Председатель профкома заявил протест. Тогда директор собрал собрание работников, которое под его нажимом приняло решение о том, чтобы профсоюз осуществлял свою деятельность вне территории санатория. Законны ли требования директора и решение собрания работников?

Задача 2.

На заводе «Каучук-синтез» действуют два профсоюза. В один входят работники независимо от профессии и места работы на заводе, в другой – часть программистов вычислительного центра. В орган какого профсоюза следует обращаться работнику за защитой его прав, если они нарушены работодателем?

Что означает терминология «соответствующий профсоюзный орган»?

Задание 2. Выберите правильный ответ (возможны несколько вариантов).

Коллективный договор, соглашение вступают в силу:

а) со дня подписания сторонами;

б) со дня, установленного коллективным договором, соглашением;

в) со дня уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду;

г) по истечении 10 дней со дня регистрации в соответствующем органе по труду.

Задание 3. Ответьте, учитывается ли мнение представительного органа работников (если да, то укажите статьи ТК РФ) при решении следующих вопросов:

а) о назначении работника на должность –;

б) о временном переводе работника –;

в) об увольнении работника в связи с сокращением штата, численности работников –;

г) о составлении графика сменности –;

д) о составлении графика отпусков –;

е) о привлечении работника к материальной ответственности –;

ж) о переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу –;

з) об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации –.

Задание 4. Ответьте на вопросы:

- принципы социального партнерства;
- стороны социального партнерства;
- формы социального партнерства;
- Российская трехсторонняя комиссия: понятие, статус;
- коллективные переговоры, участники коллективных переговоров, их статус;
- коллективный договор: понятие, содержание;
- соглашение в сфере труда: понятие, структура, виды, содержание.

Трудовой договор и его содержание

Определение трудового договора дано в статье 56 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со статьей 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись на том экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя.

Трудовые отношения возникают и при фактическом допущении к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен (статьи 15, 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Закон обязывает в дальнейшем оформить трудовые отношения в виде письменного трудового договора.

Немаловажным является содержание трудового договора, оно определено в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

Следует отметить, что часть 4 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусматривает ответственность за ненадлежащее оформление трудового договора в виде:

- административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 до 20 тысяч рублей;
- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5 до 10 тысяч рублей;

– на юридических лиц – от 50 до 100 тысяч рублей.

Под ненадлежащим оформлением трудового договора следует понимать нарушение статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации в части не включения в трудовой договор обязательных для него условий труда.

Условно трудовой договор можно разделить на три составляющие части:

– определяющая часть;

– обязательные для включения в трудовой договор условия труда;

– дополнительные условия труда.

Определяющая часть трудового договора – это то, что определяет трудовой договор как таковой и его стороны:

– фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

– сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

– идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

– сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

– место и дата заключения трудового договора.

Определяющая часть трудового договора прописывается в самом начале: «Организация (полное наименование), именуемая в дальнейшем «Работодатель», в лице главного врача (ФИО), действующего на основании Устава, с одной стороны, и гражданин (ФИО), именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:...» и в самом конце: «Реквизиты и подписи сторон».

Важным здесь является основание, в силу которого лицо, представляющее работодателя, наделено правом заключать трудовые договоры. Как правило, это первое лицо – генеральный директор. Он действует на основании Устава организации, где прописаны его полномочия как органа управления юридическим лицом. Однако генеральный директор имеет право делегировать эти полномочия другим лицам, например, заместителю или заведующему филиалом. Эти лица уже действуют не на основании Устава, а на основании другого документа: доверенности, положения, приказа и т.д. В этом случае правоустанавливающий документ должен быть указан в трудовом договоре.

Обязательные для включения в трудовой договор условия труда четко предусмотрены частью 2 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Не включение или не надлежащее включение их в трудовой договор как раз и будет основанием для привлечения к административной ответственности.

Место работы

Первое обязательное для включения в трудовой договор условие труда: место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения.

В Трудовом кодексе Российской Федерации не раскрывается содержание понятия «место работы». В теории трудового права под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение (Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26 февраля 2014 г.).

Место работы работника – это тот адрес, куда он должен приходить на работу каждый день. Это не обязательно адрес места регистрации организации. Актуальным на данный момент является укрупнение различных учреждений путем слияния в один единый комплекс нескольких, которые расположены территориально по разным адресам.

Определив только один адрес в качестве места работы, куда работник должен приходить на работу, работодатель ограничит свое право направлять работника, при необходимости, на работу в другое структурное подразделение учреждения, которое расположено по другому адресу. Это будет расцениваться как изменение условий трудового договора в одностороннем порядке.

Но иногда работодателю крайне необходимо это сделать. Например, в одной из поликлиник, входящих в состав медицинского учреждения, уволился врач-специалист. Необходимо срочно его заменить, пока не будет принят на работу другой работник. В другой поликлинике работают два таких врача-специалиста. Условия позволяют одного из них временно перевести на другое место работы. Временный перевод работника без его согласия возможен в порядке статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, но не более, чем на один месяц и при определенных условиях и основаниях. Однако в этом случае, возможно, потребуются более длительный перевод работника на работу по другому адресу. Указывая один адрес в качестве места работы, невозможно сделать это без согласия работника, который может его не дать. Для разрешения этих ситуаций рекомендуется указывать в качестве основного места работы работника – один адрес и другие адреса, где он может быть привлечен к работе: «Место работы работника: г. Москва, ул. Тверская, д. 3 и другие территориальные площадки работодателя». Необходи-

димом один из адресов указать как основной, другие адреса – как возможные для привлечения к работе по ним работника.

Здесь необходимо учесть, что «другие территориальные площадки» должны быть расположены в одном населенном пункте или одном административно-территориальном делении. Закон прямо оговаривает, что расположение структурного подразделения в другой местности (другом населенном пункте) следует оговаривать отдельно. Это очень актуально для Москвы и Московской области. Известно, что иногда Москва и Московская область располагаются по разную сторону одной и той же улицы. Однако в этом случае все же это будут разные административно-территориальные деления, т.е. разные места работы.

Трудовая функция

Второе обязательное для включения в трудовой договор условие труда – трудовая функция. Это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

Законодатель ограничил применение различных наименований трудовой функции следующим условием: если в соответствии с действующим законодательством с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот

либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Например, в системе образования есть соответствующие ограничения: отсутствие судимости или уголовного преследования по определенным статьям Уголовного кодекса Российской Федерации.

Соответственно, в системе образования все должности должны именоваться только в соответствии с квалификационными справочниками или профессиональными стандартами.

В системе здравоохранения, например, есть соответствующие гарантии: досрочная пенсия по отдельным должностям и в отдельных учреждениях. Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781 утвержден Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, в соответствии со статьями 30 и 31 Федерального закона «О страховых пенсиях» в порядке, установленном постановлением Правительства Российской

Федерации от 16 июля 2014 г. № 665.

В настоящий момент институт профессиональных стандартов находится в активном формировании. По состоянию на июль 2020 г. принято более 1300 профессиональных стандартов. Но работа продолжается.

Название должности в профессиональном стандарте берется не из названия самого профессионального стандарта, а из раздела «возможные наименования должностей». При этом каждый профессиональный стандарт имеет привязку к конкретному названию из Единого квалификационного справочника (далее – ЕКС). По имеющимся профессиональным стандартам, которые уже утверждены, названия должностей практически не меняются, но имеются новые названия. Так, например, профессиональный стандарт «специалист в области медико-профилактического дела» предусматривает такие возможные должности: главный специалист-эксперт, ведущий специалист-эксперт, специалист-эксперт, врач-бактериолог, врач-вирусолог, врач-дезинфектолог, врач клинической лабораторной диагностики, врач-паразитолог, врач по гигиене детей и подростков, врач по гигиене питания, врач по гигиене труда, врач по гигиеническому воспитанию, врач по коммунальной гигиене, врач по общей гигиене, врач по радиационной гигиене, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, врач по социальной гигиене и организации госсанэпидслужбы, врач-эпидемиолог. ЕКС предусматривал только одно назва-

ние: врач-специалист.

Учитывая, что далеко не все профессиональные стандарты разработаны и утверждены, при определении наименования трудовой функции следует использовать также Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

В трудовом договоре трудовая функция указывается фразой: «По настоящему договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности (профессии) _____».

Третье обязательное для включения в трудовой договор условие труда – дата начала работы.

Ранее уже говорилось об одной дате в трудовом договоре – дате заключения трудового договора. Дата заключения трудового договора и дата начала работы – это разные даты. В большинстве случаев эти даты совпадают. Зачастую дата заключения трудового договора бывает ранее, чем дата начала работы. В редких случаях дата начала работы раньше, чем дата его заключения. Закон предусматривает возможность допуска до работы без оформления трудового договора в письменной форме (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации). Такие случаи вполне закономерны. Например, необходимо срочно привлечь работника к работе в новогодние каникулы взамен не явившегося по разным причинам работника. Отдел кадров, руководитель организации не работают в нерабочие праздничные дни, оформить трудовой договор и приказ о приеме на работу не представляет-

ся возможным. Закон предусмотрел, что в этих случаях работодатель должен оформить трудовые договоры в течение трех рабочих дней. В этом случае дата заключения трудового договора будет позже, чем дата начала работы.

Встречаются на практике ситуации, когда дата начала работы намного ранее, чем дата заключения трудового договора. Это свидетельствует о том, что работодатель устранил нарушения трудового законодательства, оформив трудовые отношения договором в письменном виде.

Важно знать, что в соответствии со статьей 61 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор вступает в силу с более ранней даты. Это означает, что если дата начала работы раньше, то последствия и обязательства по договору наступают раньше, чем оформлен сам трудовой договор, включая право работника на получение пособий по социальному страхованию в случае наступления страхового случая (нетрудоспособность, несчастный случай на производстве и т.д.).

Срок трудового договора

Четвертое обязательное для включения в трудовой договор условие – срок трудового договора. В основном трудовой договор должен заключаться на неопределенный срок. Законодатель ограничивает право работодателя заключать срочные трудовые договоры. Они могут заключаться только при определенных, установленных законом, обстоятельствах. В

случае отсутствия таких обстоятельств, трудовой договор может быть признан заключенным на неопределенный срок (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации). По этой причине законодатель предусмотрел, что кроме срока в срочном трудовом договоре необходимо указывать причины, послужившие основанием для заключения договора на определенный срок.

Все основания, которые позволяют заключать срочный трудовой договор, определены в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Часть 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает те случаи, когда невозможно заключить трудовой договор на неопределенный срок в силу того, что сама работа носит срочный характер. Например, на период замещения отсутствующего работника, на сезонные работы и т.д.

Часть 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает случаи, когда допускается по соглашению сторон заключение срочного трудового договора независимо от характера предстоящей работы, например, с работодателями малого бизнеса, с пенсионерами по возрасту.

В Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 13) указывается, что заключение срочного трудового договора является правом, а не обязанностью работодателя.

Пленум Верховного Суда Российской Федерации в по-

становлении от 17 марта 2004 г. № 2 указал на то, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе, с учетом обстоятельств каждого дела, признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Ограничение работодателя по заключению срочных трудовых договоров только при наличии определенных в законе причин – это своего рода защитная гарантия права работника на труд.

Срок в трудовом договоре может быть обозначен конкретной датой, если эта дата точно определена. Срок трудового договора может быть увязан с наступлением каких-либо событий, если точную дату окончания срока трудового договора определить невозможно, например, когда работника принимают на период замещения основного отсутствующего работника. Установить дату, когда этот работник выйдет на работу, не всегда возможно. Именно в этом случае срок трудового договора будет определен событием: «выход на работу основного работника».

В правоприменительной практике возникает много неясностей по вопросу изменения срока трудового договора. Как рассматривалось ранее, срок трудового договора – это обязательное условие для включения в трудовой договор. Из прямого толкования статьи 74 Трудового кодекса Российской

Федерации, следует, что теоретически можно изменить и срок трудового договора как одно из его условий. Но в отношении условия труда «срок трудового договора» действуют особые правила. Во-первых, срок трудового договора не может превышать пяти лет. Во-вторых, срочный трудовой договор заключается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации). В-третьих, если по окончании срока трудового договора ни одна из сторон не заявила о прекращении трудовых отношений, т.е. работник продолжил трудиться, то трудовой договор продлевается на неопределенный срок.

Законодатель прямо предусматривает только два случая продления срока трудового договора:

- в силу статьи 261 Трудового договора Российской Федерации срок трудового договора с беременной женщиной продлевается до окончания беременности;

- в силу статей 332 и 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации с переизбранными на новый срок научными и педагогическими работниками трудовой договор может продлеваться на новый срок.

Таким образом, в законе прямо предусмотрены действия работодателя по истечении срока трудового договора. Тем не менее, складывается судебная практика, когда суды признают законным продление срока трудового договора.

Рассмотрим ряд примеров.

Материалы для практических занятий

Верховный суд республики Татарстан (апелляционное определение от 30 июля 2015 г. по делу № 33-11283/2015) признал законным продление срока трудового договора фактически на 9 дней. Суть дела такова. Работница была принята по срочному трудовому договору, поскольку работа носила срочный характер. Срочность трудового договора была обусловлена временем подготовки и проведения всемирных соревнований, то есть выполнением определенной работы на определенный период в связи с расширением объема оказываемых услуг. Продление срока трудового договора на 9 дней была обусловлена необходимостью сдачи материальной ответственности работницей. По своей сути срок трудового договора и продление срока трудового договора были обусловлены одной и той же причиной.

Другой пример. Верховный суд Чувашской республики (апелляционное определение от 23 декабря 2013 г. по делу № 33-4638/2013) также признал законным продление срока трудового договора с работником. В ходе рассмотрения было установлено, что срочный трудовой договор был заключен в связи с увеличением объема работ по предэкспортной подготовке техники в соответствии с технологическими процессами на обслуживание данного вида техники. Для завершения начатого процесса срок трудового договора был дважды

продлён дополнительным соглашением к трудовому договору.

В обоих случаях имелось основание для заключения срочного трудового договора. Продление срока трудового договора было обусловлено тем, что один и тот же вид срочной работы не был завершён до конца.

Федеральная служба по труду и занятости (далее – Роструд) разъяснила, что возможно продлить срок трудового договора с помощью дополнительного соглашения, но при условии, что сохранится (не изменится) основание, по которому был заключён срочный трудовой договор, а также общий срок трудового договора в таком случае не превысит 5 лет.

Рассмотрим иные судебные решения. Суд Ямало-Ненецкого автономного округа (апелляционное определение от 21 мая 2012 г. по делу № 33-996) признал законным изменение срока трудового договора работнице, с которой был заключён срочный трудовой договор для работы на период отсутствия основного работника в связи с отпуском по уходу за ребенком. По истечении срока трудового договора (по выходу на работу основного работника) с работницей несколько раз заключались дополнительные соглашения об изменении срока трудового договора, но уже причиной срочности были отпуска других основных работников. При таких обстоятельствах, сославшись на то, что имело место единое основа-

ние для заключения срочного трудового договора, суд признал все продления срока законными.

Полагаем, что в данном случае суд поступил неверно. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет и очередные отпуска работников – это совершенно различные юридические факты: они имеют разную основу, сроки и т.д. В данном случае неправомерно будет считать эти факты подпадающими под единую основу.

Еще одно решение суда (апелляционное определение Московского городского суда от 16 сентября 2010 г. по делу № 33-29036). Суть дела заключается в следующем. Работница была принята по срочному трудовому договору в качестве специалиста по подбору кадров на время выполнения указанной работы по подбору специалистов. Привлечение такого специалиста требовалось временно, на срок выполнения указанных определенных работ по подбору специалистов.

По окончании срока трудового договора работнице была поручена другая работа – «Участие в подготовке необходимых материалов, организации работы в проведении аттестации работников Объединения, методическом и информационном обеспечении аттестационных комиссий, оформления их решений, изучение и анализ результатов аттестации работников и т.д.», в связи с чем срок трудового договора был изменен.

Полагаем, что и в данном случае суд неправомерно признал законным данное продление срока трудового договора.

Следует помнить, что в силу части 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации срочный трудовой договор может быть заключен «с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой». Ключевым фактом здесь следует понимать постулат «определенная работа».

Из обстоятельств обоих дел усматривается, что при заключении срочного трудового договора имело место обстоятельство в виде «определенной работы». В первом случае – отсутствие работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, во втором случае – функция по набору сотрудников. А при продлении срока трудового договора причиной стала совершенно другая «определенная работа». В первом случае – очередные отпуска других работников, во втором – участие в аттестации работника. Считать эти обстоятельства единой «определенной работой» вряд ли возможно.

Материалы для практических занятий

Неоднократное заключение срочного трудового договора с одним и тем же работником по одной и той же трудовой функции не влечет за собой признание трудовых отношений бессрочными, если с работником заключались срочные трудовые договоры по соглашению сторон в соответствии с частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Так, Саратовским областным судом (апелляционное опреде-

ление от 17 октября 2019 г. по делу N 33-8580) было отказано в восстановлении истца, который замещал должность заместителя руководителя организации, и с ним несколько лет подряд заключался срочный трудовой договор на один год.

По окончании срока трудового договора, если ни одна из сторон не заявила о продолжении трудовых отношений, трудовой договор должен быть прекращен приказом, работник уволен, ему выплачен окончательный расчет. Свердловский областной суд (апелляционное определение от 3 сентября 2019 г. по делу № 33-14774/2019) признал трудовой договор истца заключенным на неопределенный срок. Материалами дела установлено, что с истицей несколько раз работодатель заключал срочный трудовой договор, причина которого была – договор на оказание услуг третьему лицу. Однако после окончания трудового договора работодатель не прекращал приказом трудовые отношения с работником и не выплачивал ему окончательный расчет. При этом заключался новый трудовой договор с новыми условиями. Истица же продолжала работать по одной и той же трудовой функции.

Контрольные задания:

Разобрать судебную практику. Подготовить ролевую игру по имитации судебного процесса. Порядок выполнения задания: студенты изучают решение суда, находят в нем первоначальные исковые требования, возражения ответчика, мнение прокурора (при наличии). Группа делится на подгруппы

по ролям – участникам гражданского процесса: истец, ответчик, прокурор (при участии), свидетели, суд. Каждая подгруппа готовит свое выступление. Суд и прокурор готовят вопросы по делу. На практическом занятии разыгрывается имитация судебного процесса.

Оплата труда

Пятое обязательное для включения в трудовой договор условие – условия оплаты труда.

Закон определяет, что в трудовом договоре в обязательном порядке необходимо указывать размер тарифной ставки или должностного оклада работника. Кроме того, необходимо указывать доплаты, надбавки и поощрительные выплаты.

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации систему оплаты труда работодатели устанавливают коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В систему оплаты труда включаются:

- размеры тарифных ставок, должностных окладов;
- размер доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Указать в трудовом договоре все возможные доплаты и надбавки в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда практически невозможно. У каждой из них свой порядок выплаты, свои показатели для начисления. В связи с этим в трудовом договоре достаточно указать, что доплаты и надбавки выплачиваются в соответствии с действующей системой оплаты труда: «Другие доплаты и надбавки компенсационного, стимулирующего и поощрительного характера устанавливаются работнику в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда».

При утверждении системы оплаты труда работодатель должен обеспечивать установленные государством гарантии. Они определены в статье 130 Трудового кодекса Российской Федерации:

– выплачивать заработную плату в размере не менее, чем установленный минимальный размер оплаты труда. Минимальный размер заработной платы устанавливается федеральным законом. Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения» установлено, что, начиная с 1 января 2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда будет устанавливаться в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федера-

ции за второй квартал предыдущего года. Федеральным законом от 25 декабря 2018 г. № 481-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» минимальный размер оплаты труда с 1 января 2020 г. установлен в размере 12 130 рублей в месяц.

В соответствии со статьей 133.1. Трудового кодекса Российской Федерации субъекты Российской Федерации региональным соглашением могут устанавливать свои минимальные размеры заработной платы, которые распространяются только на эти субъекты. При этом, если работодатель финансируется из средств федерального бюджета, то принятое на территории субъекта Российской Федерации соглашение о минимальном размере заработной платы имеет для него рекомендательный (необязательный) характер. Другие работодатели обязаны соблюдать уровень минимальной заработной платы, принятый соглашением, если они не отказались от участия в нем в порядке статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Отказаться от принятого на территории субъекта Российской Федерации соглашения о минимальной заработной плате работодатели могут в письменном виде в течение 30 дней после опубликования указанного соглашения в официальных средствах массовой информации.

Например, Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей

Московской области, заключенным в г. Красногорске 31 октября 2019 г. № 243, минимальная заработная плата по Московской области установлена в размере 15 000 руб.

Московским трехсторонним соглашением на 2019—2021 г. между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, заключенным 19 сентября 2018 г. на территории субъекта Российской Федерации, Постановления Правительства Москвы от 10 сентября 2019 г. № 1177-пп, в Москве установлен минимальный размер заработной платы в размере 20 195 руб. (с 1 января 2020 г.);

- работодатель ограничен в возможности и основаниях удержаний из заработной платы. Ограничения установлены статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

- оплату труда работодатель выплачивает работнику в денежной форме, оплата труда в натуральной форме ограничена. Оплата труда в неденежной форме может составлять не более 20 % от начисленной заработной платы в месяц;

- оплата труда должна производиться не реже двух раз в месяц в сроки, установленные локальными нормативными актами работодателя, коллективным договором;

- закон устанавливает ответственность работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации при задержке выплаты заработной платы работодатель должен начислить и выплатить денежную компенсацию

в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Ключевая ставка регулярно изменяется Центральным банком в зависимости от инфляционных периодов. Последняя установленная ставка – 4,25 % годовых (Информация ЦБ РФ от 27 июля 2020 г.);

– работодатель должен обеспечивать меры по повышению уровня реального содержания заработной платы. В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель в локальных нормативных актах в обязательном порядке должен определять индексацию заработной платы в зависимости от роста потребительских цен на товары и услуги. Верховный Суд Российской Федерации указал, что отсутствие установленного работодателем порядка индексации заработной платы является нарушением трудового законодательства, за которое наступает административная ответственность (Верховный Суд Российской Федерации, постановление от 17 мая 2017 г. № 46-АД17-24).

В силу статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре с работником должны быть указаны сроки выплаты заработной платы: не реже одного раза каждые полмесяца.

При установлении размера оплаты труда, надбавок и до-

плат стимулирующего и компенсационного характера работодателю следует обратить внимание на ряд положений, определенных в решениях Конституционного Суда Российской Федерации.

Постановлением от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» Конституционный Суд Российской Федерации указал, что доплаты и надбавки компенсационного характера не должны включаться в состав минимального размера оплаты труда, гарантированного законодательством. В силу статей 129, 133 Трудового кодекса Российской Федерации компенсационные выплаты имеют характер компенсации за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных. Минимальный размер оплаты труда же гарантируется за работу полный период в нормальных условиях. Соответственно, чтобы компенсировать работнику физические и материальные затраты при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные доплаты должны начисляться сверх минимального размера оплаты труда. Аналогичное постановление вынес Конституционный Суд 11 апреля 2019 г. № 17-П.

Второе положение, рассмотренное Конституционным Су-

дом Российской Федерации, касается оплаты труда работников в нерабочие праздничные и выходные дни.

Дословно статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере, при этом дается расшифровка:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Как известно, заработная плата сегодня складывается из вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат. Многие работодатели используют такую схему оплаты труда, при которой «твердая» базовая часть оплаты невелика, большую долю заработной платы составляют сти-

мулирующие выплаты.

При дословном понимании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации для расчета оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни бралась только «твердая» базовая часть, компенсационные и стимулирующие выплаты не учитывались. Таким образом, арифметически оплата труда в указанные дни была меньше, чем в обычный рабочий день работника, когда, кроме «твердой» части заработной платы начислялись компенсационные и стимулирующие выплаты.

Конституционный Суд Российской Федерации (Постановление от 28 июня 2018 г. № 26-П) разрешил эту проблему, указав обязательным при расчете оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни включение всех составляющих частей оплаты труда (оклада, компенсационных и стимулирующих выплат), предусмотренных системой оплаты труда данного работодателя.

Конституционный Суд Российской Федерации (постановление от 13 ноября 2019 г. N 34-П) подверг критике и признал несоответствующим Конституции России сложившийся порядок расчета среднего заработка для выплаты выходных пособий при увольнении в связи с сокращением численности или штата и в связи с ликвидацией работодателя.

При сложившейся практике расчет среднего заработка осуществляется из расчета среднедневного заработка, рассчитанного за календарный год, предшествующий дню

увольнения, умноженный на количество рабочих дней, выпадающих на соответствующий месяц, за который выплачивается пособие. При выпадении такого месяца на январь или май, где количество рабочих дней снижено по сравнению с другими месяцами в связи с наличием большого количества нерабочих праздничных дней, средний заработок резко уменьшается при таком расчете. Конституционный Суд указал, что действующее законодательство: [абзац четвертый пункта 9](#) Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы в системной связи с иными нормами данного пункта, а также со [статьей 139](#) и [частью первой статьи 178](#) Трудового кодекса Российской Федерации, не предполагает возможности определения размера выплачиваемого увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации работнику выходного пособия в размере меньшем, чем его средний месячный заработок, определяемый из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев независимо от даты увольнения и наличия или отсутствия в первом месяце после увольнения нерабочих праздничных дней. Таким образом, сложившаяся практика является неправомерной и ущемляет права работников на получение полного и законом установленного пособия. Практика начисления выходного пособия должна быть изменена.

Материалы для практических занятий

Указанный размер заработной платы (оклада или тарифной ставки) в трудовом договоре является условием трудового договора и приоритетным для решения спорных ситуаций. Московский городской суд (апелляционное определение от 30 января 2019 г. по делу № 33-1768/2019) взыскал с работодателя в пользу работника недоначисленную заработную плату, компенсацию за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки, моральный вред. Суть дела такова. Истец состоял в трудовых отношениях с ООО ЧОП ОДС 1 «Интерпол Сервис». Размер оклада в трудовом договоре был установлен *** руб. Фактически заработная плата ежемесячно выплачивалась в меньшем размере. В качестве доказательства правомерности своих действий ответчик предоставил в суд иные документы, подтверждающие более низкий размер оплаты труда: приказ о приеме на работу, штатное расписание. Тем не менее, суд указал, что приказ о приеме на работу, штатные расписания и расчетные листки организации, к таким доказательствам отнесены быть не могут, поскольку размер заработной платы, являясь существенным условием трудового договора, подлежит, в силу статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, обязательному включению в трудовой договор. Ввиду данного требования статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации доказательством размера заработной платы работника является, прежде всего, трудовой договор.

Контрольные задания:

Разобрать судебную практику. Подготовить ролевую игру по имитации судебного процесса. Порядок выполнения задания: студенты изучают решение суда, находят в нем первоначальные исковые требования, возражения ответчика, мнение прокурора (при наличии). Группа делится на подгруппы по ролям – участникам гражданского процесса: истец, ответчик, прокурор (при участии), свидетели, суд. Каждая подгруппа готовит свое выступление. Суд и прокурор готовят вопросы по делу. На практическом занятии разыгрывается имитация судебного процесса.

Рабочее время

Шестое обязательное для включения в трудовой договор условие труда – рабочее время. Рабочее время – это время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности.

Закон указывает, что в трудовом договоре режим рабочего времени конкретного работника указывается тогда, когда он отличается от общих, установленных правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – это локальный нормативный акт, определяющий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы,

время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, получаемого в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

При отражении рабочего времени работодатель должен, прежде всего, обращать внимание на режим работы. Учитывать режим работы следует в соответствии со всеми его составляющими частями, установленными статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания ежедневной работы (смены);
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Рекомендуемая форма изложения режима работы в Правилах внутреннего трудового распорядка предложена в табл. 1.

Таблица 1

Режим работы

Категория работников

Количество

смен

Начало рабочего дня

Окончание рабочего дня

Перерывы в работе

Чередование рабочих и нерабочих дней

Пример:

Медицинская сестра хирургического отделения;

4

8-00

8-00 следующего дня

12-00 – 12-30

19-00 – 19-30

Сутки через трое

Персонал администрации

1

8-00

17-00

12-00 – 13-00

Суббота, воскресенье

Коменданты

3

8-00

11-00

12-00 – 13-00

18-00 – 18-30

День через два, суммированный учет рабочего времени

В организациях очень разнообразен круг категорий с разными режимами работы.

Выделяют режимы работы:

– пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (5/2);

– шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (6/1);

– работа на условиях ненормированного рабочего дня.

Понятие ненормированного рабочего дня дано в статье 101 Трудового кодекса Российской Федерации: это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. В соответствии со статьей 97 Трудового кодекса Российской Федерации работа на усло-

виях ненормированного рабочего дня отнесена к труду за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Категории работников, которым устанавливается этот режим работы, определяются работодателем и отражаются в коллективном договоре (отраслевом соглашении), правилах внутреннего трудового распорядка или ином локальном нормативном акте и/или в трудовом договоре. Отличительным признаком от сверхурочной работы является то, что количество часов, отработанных сверх нормы, практически подсчитать невозможно, привлечение к указанной работе имеет эпизодический несистемный характер. По этой причине табелируются (ведется учет рабочего времени) эти работники по той норме часов, по которой они работают. Отработанные сверх нормы часы не учитываются. Но это не означает, что работник просто «дарит» эти отработанные часы работодателю. Работнику с таким режимом работы устанавливается соответствующая компенсация в виде дополнительного отпуска в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации. Закон определяет, что размер такого отпуска должен быть не менее трех календарных дней. Но конкретные размеры отпуска у каждого работодателя могут быть и больше, он определяется коллективным договором и/или правилами внутреннего трудового распорядка. Для федеральных, муниципальных учреждений, учреждений субъектов Российской Федерации порядок и условия установления ненормированного рабочего дня и, соответственно,

предоставление дополнительного отпуска определяются соответствующими органами власти. Так, например, постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2002 г. № 884 утверждены Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях. Приказом Минобрнауки России от 09 августа 2018 г. № 22н регламентируются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день для руководителей федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

– работа на условиях неполного рабочего времени (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации). Неполное рабочее время – это работа меньше по времени, чем нормальная продолжительность рабочего времени для данной категории работников. Оплата труда при работе на условиях неполного рабочего времени осуществляется пропорционально отработанному времени. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон трудового договора. При этом в трудовой договор вносятся соответствующие изменения, оформленные дополнительным соглашением сторон. Обязательным является указание в дополнительном соглашении времени начала и окончания смены работника, поскольку при установлении неполного рабочего времени оно будет у конкретного работника отличаться от режима рабо-

ты, установленного у данного работодателя правилами внутреннего трудового распорядка для всех остальных категорий работников.

Определенные категории работников вправе требовать от работодателя установления неполного рабочего времени. К таковым относятся:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекунов, попечителей), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет). При этом работодатель вправе затребовать справку с места работы второго родителя о его режиме работы (Письмо Минтруда России от 17 ноября 2017 г. № 14-2/В-1012);

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.