

УДК 349.2

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИНЦИПОВ ПРАВОВОГО
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ
НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМ ОТНОШЕНИЙ**

Яценко А. О., Бережной А. Е.

Российский государственный университет Правосудия

В данной статье раскрываются актуальные проблемы принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений. Рассмотрены позиции различных авторов. Также в работе исследуется судебная практика по теме, рассмотрены основные принципы трудовых правоотношений.

Ключевые слова: право, труд, регулирование, трудовые отношения, гарантии, трудовой договор, судебная практика, работник, работодатель.

Трудовой договор как основополагающий институт трудового права является тем фундаментом, на котором строятся трудовые отношения между работодателем и работником в соответствии с нормами трудового права.

В статье 37 Конституции Российской Федерации [1] закреплено право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. 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. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Принудительный труд запрещен.

Реализация данных положений Конституции Российской Федерации осуществляется в первую очередь в процессе трудовых отношений, основанием возникновения которых является трудовой договор между работником и работодателем. Конституционные нормы, касающиеся реализации принципа свободы труда на основе трудового договора, конкретизируются в законодательных и иных нормативных актах. Трудовое законодательство России состоит из международно-правовых актов, ратифицированных Российской Федерацией (Всеобщая декларация прав человека; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах; действующего в настоящее время Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ)) [2].

Так, в соответствии со ст. 2 ТК РФ [2], 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:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- 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;

- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Рассмотрим несколько наиболее распространённых и относительно неоднозначных правовых ситуаций, когда в результате действий (бездействия) работодателя на стадии заключения трудового договора ущемляются права и интересы работника (претендента на заключение трудового договора). К этим ситуациям относятся следующие:

1) неправомерный отказ в заключении трудового договора;

2) фактическое допущение к работе без письменного оформления трудового договора;

3) заключение гражданско-правового договора, которым фактически регулируются трудовые отношения.

Рассмотрим пример из судебной практики, отражающий принципы правового регулирования трудовых отношений.

29.12.2017 Федеральное государственное унитарное предприятие «Главное военно-строительное управление № 6», будучи ранее подвергнутым административному наказанию за совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ, допустило невыплату или неполную выплату заработной платы за первую половину декабря 2017 г. [8].

На судебном заседании защитник Федерального государственного унитарного предприятия «Главное военно-строительное управление № 6» Вальдес Е. А. вину в совершенном административном правонарушении признала, пояснила, что на предприятии сложилась тяжелая финансовая ситуация, при первой возможности задолженность по заработной плате перед работниками погашается. Просит назначить минимальное наказание.

Выслушав Вальдес Е. А., изучив и оценив представленные доказательства в их совокупности и взаимной связи, приходим к выводу о наличии в действиях Федерального государственного унитарного предприятия «Главное военно-строительное управление № 6» состава административного правонарушения, предусмотренного частью 7 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Конституционный принцип свободы на труд закреплен в статье 37 Конституции Российской Федерации, исходя из которой каждый имеет право в том числе и на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Согласно статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное существование человека для него самого и его семьи.

Принудительный труд запрещен, что закреплено статьей 4 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом к принудительному труду относится нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере.

В статьях 21, 22 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с данным Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Заработная плата в силу части 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Анализ указанных выше норм материального права указывает на безусловную обязанность работодателя выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки.

Как усматривается из материалов дела об административном правонарушении, государственной инспекцией труда в Амурской области проведена внеплановая документарная проверка Федерального государственного унитарного предприятия «Главное военно-строительное управление № 6», по результатам которой установлено, что заработная плата за первую половину декабря 2017 г. в размере 3 718 980 руб. в установленные сроки, то есть 29.12.2017, не выплачена.

В соответствии с частью 7 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, влечёт наложение административного штрафа на юридических лиц от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

Административная ответственность по части 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях наступает за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.

Постановлениями мирового судьи судебного района «Центральный район г. Хабаровска» на судебном участке № 24 от 22.09.2017 и 24.11.2017 Федеральное государственное унитарное предприятие «Главное военно-строительное управление № 6» привлечено к административной ответственности за совершение административных правонарушений, предусмотренных ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ.

Постановления вступили в законную силу, не обжалованы лицом, привлеченным к административной ответственности.

Таким образом, Федеральное государственное унитарное предприятие «Главное военно-строительное управление № 6» совершило административное правонарушение, предусмотренное частью 7 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях: совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, выразившееся в невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы за август, первую половину сентября 2017 г.

Данные доказательства оценены на предмет допустимости, достоверности и достаточности в соответствии с требованиями статьи 26.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Смягчающим административную ответственность обстоятельством является признание вины.

Обстоятельств, отягчающих административную ответственность, как и обстоятельств, исключающих производство по делу, в процессе рассмотрения дела об административном правонарушении не установлено.

При назначении административного наказания учитывается характер совершенного административного правонарушения, имущественное и финансовое положение юридического лица, все установленные по делу обстоятельства.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 29.9, 29.10 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, мировой судья постановил: Федеральное государственное унитарное предприятие «Главное военно-строительное управление № 6» признать виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.7 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и подвергнуть административному наказанию в виде административного штрафа в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей. Постановление может быть обжаловано через судебный участок № 24 Центрального района г. Хабаровска в Центральный районный суд г. Хабаровска в течение 10 суток со дня получения /вручения/ копии постановления.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом (ст. 16 ТК РФ) [2].

В статье 56 ТК РФ закреплено понятие трудового договора: соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами [6].

Если такие дополнительные условия включены в трудовой договор, то они становятся обязательными для сторон. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

Защита работниками своих прав и интересов в каждой из рассмотренных выше ситуаций на практике часто вызывает значительные сложности. Связано это с несколькими обстоятельствами. Прежде всего, имеются значительные недостатки правового регулирования.

Так, не определены правовые последствия уклонения работодателя от выдачи мотивированного в письменной форме отказа от заключения трудового договора.

Отсутствие письменного отказа в значительной степени затрудняет обжалование действий работодателя.

Другой пример касается фактического допущения к работе.

Дело в том, что при фактическом допущении к работе зарплата нередко выплачивается в конвертах, без ведомости и без росписи, и при возникновении спора доказать размер заработной платы, а равно обосновать принципы расчёта размера вознаграждения (если каждый месяц платили по-разному) оказывается затруднительным. Практика в таких случаях иногда руководствуется минимальным размером оплаты труда, что представляется неправильным: намного справедливее было бы исходить из среднерыночной стоимости труда в аналогичных условиях, по аналогичной трудовой функции в том же регионе.

С другой стороны, практические сложности защиты прав работников связаны с особенностью трудовых отношений, которые предполагают определённую зависимость работника от работодателя.

Так, в ситуации фактического допущения к работе, а также при найме по гражданско-правовому договору работник часто заинтересован в большей степени в получении вознаграждения и сохранении рабочего места. Именно поэтому он не стремится внести правовую определённость в свои отношения с работодателем, так как судебное разбирательство, даже если и завершится в пользу работника, зачастую будет означать для него фактическую невозможность продолжения работы у того же работодателя.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст тру-

договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, приведена примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.

Таким образом, правовое регулирование трудовых отношений представляет собой создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Сборник законодательства РФ. – 2014. – № 11. – Ст.10
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Сборник законодательства РФ. – 2018. – № 8. – Ст. 131
3. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (ред. от 22.12.2014) // Сборник законодательства РФ. – 2014. – № 443. – Ст.276
4. Белянинова Ю. В. Трудовое право / Ю.В. Белянинова. – М.: Приор-издат, 2016. – 220 с.
5. Егоров В. И. Трудовой договор / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонова. – М.: КноРус, 2017. – 464 с.
6. Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 6 : Юридические конструкции в трудовом праве и праве социального обеспечения / под ред. А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой; Яросл. гос. ун-т. им. П. Г. Демидова – Ярославль: ЯрГУ, 2012. – 188 с. – (Серия «Ярославская юридическая школа начала XXI века»)
7. Здриковский В.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений на современном этапе [Электронный ресурс] / В.А. Здриковский. Режим доступа: <https://yandex.ru/clck/jsreid?bu=uniq152120925375412660471&from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=1730>.
8. Судебная практика. Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-24-centralnogo-rajona-g-xabarovska-s/act-241319562/>
9. Тимшина К. А. Проблемы правового регулирования трудового договора / К. А. Тимшина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 1341–1345. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/86288.htm>.

Jazenko A., Beregnoj A. Actual problems of principles of legal regulation of labor relations and other directly related relations // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2018. – Т. 4 (70). № 2. – P. 292–299.

In this article, actual problems of the principles of legal regulation of labor relations and other directly related relations. The positions of different authors are considered. Also in the work judicial practice on the topic is examined, basic principles of labor legal relations are considered.

Keywords: law, labor, regulation, labor relations, guarantees, labor contract, judicial practice, employee, employer.

Spisok literatury:

1. Konstitutsiya Rossiyskoy Federatsii ot 12.12.1993 (s uchetom popravok, vnesennykh Zakonami RF o popravkakh k Konstitutsii RF ot 30.12.2008 № 6-FKZ, ot 30.12.2008 № 7-FKZ, ot 05.02.2014 № 2-FKZ, ot 21.07.2014 № 11-FKZ) // Sbornik zakonodatelstva RF. – 2014. – № 11. – St.10

2. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 05.02.2018) // Sbornik zakonodatelstva RF. – 2018. – № 8. – St. 131
3. Federalnyy zakon ot 30.06.2006 № 90-FZ «O vnesenii izmeneniy v Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii, priznanii ne deystvuyuschimi na territorii Rossiyskoy Federatsii nekotorykh normativnykh pravovykh aktov SSSR i utrativshimi silu nekotorykh zakonodatelnykh aktov (polozheniy zakonodatelnykh aktov) Rossiyskoy Federatsii» (red. ot 22.12.2014) // Sbornik zakonodatelstva RF. – 2014. – № 443. – St.276
4. Belyaninova Yu. V. Trudovoe pravo / Yu.V. Belyaninova. – M.: Prior-izdat, 2016. – 220 s.
5. Egorov V. I. Trudovoy dogovor / V.I. Egorov, Yu.V. Haritonova. – M.: KnoRus, 2017. – 464 s.
6. Vestnik trudovogo prava i prava sotsialnogo obespecheniya. Vyip. 6 : Yuridicheskie konstruksii v trudovom prave i prave sotsialnogo obespecheniya / pod red. A. M. Lushnikova, M. V. Lushnikovoy; Yarosl. gos. un-t. im. P. G. Demidova – Yaroslavl: YarGU, 2012. – 188 s. – (Seriya «Yaroslavskaya yuridicheskaya shkola nachala XXI veka»)
7. Zdrikovskiy V.A. Osobennosti pravovogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy na sovremennom etape [Elektronnyy resurs] / V.A. Zdrikovskiy. Rezhim dostupa: <https://yandex.ru/clck/jsredir?bu=uniq152120925375412660471&from=yandex.ru;search;/web;;&text=&etext=1730>.
8. Sudebnaya praktika. Rezhim dostupa: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-24-centralnogo-raiona-g-xabarovska-s/act-241319562/>
9. Timshina K. A. Problemy pravovogo regulirovaniya trudovogo dogovora // Nauchno-metodicheskiy elektronnyy zhurnal «Kontsept». – 2016. – T. 11. – S. 1341–1345. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/86288.htm>.