### *Оглавление*

#### Введение стр. 3

***ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРАВОВОМ***

***СТАТУСЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ. стр. 7***

* 1. *РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА И*

 *РАБОТОДАТЕЛЯ СО ВРЕМЕН «РУССКОЙ ПРАВДЫ» ДО ВРЕМЕН СУДЕБНЫХ*

 *РЕФОРМ 1860 Г.* ***стр. 7***

* 1. *РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА И*

 *РАБОТОДАТЕЛЯ С 1864 Г. ДО 1917 Г.* ***стр. 8***

* 1. *РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА И*

 *РАБОТОДАТЕЛЯ С 1917Г. ПО 1991 Г.*  ***стр. 11***

* 1. *РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА И*

 *РАБОТОДАТЕЛЯ С 1991 Г. ПО НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ.* ***стр. 19***

***ГЛАВА 2. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТНИКА***

 ***И РАБОТОДАТЕЛЯ.***  ***стр. 24***

* 1. *ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО*

*ПРАВА.*  ***стр. 24***

*2.2. ПРОБЛЕМЫ ПРАВ В СТАТУСЕ РАБОТНИКА ПРИМЕНИТЕЛЬНО К РАБОТОДАТЕЛЮ*

 *ФИЗИЧЕСКОГО И ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА****. стр. 30***

* 1. *ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЯЗАННОСТИ (ОТВЕТСТВЕННОСТИ) СТАТУСА*

 *РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ****. стр. 54***

***ГЛАВА 3. ПЕРСПЕКТИВЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СТАТУСА***

***РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ. стр. 73***

*3.1. ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА*

 *О СТАТУСЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ.* ***стр. 73***

*3.2. СРАВНИТЕЛЬНО ЮРИДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА*

 *И РАБОТОДАТЕЛЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН.*  ***стр. 74***

#### Вывод стр. 85

***Библиография стр. 87***

***Приложения******стр. 89***

Введение

1 февраля 2002 года вступил в действие новый Трудовой кодекс Российской Федерации. Новый закон направлен на развитие договорных отношений в области труда и создает более гибкие правовые рамки для сторон трудового договора, он также устанавливает существенные трудовые гарантии для работников и требует их обязательного обеспечения работодателями.
 При разработке Кодекса были учтены многие практические положения, возникшие в ходе социально-экономических преобразований в стране, международный опыт, интересы сторон социального партнерства. Значительно усилена роль государственных органов по труду, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Характеризуя Кодекс как "компромиссный", его нельзя не приветствовать как шаг вперед на пути проводимой в России правовой реформы.

Основным источником существования для большинства людей является их труд. Именно поэтому право на труд признано одним из основных прав человека. И то, как регулируются трудовые отношения в той или иной стране во многом отражает уровень ее политического развития и экономического состояния, и безусловно оказывает влияние на уровень жизни населения этой страны.

В течение последнего десятилетия в России происходят существенные реформы - приватизация в экономике, вступление в рынок, реформирование банковской сферы и т.п., но в сфере трудовых отношений действовал закон тридцатилетней давности. Старый КЗОТ был принят в 1971 году, в эпоху "развитого социализма", когда государство, будучи по сути единственным работодателем, жестко регламентировало трудовые отношения и гарантировало гражданам занятость, виртуально исключая все протесты и возражения.
 В сегодняшней России с переходом к рыночной экономике кардинально изменились отношения и в трудовой сфере. Появились новые негосударственные формы собственности, а следовательно и новый тип работодателя-"хозяина", которому выполнять требования "государственных законов" стало не всегда под силу, а кроме того, "вроде бы и необязательно" (во всяком случае такое мнение на практике прижилось). Ситуацию усугубляло и то обстоятельство, что экономический спад повлек за собой выброс на рынок труда многомиллионной армии безработных. А так как с "текучестью кадров" уже больше никто не боролся, то с теми, кто начинал "качать права" поступали очень просто - им немедленно указывали на дверь. Взамен же принимали тех, кто помыкавшись по биржам труда, соглашался работать на любых условиях, не помышляя о гарантиях, установленных КЗОТом, а часто и вовсе без оформления трудового договора. Таким образом, возник новый тип трудовых отношений - "неформальный". И к сожалению, недостаточное внимание и контроль со стороны государства к этим явлениям привело к их распространению в гигантских масштабах.

В настоящее время, когда экономический спад постепенно сменяется стабилизацией, что несомненно создает более благоприятные предпосылки для возврата трудовых отношений в правовые рамки, принятие нового законодательства о труде как нельзя более актуально. Собственно, новый Трудовой кодекс явился своеобразной вехой, логическим этапом на пути социально-экономических и институциональных преобразований, проводимых в России в течение последних десяти лет.

Значимость трудового законодательства в обществе неоспорима и обусловлена прежде всего его социальной ролью: с одной стороны, это - правовая защита и трудовые гарантии гражданам, с другой - соблюдение интересов работодателя для обеспечения эффективного производства. При очевидной противоположности интересов сторон трудовых отношений, абсолютно понятна необходимость поиска компромисса путем переговоров. Однако, совершенно очевидно и то, что такие права и гарантии, как здоровые и безопасные условия труда, нормирование и оплата труда, режим труда и отдыха, ежегодный оплачиваемый отпуск, социальное страхование и т.п. должны быть обеспечены хотя бы на минимальном уровне абсолютно всем работникам.
В этом контексте нельзя оставить без внимания достижения международной общественности, которая на протяжении многих лет прилагает огромные усилия для практического внедрения прогрессивной идеологии труда, основанной на принципах таких общечеловеческих ценностей, как:

* **право на объединение и представление своих интересов** (свобода ассоциаций, ведение коллективных переговоров, защита своих трудовых прав);
* **свобода труда** (принудительный труд запрещен);
* **недопустимость всех видов дискриминации в трудовых отношениях** (равенство возможностей при найме, продвижении по службе, равная оплата за равноценный труд).

Соблюдение этих базовых (основных) принципов несомненно имеет большое практическое значение и оказывает формирующее влияние на национальное правотворчество. В частности, они нашли отражение в Конституции Российской Федерации, а теперь и в новом Трудовом кодексе. Следует заметить, что согласно нашей Конституции международные правовые нормы имеют прямое действие и приоритет в применении на территории России. Это означает, что любой работник вправе обжаловать действия работодателя, ссылаясь на соответствующие конвенции МОТ или декларации ООН, а суды должны руководствоваться ими, принимая решение. При нынешнем уровне правовой культуры россиян это, конечно, звучит футуристически, но мы ведь не отказывается от перспективы построения правового государства!

Именно поэтому отрадно отметить, что новый Трудовой кодекс ставит своей задачей создание правовых возможностей более свободно регулировать трудовые отношения, установление правовых гарантий для обеих сторон этих отношений и обеспечение правовой защиты работников, независимо от того, "на кого" они работают. Новый Трудовой кодекс (как, впрочем, и старый КЗОТ) распространяется на все организации, действующие на территории Российской Федерации, независимо от их формы собственности и организационно-правовой структуры. Это означает, что по всей нашей стране и служащий государственного учреждения, и рабочий завода, ставшего акционерным обществом, и сотрудник частной фирмы, даже самой маленькой, и работник компании, даже самой иностранной, должны иметь очередной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней, 40-часовую нормальную рабочую неделю, выходные дни (продолжительностью не менее 42 часов), пособие по болезни, выплачиваемое в надлежащем размере и т.д.

Понятно, что есть существенные различия между государственными и негосударственными организациями. Если первые финансируются из заранее просчитанного и спланированного бюджета в соответствующих объемах и в определенные сроки (во всяком случае, так должно быть!), то вторым приходится иной раз свои планы корректировать "по ходу жизни" и решать проблемы "по мере их поступления". Поэтому с развитием и становлением частного предпринимательства у работодателя-предпринимателя возникает необходимость договариваться с работником, искать обоюдно приемлемые решения. В новом Трудовом кодексе возможность договорного регулирования трудовых отношений существенно расширена. Наряду с индивидуальным трудовым договором большое значение придается коллективному договору, являющемуся правовым актом локального уровня. Причем, договорное регулирование трудовых отношений основывается на принципе соблюдения законности, к понятию которого относится недопустимость установления условий договоров, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством. Это означает, что даже в тех случаях, когда работник собственноручно подписывает договор с ухудшающими условиями (например, "очередной ежегодный оплачиваемый отпуск - 12 рабочих дней"; "выплата заработной платы - один раз в месяц не позднее ... числа" и т.п.), они являются недействительными.

Основная идея внедрения в трудовые отношения договорного процесса, с трудом приживающегося на российской почве, направлена на создание наиболее благоприятных условий для обеих сторон - поэтому так детально прописаны главы, посвященные правам, обязанностям и ответственности сторон трудового договора, а также раздел "Социальное партнерство в сфере труда". Однако, кроме установления правовых норм для успешного внедрения договорных отношений, которые должны базироваться на таких основополагающих принципах, как взаимоуважение и равноправие сторон, добровольность принятия обязательств, немаловажным является и воспитание соответствующих качеств у сторон трудовых отношений. К сожалению, в настоящее время стороны трудовых договоров, заключаемых как на коллективном, так и на индивидуальном уровнях, нередко еще очень далеки от ощущения равноправия и взаимоуважения.
 В целом же новый Трудовой кодекс достаточно последовательно проводит идею договорного регулирования труда при обязательном выполнении предусмотренных законом гарантий. Об этих обязательных гарантиях - разговор особый, но некоторые наиболее существенные сразу же привлекают внимание. Прежде всего, это гарантии по заработной плате (ст.130). Теперь она должная быть не ниже официального прожиточного минимума (ст.133) и будет повышаться, так как страна приближается к вступлению во Всемирную торговую организацию. Эта часть закона вызывает довольно резкую критику, особенно аграрников, которые уверены в том, что для многих предприятий это - прямой путь к банкротству. Однако, справедливости ради следует отметить, что при расчете прожиточного минимума учитываются лишь те потребности человека, которые обеспечивают его физическое выживание, а потому и платить ниже этого уровня недопустимо!
 Еще одним достоинством, по нашему мнению, является то, что Кодекс пытается бороться с одной из крупнейших проблем в стране - отставанием (задержками) выплаты заработной платы. Кризис отставания был постоянно неизменным почти все годы переходного периода, с жуткими историями о невыплатах работникам зарплаты по полгода и больше, с использованием таких "диких" форм, как оплата "натурой", "бартером", когда люди получали зарплату кастрюлями, лопатами, спичками, чулками и т.п. Однако несмотря на то, что в последнее время ситуация в целом по стране значительно улучшилась, отставание по заработной плате продолжает встречаться. В соответствии с новым законом работники, письменно предупредив работодателя, имеют право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы более чем на 15 дней (ст.142). Причем для этого они не нуждаются ни в какой поддержке профсоюзов и, что очень важно, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию или уволены за такие действия. Что же касается форм выплаты заработной платы - лишь по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в иных (неденежных) формах, причем эта доля не должна превышать 20% от общей суммы зарплаты (ст.131).

Еще одна важная и долгожданная гарантия - новый Кодекс уточняет и конкретизирует право работодателей на заключение срочных трудовых договоров, устанавливая перечень исключительных случаев (ст.59) и подчеркивая общее правило - трудовой договор должен быть постоянным. Как показывает практика, толкование работодателями ст.17 нашего старого КЗОТа, также ограничивавшей заключение срочных трудовых договоров, было безгранично широким, что и вызывало массовые нарушения прав работников. Представляется, что создавая более гибкие правовые рамки, новый Трудовой кодекс поможет "легализовать", "вывести из тени" неформальные трудовые отношения, что важно не только для работника, но и для работодателя.
Нельзя оставить без внимания и новеллы, включенные в новый Трудовой кодекс по защите трудовых прав, включая право работника на самозащиту. Этому вопросу посвящен самостоятельный раздел Кодекса и, будучи чрезвычайно важным, он требует детального рассмотрения - надеемся, что будем иметь возможность рассмотреть его, как и многие другие, в следующих публикациях.

Я выбрала данную тему дипломной работы «Правовой статус работника и работодателя», потому что она напрямую затрагивает мои личные интересы. Главной задачей исследования является то, чтобы показать реальное состояние трудового права, трудового законодательства и в частности регулирование отношений между работником и работодателем. Все недостатки, а также положительные стороны.

ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ.

* 1. **РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ СО ВРЕМЕН «РУССКОЙ ПРАВДЫ» ДО ВРЕМЕН СУДЕБНЫХ РЕФОРМ 1860 Г.**

Наем труда начал применяться уже в древнерусском государстве. Он регулировался «Русской правдой», в которой есть раздел «О закупах».

Договор *закупничества* был главной формой применения наемного труда в древнерусском государстве.[[1]](#footnote-1)

Псковская судная грамота содержала аналогичный закупничеству институт изорничества.

Договор закупничества представлял собой соглашение между господином (нанимателем) и свободным человеком (закупом), который обязывался отработать предоставленную ему господином *купу* (деньги или другое имущество), выполняя в хозяйстве господина определенные работы в течение установленного срока.

Главная обязанность закупа заключалась в выполнении работы в хозяйстве господина.

Закуп был наделен правом или отработать, или выплатить купу.

Закуп был обязан возместить ущерб, причиненный имуществу господина в результате утраты или порчи орудий труда и скота.

В случае тайного бегства закуп превращался в полного холопа.

Отдельные ученые считают договор закупничества договором займа, ссылаясь на то, что закупу передавалось определенное имущество.[[2]](#footnote-2)

Однако, по мнению Санникова Л.В., договор закупничества следует считать договором найма труда, т.к. купа – это наемная плата, которая выдавалась господином вперед в форме займа и которую закуп должен выплатить своей работой.

Установление крепостного права привело к сужению сферы применения наемного труда.

До отмены крепостного права промышленность в России была развита относительно слабо, а удельный вес работников, свободных от крепостной зависимости, был невелик.

До отмены крепостного права в России было 2 основных источника трудового права: Положение от 24 мая 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму», и Положение от 7 августа 1845 года о воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее двенадцатилетнего возраста.

Положение от 24 мая 1835 года регулировало отношения между нанимателями и работниками.

Имеющие паспорта лица податного состояния (оброчные крестьяне, отпущенные помещиками на заработки) имели право наниматься в фабрично-заводские заведения на срок не свыше срока действия паспорта, т.е. на определенный срок.

Согласно Положению от 24 мая 1835 года до истечения срока договора работник не имеет права его расторгнуть, а помещик, который выдал работнику паспорт, не имел права отозвать своего крепостного, работающего по найму.

Хозяин фабрично-заводского заведения имел право уволить работника до истечения срока договора в связи с невыполнением им трудовых обязанностей, либо в связи с дурным поведением при условии предупреждения об этом за две недели.

Наниматели имели право заключить с работниками трудовые договоры в устной или в письменной форме либо выдавать им расчетные листы.

 Наниматели обязывались вести особые книги для расчетов с работниками и иметь правила внутреннего распорядка, которые должны быть вывешены на стенах рабочих комнат или фабричной конторы. [[3]](#footnote-3)

Положение от 7 августа 1845 года запрещало фабрикантам назначать в ночные смены (от 12 часов ночи до 6 часов утра) детей в возрасте до 12 лет.

* 1. ***РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ С 1864 Г. ДО 1917 Г.***

Отмена крепостного права создала условия развития промышленности и формирования рынка труда.

Жестокая эксплуатация наемного труда в первые два тысячелетия после отмены крепостного права породила массовое сопротивление пролетариата, которое вызвало реформы, призванные смягчить социальные противоречия между трудом и капиталом.

В течение 21 года (с 1882 по 1903 год) в Российской империи было принято 9 главных законов, которые стали основой промышленного (трудового) права:

1. Закон от 1 июня 1882 года «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах»;
2. Закон от 12 июня 1884 года «О школьном обучении малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах»;
3. Закон от 3 июня 1885 года «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на заводах, фабриках и мануфактурах»;
4. Закон от 3 июня 1886 года «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции»;
5. Положение от 12 июня 1886 года «О найме на сельские работы»;
6. Закон от 24 апреля 1890 года «Об изменении постановления о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на заводах, фабриках и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения»;
7. Закон от 2 июня 1897 года «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности»;
8. Закон от 2 июня 1903 года «О вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семей в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности»;
9. Закон от 10 июня 1903 года «Об учреждении старост в промышленных предприятиях».[[4]](#footnote-4)

Указанные законы являются главными источниками трудового права Российской империи.

В период с 1903 года по февраль 1917 года данные законы подвергались отдельным несущественным изменениям и дополнениям.

Однако новые крупные законы в этот период не принимались за исключением Временных правил о профессиональных обществах от 4 марта 1906 года, которые узаконили профессиональные союзы.

В 1913 году был обновлен Свод законов Российской империи, созданный в первой трети XIX века под руководством Сперанского М.М. Все законоположения, регулирующие труд наемных работников, которые ранее содержались в разных частях Свода законов, были выделены и объединены в отдельный нормативный акт, который был назван Уставом о промышленном труде (УПТ).

Устав о промышленном труде стал главным источником трудового права Российской империи, прообразом будущих кодексов законов о труде РСФСР.

Устав о промышленном труде состоит из четырех разделов и 597 статей.

1. Первый раздел состоит из трех глав:
	* Положения общие,
	* «О губернских и областных по фабричным и горнозаводским делам присутствиях»,
	* «О фабричной инспекции».
2. Второй раздел «Об условиях труда в промышленных предприятиях» состоит из трех глав:
	* Первая глава называется «О найме рабочих в фабрично-заводских, горных и горнозаводских предприятиях».
	* Вторая глава регулирует продолжительность рабочего времени в фабрично- заводских, горных и горнозаводских предприятиях.
	* Глава третья второго раздела посвящена старостам в промышленных предприятиях.
3. Третий раздел УПТ состоит из двух глав:
	* «О взысканиях за нарушение постановлений в промышленном труде»,
	* «О порядке производства дел по нарушению постановлений о промышленном труде».
4. Четвертый раздел УПТ, состоящий из 13 глав, регулирует возмещение вреда, причиненного работникам вследствие несчастных случаев на производстве.[[5]](#footnote-5)

УПТ был актом инкорпоративного характера. Такого свода трудового законодательства в то время не было ни в одной другой стране. УПТ создал благоприятные условия для кодификации трудового права в России после победы большевиков.

Кроме законов в фабрично-заводское законодательство Российской империи входили административные акты, т.е. акты государственных административных органов (министерств, присутствий и т.п.).

 Эти акты утверждались императором и с 1863 года публиковались в Собрании узаконений и распоряжений правительства, которое издавалось Правительствующим Сенатом. Административные акты представляли собой либо разъяснение и дополнение законов о труде и разделов УПТ, либо самостоятельные источники трудового права, содержащие в основном нормы по технике безопасности.

К источникам трудового права Российской империи относились также правила внутреннего распорядка, коллективные договоры и обычаи (обыкновения).

УПТ предусматривал 8 оснований прекращения трудового договора:

1. взаимное согласие сторон;
2. истечение срока найма;
3. окончание той работы, исполнением которой был обусловлен срок найма;
4. истечение двух недель со дня заявления одной из сторон о желании расторгнуть договор, заключенный на неопределенный срок;
5. административная высылка работника из мест исполнения трудового договора или присуждение его к тюремному заключению на срок, делающий исполнение трудового договора невозможным;
6. поступление работника на военную или общественную службу;
7. отказ учреждения, выдающего работнику срочный вид на жительство, возобновить этот вид;
8. приостановка работ на предприятии в течение более 7 дней вследствие пожара, наводнения, взрыва котла и тому подобного несчастного случая.[[6]](#footnote-6)

Наниматель имел право уволить работника по своей инициативе без предупреждения в случаях:

1. неявки работника на работу более 3 дней подряд или в общей сложности 6 дней в течение одного месяца без уважительных причин;
2. неявки работника на работу более 2 недель подряд по уважительным причинам;
3. привлечения рабочего к следствию и суду по обвинению в преступном действии, влекущем за собою наказание не ниже заключения в тюрьму;
4. дерзости или дурного поведения рабочего, если он угрожает имущественным интересам предприятия или личной безопасности кого-либо из лиц управления предприятием или наблюдающих за работами;
5. обнаружения у рабочего заразной болезни. [[7]](#footnote-7)

В законодательстве Российской империи значительное место занимали нормы, регулирующие охрану труда несовершеннолетних работников и женщин.

Эти нормы содержались в 2 отделениях первой главы второго раздела УПТ.

Кроме того, министр финансов по согласованию с министрами внутренних дел и народного просвещения 18.12.1884 года утвердил Правила относительно исполнения постановлений о работе и обучении малолетних рабочих.

Труд детей в возрасте до 12 лет был запрещен.

Однако министр финансов по соглашению с министром внутренних дел был вправе допускать в виде исключения и в течение определенного срока к фабричным работам детей от 10 до 12 лет.

Законодательство Российской империи обеспечивало повышенную охрану труда малолетних работников (от 12 до 15 лет) и подростков (от 15 до 17 лет).

Продолжительность рабочего дня малолетних работников не должна была превышать 8 часов.

Запрещалась работа малолетних в ночное время, в воскресенье и праздничные дни.[[8]](#footnote-8)

Продолжительность рабочего дня подростков (лиц в возрасте от 15 до 17 лет) была такой же, как и продолжительность рабочего дня взрослых рабочих (лиц в возрасте 17 и более лет).

Законодательство Российской империи запрещало применение труда подростков на ночных работах (между 9 часами вечера и 5 часами утра), на хлопчатобумажных, полотняных шерстяных, льнопрядильных, льнотрепальных и на некоторых других предприятиях.

Запрещалось также применение труда подростков на некоторых поименованных в законе опасных работах (в пороходельных мастерских, на заводах, которые изготавливали взрывчатые вещества). Женщины не допускались к работам в рудниках, к ночным работам (с 9 часов вечера и до 5 часов утра) на предприятиях хлопчатобумажной промышленности и на некоторых других предприятиях.[[9]](#footnote-9)

Согласно УПТ нормальная продолжительность рабочего времени устанавливалась в 11 часов 30 минут, а для конторских служащих и приказчиков – 12 часов.

По субботам и накануне праздничных дней рабочий день сокращался до 10 часов. В канун праздника Рождества Христова работа должна была прекращаться не позднее полудня.

Ежегодные отпуска работникам не предоставлялись.

Согласно ст.98 УПТ в расчетной книжке работника должен быть указан размер заработной платы, основания ее исчисления и сроки платежей.

Статья 54 УПТ требовала уплаты заработной платы не реже одного раза в месяц, если трудовой договор заключен на срок более одного месяца, и не реже двух раз в месяц, если трудовой договор заключен на неопределенный срок.

Работник, не получивший в срок заработной платы, имел право требовать в месячный срок по суду расторжения трудового договора, взыскания невыплаченной заработной платы, а также особого вознаграждения (законной неустойки) в размере не более двухмесячного заработка при срочном трудовом договоре, а при договоре на неопределенный срок – двухнедельного заработка.

При этом к требованиям о выплате заработной платы в Российской империи применялся на общегражданский десятилетний срок исковой давности, а месячный срок исковой давности.[[10]](#footnote-10)

Из заработной платы работника разрешалось удержать не более 1/3 причитающихся к выплате денежных сумм, если он был холост и не более ¼, если он имеет детей.

Правила внутреннего распорядка разрабатывались фабрикантами и утверждались фабричной инспекцией, на которую возлагалась обязанность проверять правила внутреннего трудового распорядка с точки зрения согласованности их с законом.

Трудовая дисциплина на промышленных предприятиях Российской империи поддерживалась в основном при помощи денежных взысканий (дисциплинарных штрафов).

Дисциплинарные штрафы применялись заведующим предприятием и обжалованию не подлежали.

УПТ предусматривал 3 основания, дающие право на взыскание дисциплинарных штрафов: 1) неисправная работа; 2) прогул; 3) нарушение порядка.

Прогулом считалось отсутствие на работе в течение не менее половины рабочего дня.

Размер штрафов определялся усмотрением администрации, но в пределах установленного законом максимума. Так, за прогул можно было удержать не более суммы шестидневного заработка, не считая вычетов за время отсутствия на работе. При этом общий размер дисциплинарных штрафов не должен был превышать 1/3 заработка.

Взысканные с работников штрафы могли расходоваться только на нужды самих рабочих с разрешения фабричной инспекции.

* 1. ***РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ С 1917 Г. ПО 1991 Г.***

Победа Февральской революции привела к активизации деятельности по реформированию трудового законодательства.

Так, в марте 1917 года было заключено соглашение Петроградским советом рабочих депутатов, обществом фабрикантов и заводчиков. Это соглашение установило восьмичасовой рабочий день и семичасовой рабочий день в субботние дни без уменьшения заработной платы.

Этим же соглашением были учреждены фабрично-заводские комитеты и примирительные камеры.[[11]](#footnote-11)

Временное правительство постановлением от 11 ноября 1917 года отменило дисциплинарные штрафы.

Временное правительство разработало план осуществления широких и прогрессивных реформ трудового законодательства.

Однако эти реформы не были осуществлены в связи со свержением Временного правительства.

Среди подготовленных по поручению Временного правительства законопроектов центральное место занимает проект закона о трудовом договоре.[[12]](#footnote-12)

Законопроект дает четкое определение трудового договора. Он содержит гарантии стабильности положения работника, заключившего трудовой договор, а также определяет обязанности сторон трудового договора, порядок его заключения и прекращения.

После победы Великой Октябрьской социалистической революции 1917 года «в развитии правового регулирования труда произошел перелом, качественный скачок».

Сразу же после захвата власти большевиками Совет народных комиссаров принял Декрет от 11 ноября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне». Этот декрет регулировал рабочее время и время отдыха, а также охрану труда женщин и молодежи.

Декрет от 11 ноября 1917 года продублировал отдельные нормы дореволюционного Устава о промышленном труде и одновременно внес в прежнее законодательство существенные изменения, облегчающие положение работников.

 В частности, этот Декрет:

* установил взамен 11 ½ часового рабочего дня 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю;
* включил в рабочее время не только время выполнения работы, но и подготовительно-заключительное время (чистка машин, уборка рабочего помещения);
* ограничил рабочее время лиц моложе 18 лет 6 часами в сутки;
* ограничил применение сверхурочных работ, запретив допуск к этим работам женщин и детей, не достигших 18 лет;
* обязал предоставлять работникам обеденный перерыв не позднее чем через 6 часов после начала работы;
* увеличил продолжительность минимального еженедельного непрерывного отдыха с 24 часов до 42 часов;
* установил дополнительные праздничные дни 27 февраля (день свержения самодержавия) и 1 мая;
* запретил ночной труд (от 9 часов вечера до 5 часов утра) женщин и подростков до 16 лет и прием на подземные работы женщин и молодежи до 18 лет;
* повысил минимальный возраст приема на работу с 12 до 14 лет.[[13]](#footnote-13)

Совет народных комиссаров принял постановление от 23 ноября 1917 года «О размере вознаграждения народных комиссаров, высших служащих и чиновников».

Это постановление реализовывало идею, впервые воплощенную в жизнь Парижской Коммуной, согласно которой заработная плата министра не должна превышать заработную плату хорошего рабочего.

Декретом от 18 мая 1918 года СНК упразднил фабричную инспекцию, которая действовала на основании дореволюционного Устава о промышленном труде, заменив ее инспекцией труда, подчинявшуюся Народному комиссариату труда и его местным органам (отделам охраны труда).

Инспекторы труда избирались советами профсоюзов и общегородскими или окружными страховыми кассами по их соглашению.

Инспекция труда должна была осуществлять контроль за проведением в жизнь нормативных актов по охране труда и принимать необходимые меры по охране жизни и здоровья работников. Инспекторы наделялись правом привлекать виновных в нарушении правил охраны труда к суду, а в ряде случаев налагать на виновных должностных лиц административные штрафы.

Совет народных комиссаров РСФСР (СНК) постановлением от 14 июня 1918 года «Об отпусках» впервые в России установил для работников, проработавших на предприятии или у частных лиц без перерыва не менее 6 месяцев, ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью в 2 недели.

ВЦИК Декретом от 22 декабря 1918 года ввел оплачиваемый за счет средств социального страхования отпуск по беременности и родам продолжительностью 8 недель до родов и 8 недель после родов.

Совет народных комиссаров 2 июля 1918 года одобрил Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда.

Положение детально регламентировало содержание коллективных договоров и порядок их заключения.

В декабре 1918 года был принят Кодекс законов о труде РСФСР – первый кодифицированный источник трудового права.

Этот КзоТ включал 9 разделов:

* о трудовой повинности;
* право на применение труда;
* порядок предоставления труда;
* о предварительном испытании;
* о переводе и увольнении трудящихся;
* о вознаграждении за труд;
* о рабочем времени;
* об обеспечении надлежащей производительности труда;
* об охране труда.

Для КзоТ РСФСР 1918 года характерно, что он сочетал принуждение к труду в жесткой форме с довольно высоким для начала XX века уровнем защиты трудовых прав.[[14]](#footnote-14)

В частности, КзоТ РСФСР предусматривал предоставление ежегодного отпуска через 6 месяцев непрерывной работы.

Кодексу 1918 года непосредственно предшествовала Декларация прав трудящихся и эксплуатируемого народа, являвшаяся как бы его неразрывной частью. Анализ Декларации позволяет считать, что Кодекс относился к числу коренных начал Федерации Советских Республик России, являлся одним из инструментов, способствующих выполнению молодым государством основной задачи – «уничтожению всякой эксплуатации человека человеком, полному устранению деления общества на классы, беспощадному подавлению эксплуататоров, установлению социалистической организации общества и победе социализма во всех странах». Вполне возможно, что на появлении Кодекса в качестве кодифицированного акта сказалась практика Франции, где впервые была осуществлена кодификация трудового законодательства (подготовка первого трудового Кодекса относится к 1910 г.). Россия, таким образом, оказалась в первом ряду стран, кодифицировавших свое законодательство о труде. В других странах кодексы о труде не практиковались.[[15]](#footnote-15)

Кзот представляет собой не только исторический, но и научно-технический интерес. С социально-политической точки зрения это был сложный документ. С одной стороны, он содержал нормы, отвечающие интересам трудящихся масс, способные защитить их права в конкретных областях условий труда и трудовых отношений. С другой стороны, он содержал нормы, серьезно ограничивающие трудовые права граждан.

Следует подчеркнуть, что важного значения для правового регулирования труда первый российский КзоТ не имел. В связи с иностранной интервенцией, начавшейся гражданской войной, экономической разрухой в стране и другими обстоятельствами создались большие препятствия его применению. В этот период, получивший в истории России наименование «военный коммунизм», Кодекс практически не действовал, по крайней мере не применялись многие его нормы. Условия труда регулировались правительственными актами-декретами, постановлениями, положениями (например, постановлением от 14 ноября 1919 г., утвердившим Положение о рабочих дисциплинарных товарищеских судах; Общим положением Совета Обороны о милитаризации государственных учреждений и предприятий от 28 ноября 1919 г.; Общим положением о тарифе от 17 июня 1920г). [[16]](#footnote-16)

*Второй советский Кодекс законов о труде был одобрен IV сессией IX созыва 30 октября 1922 года.*

КзоТ РСФСР от 30 октября 1922 года воспринял многие нормы КзоТа РСФСР 1918 года.

Однако КзоТ 1922 года во многом отличается от своего предшественника. Если КзоТ 1918 года состоит из 137 статей, то КзоТ 1922 состоит из 192 статей. КзоТ 1918 года был создан с учетом условий военного коммунизма, а КзоТ 1922 года был создан для функционирования в условиях новой экономической политики, когда советское государство признало в определенных пределах право частной собственности и свободу предпринимательства.

КзоТ РСФСР 1922 года, состоящий из 17 разделов, определил основные институты советского трудового права: трудовой договор, коллективный договор, положение профсоюзов, заработная плата, гарантии и компенсации, нормы труда и сдельные расценки, рабочее время и время отдыха, дисциплина труда, охрана труда, ответственность субъектов трудового договора, социальное страхование.

При этом структура российского трудового права и основное содержание его институтов «почти не изменились до сегодняшнего дня». [[17]](#footnote-17)

Анализ источников российского трудового права в историческом аспекте дает основание для вывода, что в России в ХХ веке сформировался специфический тип трудового права, отличающийся от зарубежных национальных правовых систем.

Советское государство начало формирование правовой системы с кодификации трудового законодательства.

В результате трудовое право превратилось в полностью самостоятельную, независимую от гражданского права отрасль права.

В советское законодательство о труде были включены многие нормы, отражающие нужды и интересы трудящихся, их стремление к справедливости и равенству.

Советское трудовое право способствовало усилению борьбы рабочего класса капиталистических стран за свои права, которая вынудила капиталистические государства идти на уступки рабочему классу.

Советское трудовое право оказало существенное влияние на международно-правовое регулирование трудовых отношений.

В докладе Международного бюро труда подчеркивается влияние советского трудового законодательства на развитие и совершенствование международного трудового права.

Указанный доклад гласит: «Начиная с 1917 года ускоряется процесс признания прав трудящихся. Победа Октябрьской революции в России и страх перед тем, что она прокатится по всей Европе, вынуждает ведущие капиталистические державы пойти на новые уступки трудящимся. Принимается множество новых законов, защищающих человека труда. Одновременно создаются государственные органы, призванные следить за соблюдением этих законов, и совершенствуется их структура».[[18]](#footnote-18)

Престиж советского трудового права был высок как в СССР, так и за его пределами. Не только коммунистические партии, но и многие профсоюзные организации зарубежных стран считали советское трудовое право образцом для подражания.

Отдельные нормы советского трудового права (право на труд, охрана труда женщин и несовершеннолетних и т.д.) были высоко оценены не только рабочим и профсоюзным движением, но и самыми широкими общественными кругами зарубежных стран.[[19]](#footnote-19)

Многие нормы советского трудового права впоследствии были включены в более или менее измененной форме в Конвенции международной организации труда (МОТ).

В то же время советское трудовое право было крайне идеологизировано, основано на отрицании частной собственности и эксплуатации человека человеком, диктатуре пролетариата, роли государства как главного преобразователя трудовых отношений, на праве на труд и обязанности трудиться.

Однако на разных этапах развития России трактовка этих понятий существенно изменилась.

КзоТ РСФСР 1918 года полностью отрицал рыночные отношения, закрепляя всесилие и монополизм государства, всеобщую трудовую повинность.

КзоТ РСФСР 1922 года в определенных пределах признавал право собственности и свободу предпринимательства.

КзоТ РСФСР 1922 года отменил всеобщую трудовую повинность, установленную КзоТом 1918 года и дал легальное понятие трудового договора как главной формы привлечения к труду и как проявление свободы труда.

При этом свобода сторон трудового договора по своему усмотрению устанавливать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законами о труде, коллективным договором и правилами внутреннего распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положения работников, объявлялись недействительными.

КзоТ 1922 года увеличил число оснований увольнения работников по сравнению с Кодексом 1918 года.

В 1922-1928 годах в СССР был принят ряд нормативных актов, регулирующих труд отдельных категорий работников.

Так, ЦИК и СНК СССР 14.01.1924 года принял постановление «Об условиях труда временных рабочих и служащих».

Временный работник имел право расторгнуть трудовой договор после предупреждения нанимателя об увольнении за один день.

Наниматель также имел право расторгнуть договор со временным работником в любое время без объяснения причин, предупредив работника за один день до увольнения либо выплатив ему средний заработок за один день.[[20]](#footnote-20)

Постановлением ЦИК и СНК СССР от 04.06.1926 года «Об условиях труда на сезонных работах» были установлены следующие особенности труда сезонных работников:

1. по особым перечням разрешалось по соглашению администрации с профсоюзом введение на определенный срок удлиненного рабочего дня с соответствующим увеличением заработной платы,
2. женщины, за исключением беременных и кормящих грудью, могли привлекаться к ночным работам,
3. работодатель не обязан был оплачивать заработную плату за время отсутствия рабочих на работе в связи с участием в съездах и конференциях профсоюзов и кооперативных организаций,
4. работники, подлежащие увольнению вследствие ликвидации предприятия, сокращения или приостановки их на срок более двух недель (если он проработал на данном предприятии более одного месяца), должны были предупреждаться о предстоящем увольнении за неделю до увольнения,
5. лица, занятые на сезонных работах, правом на ежегодный отпуск или на компенсацию за его использование не пользовались.

Постановлением ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 года «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники)работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи» допускалось повышение рабочего дня домашнего работника сверх 8 часов (при условии повышения заработной платы).

Наниматель имел право уволить домашнего работника в любое время по любому основанию при условии предупреждения за две недели или выплаты выходного пособия в размере двухнедельного заработка.

Постановлением НКТ СССР от 13 февраля 1928 года «О работниках с ненормированным рабочим днем» был установлен круг работников с ненормированным рабочим днем.

Согласно этому постановлению к числу работников с ненормированным рабочим днем относились:

1. лица административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала,
2. лица, труд которых не поддается учету во времени (консультанты, инструкторы, агенты и пр.),
3. лица, которые распределяют время для работы по своему усмотрению,
4. лица, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

«Списки профессий, должностей и работ, по которым допускалось применение ненормированного рабочего дня, должны были разрабатываться соответствующим профсоюзом и хозорганом и включаться в коллективный договор».

Обязанности, составляющие объем работы работников с ненормированным рабочим днем, должны были перечисляться в трудовых договорах или в коллективных договорах или в правилах внутреннего трудового распорядка.[[21]](#footnote-21)

В 30-е годы ХХ века трудовое законодательство России подверглось существенным изменениям, и уже мало стал похож на себя. КзоТ утратил свой первоначально прогрессивный характер: одни его нормы тихо скончались, будучи формально сохраненными в Кодексе (о коллективных договорах), другие отменялись (о трудовых сессиях народных судов и др.), третьи настолько изменились, что приобрели антисоциальный характер.

Было введено прямое государственное принуждение к труду под страхом уголовной ответственности.

Были ужесточены наказания за нарушения трудовой дисциплины, выпуск брака, несоблюдение технологических нормативов.

Была усилена централизация в регулировании труда, ухудшены условия труда, снижен уровень правовых гарантий работников.

Самовольный уход работника с предприятия, а также самовольный переход с одного предприятия на другое карался уголовной ответственностью в виде тюремного заключения сроком от двух до четырех месяцев.

Увольнение работников по собственному желанию допускалось только в случаях, перечисленных в законе.

При этом с 1938 года работники, уволившиеся по собственному желанию, приобретали право на получение пособия по временной нетрудоспособности только через 6 месяцев после поступления на работу.

Согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 10 августа 1940 года мелкая кража на производстве каралась лишением свободы на срок до 1 года.

В 1940 году за прогул без уважительных причин была введена уголовная ответственность в виде исправительно-трудовых работ по месту работы на срок до 6 месяцев с удержанием до 25% заработной платы.[[22]](#footnote-22)

Падение значимости КзоТа 1922 г. произошло потому, что он перестал соответствовать социально-экономическим условиям, существовавшим при его принятии. Новая экономическая политика с его экономическими методами был заменен административной системой управления, для которой были характерны максимальная централизация политической и экономической власти, командно-приказные методы управления социально-экономическими процессами. Все это сказалось не только на Кодексе, но и на правовом регулировании труда вообще.

Таким образом, оба Кодекса утратили свою первоначальную значимость (один больше, другой меньше) в результате того, что перестали соответствовать социально-экономическим условиям, существовавшим при их подготовке. Представляется, что этот опыт следует учесть при разработке нового Кодекса: он должен покоиться на реальных социально-экономических условиях сегодняшнего дня и будущего, соответствовать им. Конечно, легче сказать, чем сделать, ибо сегодняшняя социально-экономическая обстановка не очень ясна, изменчива, а будущая просматривается с большим трудом. Тем не менее при подготовке нового Кодекса реальность необходимо учитывать не на словах, как это практикуется сейчас, а на деле. В противном случае трудно рассчитывать на его эффективность при введении в действие и тем более – в перспективе.

После смерти Сталина в 1953 году начался процесс либерализации советского трудового права. Президиум Верховного Совета СССР Указом от 25 апреля 1956 года отменил Указ от 26 июня 1940 года, устанавливающий уголовную ответственность за самовольный уход с предприятия и за прогул без уважительных причин.

 Президиум Верховного Совета СССР Указом от 26 марта 1956 года восстановил продолжительность отпуска по беременности и родам, существовавшую до 1938 года, - 112 календарных дней (56 дней до родов и 56 дней после родов).

Совет Министров СССР постановлением от 2 июля 1959 года предоставил дополнительные льготы работникам, сочетающим работу с обучением.

Постановлением от 13 октября 1956 года Совет Министров СССР предоставил женщинам право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 3 месяцев после окончания отпуска по беременности и родам.

В этот же период было принято 3 нормативных акта, регулирующих трудовые отношения:

1. Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, утвержденное Указом ПВС СССР от 15 июля 1958 года,
2. Положение о постоянно действующем производственном совещании на промышленном предприятии, стройке, в совхозе, утвержденное постановлением СМ СССР и ВЦСПС от 9 июля 1958 года,
3. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров от 31 января 1957 года.

Положение о порядке рассмотрения трудовых споров от 31 января 1957 года установило, что большинство трудовых споров должно рассматриваться вначале комиссиями по трудовым спорам, которые должны создаваться на каждом предприятии из равного числа представителей администрации и профсоюзного комитета.

Работники, не согласные с решениями комиссий по трудовым спорам, имели право обжаловать их в профсоюзные комитеты соответствующих предприятий.

 Решение профсоюзного комитета можно было обжаловать в народный суд.

В 1970-1972 годах была произведена третья по счету кодификация советского трудового законодательства.

Законом от 15 июля 1970 года были утверждены Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, вступившие в силу с 1 января 1971 года.

Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде содержали правовые нормы, улучшавшие положение работников, повышавшие уровень гарантий для работников.

Основы, в частности, запретили необоснованный отказ в приеме на работу, отменили право администрации на увольнение работников в связи с их привлечением к уголовной ответственности и пребыванием под стражей более 2 месяцев. Увеличили период оплаты вынужденного прогула с 20 дней до 3 месяцев.[[23]](#footnote-23)

Руководствуясь Основами, союзные республики в 1971—1973 годах приняли Кодексы законов о труде, которые продублировали содержащиеся в Основах правовые нормы, а также дополнили, детализировали и конкретизировали их с учетом местных условий.

*Новый третий КзоТ РСФСР, утвержденный законом РСФСР от 9 декабря 1971 года и введенный в действие с 1 апреля 1972 года, воспроизвел нормы Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик, дополнив и конкретизировав эти нормы.*

Этот КзоТ до сих пор действует в России как основной законодательный акт по труду, хотя в него за 30 с лишним лет внесены многие дополнения и изменения.

В КзоТ 1971 г. были включены нормы, более подробно регламентирующие труд и трудовые отношения. Однако плохая наследственность давала о себе знать. Конечно, Кодекс состоял не только из недостатков, так же как и законодательство о труде в целом. В них было немало положительного, обеспечивающего более или менее благоприятные условия труда – отсутствие безработицы, регулярность выплаты заработной платы, социальная поддержка профсоюзов. Вообще-то трудно разделить Кодекс на минусы и плюсы, ибо зачастую нормы о труде многоаспектны. Так, заработная плата зачастую была небольшой, но выплачивалась регулярно; безработица отсутствовала, но статьи, касающиеся увольнения по инициативе администрации, требовали совершенствования; профсоюзы предприятий зависели от администрации, вышестоящих хозяйственных органов, от стоящих над ними профсоюзов, но оказывали большую и существенную социальную поддержку трудящимся, предоставляя, например, бесплатные либо льготные путевки трудящимся, их детям в санатории, дома отдыха, детские сады и ясли; наконец, они играли немаловажную роль при подготовке тех или иных норм о труде, как на уровне предприятия и выше. Если при Советской власти забастовки были редки, то по мнению Иванова С.А. : «В этом сыграли немаловажную роль факторы социальной поддержки трудящихся, предусмотренные законодательством о труде, а не только фактический запрет забастовок, основанный на идеологической их неприемлемости в условиях социалистического общества. Безусловно, последнее обстоятельство играло решающую роль. Но социальную поддержку сбрасывать со счетов нельзя». [[24]](#footnote-24)

 В 70-х годах ХХ века был принят ряд других нормативных актов, регулирующих эти отношения.[[25]](#footnote-25)

Затем Верховный Совет СССР 7 октября 1977 года принял новую Конституцию СССР, которая закрепила основные трудовые права.

В соответствии с Конституцией СССР Верховный Совет СССР 17 июня 1983 года принял Закон «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, организациями».

Несмотря на то, что этот закон в основном носил декларативный характер, он дал мощный толчок развитию идей производственной демократии и подготовил условия, способствующие реформам в данной области.

В 1983 году был принят ряд нормативных актов, ужесточающих ответственность за нарушения трудовой дисциплины.

Кроме того, положение работников было существенно ухудшено Указом ПВС СССР от 12 августа 1983 года, который установил 3-месячный срок исковой давности для обращения работников в комиссии по трудовым спорам.

Принятые в период так называемой «перестройки» законы существенно ограничили права работников.

В частности, Указом ПВС СССР от 04.02.1988 года:

1. Было введено дополнительное основание увольнения – достижение работником пенсионного возраста;
2. Было расширено право администрации по переводу работников на другую работу без согласия;
3. Было запрещено обжалование решения суда или вышестоящего органа об отказе в восстановлении на работе после истечения годичного срока с момента вступления в законную силу решения об отказе в восстановлении на работе.[[26]](#footnote-26)

Законом от 25.09.1992 года в КзоТ РСФСР были внесены изменения и дополнения, которые затронули почти третью часть его статей.

1.4. РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ С 1991 Г ПО НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ.

Первые шаги по реформированию трудового законодательства были предприняты еще в апреле 1991 года. Тогда Верховный Совет РСФСР постановил подготовить к началу 1992 года проект нового Трудового кодекса, "соответствующего интересам трудящихся и объективным потребностям производства в условиях многоукладности форм собственности".

В сентябре 1992 года была принята новая редакция закона под названием Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ), однако она базировалась на тех же принципах и положениях, что и ранее действовавший КЗоТ РСФСР 1971 года. Понятно, что такой закон, несмотря на внесенные изменения и дополнения, не соответствовал современным реалиям, и актуальность коренного обновления трудового законодательства сохранялась.

Программа социальных реформ в Российской Федерации на 1996–2000 годы, утвержденная постановлением Правительства в феврале 1997 года, предусматривала создание принципиально нового трудового законодательства. В плане действий Правительства в области социальной политики и модернизации экономики на 2000–2001 годы также была сформулирована задача по обеспечению условий для принятия Трудового кодекса.

К началу работы Государственной Думы третьего созыва в ее "законопроектном портфеле" содержалось 7 альтернативных проектов Трудового кодекса. В их числе были вариант Правительства, а также варианты, подготовленные депутатами. Хотя в этих законопроектах и встречались некоторые элементы дублирования, в основном они противоречили друг другу, по-разному отражая интересы работников и работодателей.

Учитывая противоречивость предложенных законопроектов и важность проблемы, Государственная Дума 15 марта 2001г. приняла постановление о создании рабочей группы, результатом деятельности которой стал согласованный проект Трудового кодекса.

Председателем этой рабочей группы была избрана Первый заместитель Председателя Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации Л.К. Слиска.

В состав группы вошли:

* авторы альтернативных проектов Трудового кодекса РФ;
* депутаты Государственной Думы – с правом решающего голоса;
* представители Правительства РФ (в том числе Министр труда и социального развития РФ Александр Починок, его заместитель Владимир Варов, первый заместитель Министра экономического развития и торговли РФ Михаил Дмитриев и заместитель Министра юстиции РФ Евгений Сидоренко);
* представители общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей с правом совещательного голоса.

Таким образом, процедура подготовки Трудового кодекса отличалась от процедуры, предусмотренной думским Регламентом.

В первом чтении проект Трудового кодекса был принят Государственной Думой 5 июля 2001 года.

В ходе подготовки ко второму чтению законопроекта Комиссия рассмотрела 2350 поправок и рекомендовала принять 425 поправок, а отклонить – 1569; остальные были сняты авторами в ходе обсуждения на заседаниях Комиссии. Эти цифры красноречиво свидетельствуют о внимании к готовящемуся законопроекту обширной аудитории, отражающей различные интересы. (Надо отметить, что в Думу поступило около 4 тысяч поправок. Их представили более 100 субъектов законодательной инициативы из 72 регионов. Однако не все поправки были приняты к рассмотрению Комиссией, поскольку не соответствовали требованиям Регламента Думы.)

Трудовой кодекс Российской Федерации был принят во втором чтении 19 декабря 2001 года, а в третьем чтении – уже 21 декабря.

Комментируя принятие законопроекта в третьем чтении, заместитель председателя думского комитета по труду и социальной политике Андрей Исаев (фракция ОВР) заявил "Интерфаксу", что "в данном случае здесь нет смысла искать проигравших и победивших: победил здравый смысл". По его словам, "как всякий компромисс, законопроект не может стопроцентно отвечать интересам одной из сторон (работников и работодателей), однако в данном случае является оптимальным для каждой из них".

Однако вступление в силу закона еще не означает, к сожалению, его реализацию на практике. На мой взгляд, чтобы закон стал работать, как минимум необходимо, чтобы работники знали свои права и умели пользоваться ими в своих интересах.

Новый Трудовой Кодекс изменил цели и задачи трудового законодательства. Если раньше Кодекс содействовал “росту производительности труда” и “постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека”, то сейчас целями трудового законодательства являются: “установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей”.[[27]](#footnote-27)

Среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений следует отметить такие новые для трудового законодательства принципы, как обеспечение права работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, а также обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Хотя в КЗоТ РФ и существовало понятия принудительный труд, Трудовой Кодекс впервые дал его расшифровку. Отныне к принудительному труду относится 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;
* требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Наибольший интерес вызывает то, что принудительному труду отнесено нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере.

Трудовой Кодекс более чем КЗоТ кодифицировал по силе и действию акты, которые содержат или могут содержать нормы трудового права, разграничил полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ. В отельной статье теперь описаны локальные нормативные акты, принимаемые работодателем (ст.8). В КЗоТ РФ про локальные нормативные акты скромно упоминалось только в статьях, касающиеся установления дополнительных отпусков и систем оплаты труда (ст.ст.68, 80). Законодатель описал действие правовых норм во времени, в пространстве и по кругу лиц.[[28]](#footnote-28)

Наконец-то установлен порядок исчисления сроков. Течение сроков, с которыми связано возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. Течение сроков, с которыми связано прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Теперь Трудовой Кодекс дает понятие трудовых отношений: отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Стороны трудовых отношений теперь именуются “работником” - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, и “работодателем” - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Установлен перечень лиц, которые могут осуществлять права и обязанности работодателя в трудовых отношениях: физические лица, являющимся работодателем; органы управления юридического лица (организации) или уполномоченные ими лица в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Общие обязанности работника дополнены. Работник обязан незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Впервые Трудовой Кодекс дает единый перечень прав и обязанностей работодателя, которые, впрочем, и были у работодателя предусмотрены ранее действовавшим КЗоТ РФ.

По-новому, в соответствии с современными реалиями, Трудовой Кодекс описывает основания возникновения трудовых отношений, а точнее сказать основания для заключения трудового договора. Это:

* избрание (выборы) на должность;
* избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
* назначение на должность или утверждение в должности;
* направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
* судебное решение о заключении трудового договора.[[29]](#footnote-29)

По прежнему осталось основание для трудовых отношений - фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Главы с 3 по 9 Трудового Кодекса регулируют отношения, названные “социальным партнерством”, то есть 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.

По сути, данные главы заменяют собой Закон РФ от 11.03.92 N 2490-1 “О коллективных договорах и соглашениях”.

Интересным представляются основные формы участия работников в управлении организацией:

* учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором;
* проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективных договоров;
* иные формы, определенные настоящим Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Также представителям работников предоставлено право получать от работодателя информацию по вопросам:

* реорганизации или ликвидации организации;
* введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
* профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
* по другим вопросам, предусмотренным законодательством, учредительными документами организации, коллективным договором.[[30]](#footnote-30)

Описывая общие положения о трудовом договоре, Трудовой Кодекс раскрывает содержание трудового договора, которое обязательно в первую очередь для работодателя. Ранее, в КЗоТ РФ содержание трудового договора не раскрывалось.

Итак, положения, которые в обязательном порядке должны содержаться в трудовом договоре:

1. фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
2. место работы (с указанием структурного подразделения);
3. дата начала работы;
4. наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
5. права и обязанности работника;
6. права и обязанности работодателя;
7. характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
8. режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
9. условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
10. виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Также трудовой договор может содержать условия:

* + об испытании;
	+ о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
	+ об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя;
	+ иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Здесь мы впервые встречаемся с установлением Трудовым Кодексом новой, ранее законодательству не известной, но применяемой в том или ином виде на практике, обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

Теперь условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, следовательно, простого издания приказа с формулировкой, например, о повышении в должности, теперь не достаточно, необходимо подписанное работодателем и работником дополнение к трудовому договору.

В отличие от старого КзоТа, где ответственности посвящена всего одна статья (249) сформулированная в самых общих выражениях, в новом Трудовом Кодексе этому вопросу посвящен целый раздел (раздел XI «Материальная ответственность сторон трудового договора»[[31]](#footnote-31)).

***ГЛАВА 2. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ.***

2.1. ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВА.

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовать их. Для таких субъектов необходимо наличие у них трудовой правоспособности, т.е. признаваемой трудовым законодательством способности иметь трудовые права, и трудовой дееспособности, т.е. способности по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности.

Для трудового права Российской Федерации характерны прежде всего субъекты, непосредственно участвующие в функционировании рынка труда, в применении и организации трудовых процессов. Это трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), трудовые коллективы, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников. Все названные субъекты трудового права по закону наделяются специфическим свойством – правовым статусом, дающим им возможность участвовать в конкретных правоотношениях, связанных с общественно- трудовой деятельностью.

Правовой статус субъектов трудового права определяет с юридических позиций кто есть кто в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Содержание статуса включает следующие основные элементы:

* трудовую право- и дееспособность субъекта (правосубъектность);
* закрепленные за ним законодательством права и обязанности;
* гарантии этих прав и обязанностей;
* ответственность за ненадлежащее исполнение возложенных на субъекта обязанностей.

Трудовая правосубъектность как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права, означает, что при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста для гражданина; хозрасчетной либо имущественной и оперативной обособленности – для организаций; организационных предпосылок – для трудового коллектива) они способны быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда, обладать правам и обязанностями. Трудовая правосубъектность всегда означает способность гражданина, организации (работодателя), трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений. Она же является предпосылкой наделения субъекта трудового права такими правами и обязанностями, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий с его стороны.

Субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из закона, представляют собою ядро правового статуса субъекта трудового права. Они обычно фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства. России (Конституции и ТК РФ). В отличие от субъективных прав и обязанностей, составляющих содержание конкретных правоотношений, эти права и обязанности называются статутными. Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Категория правового статуса субъекта трудового права характеризуется различной емкостью и спецификой содержания. Это означает, что каждая из групп субъектов имеет свой специфический статус. Внутри отдельных групп следует различать субъекты, обладающие специфическими чертами и имеющие особое базовое юридическое положение. Например, граждане как субъекты трудового права могут быть подразделены на особые группы: наемные работники, работодатели. Наемные работники, в свою очередь, подразделяются на рабочих, служащих, молодых специалистов, работающих пенсионеров и т.п. Поэтому в зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей различают два вида правовых статусов: общий, который предусматривает для каждого вида субъектов права и обязанности, и специальный, представляющий собой проявление общего правового статуса применительно к внутривидовым особенностям субъектов.

Гражданин (работник) как субъект трудового права. Правовой статус гражданина как субъекта трудового права отличается от правового статуса работника, т.е. когда гражданин уже стал работником конкретного производства. . Правовой статус гражданина как субъекта трудового права единый, общий для всех граждан.

Граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права. Законодательство о труде различает три основные категории граждан как субъектов трудового права:

1. лица наемного труда (работники);
2. предприниматели (работодатели);
3. работающие собственники – члены ассоциаций, коопераций, акционерных обществ и корпораций.

Соответственно этому в сфере труда следует различать и три вида статусов граждан.

Как субъекты трудового права все граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность зависит от совокупности физических и умственных возможностей, которыми располагает человек и которые он проявляет, когда занимается предпринимательством, производит материальные и духовные блага. Названные возможности проявляются, конечно, не с момента рождения, а позже когда у человека разовьются навыки целенаправленной деятельности, когда он окажется в состоянии осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их.

Законодательство считает граждан субъектами трудового права не с момента возникновения у них фактической способности к труду как правовой категории, т.е. трудовой правосубъектности. Это свойство за гражданами признается тогда, когда они становятся способными к систематическому, регламентированному нормами права труду.

Для отдельных категорий граждан и иностранцев установлены специальные требования при приеме на работу – они должны обладать специальной трудовой правосубъектностью. Например, иностранный гражданин, который хочет работать в РФ, должен получить подтверждение на право трудовой деятельности. Одновременно и организация- работодатель получает разрешение на привлечение иностранной рабочей силы (Указ Президента РФ от 16.12.93 №2146 «О привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы»)(САПП РФ, 1993, №51, ст. 4938).

Трудовая правосубъектность устанавливается действующим законодательством (ст.63 ТК РФ) по достижении гражданами 16-летнего возраста. Это минимальный возраст для лиц наемного труда. Особые условия приема на работу установлены для школьников, учащихся начальных и средних профессиональных учебных заведений. В свободное время они могут устраиваться на легкую работу по достижении 14 лет, но с согласия родителей или заменяющих их лиц – усыновителей или попечителя.[[32]](#footnote-32) В некоторых случаях допускается заключение трудового договора с детьми до 14 лет для участия в создании или исполнении произведений в организациях кинематографии, театрах, цирках и т.п. [[33]](#footnote-33)

Право поступления на государственную службу имеют граждане РФ (на государственную службу не принимаются иностранцы, лица без гражданства и лица с двойным гражданством) не моложе 18 лет, владеющие государственным языком, имеющие профессиональное образование и отвечающие требованиям, установленным ст. 21 Федерального закона от 31.07.95 №119 –ФЗ «Об основах государственной службы РФ» (СЗ РФ, 1995, №31, ст. 2990).

Для поступления на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда, подземные работы, а также на работу, связанную с хранениям, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства ценностей и требующую заключения договора о полной материальной ответственности, гражданин должен достичь 18-летнего возраста (ст.244,246 ТК РФ). Такое же требование предъявляется к лицам которые хотят работать в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами (ст.265 ТК РФ).

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан состоит в том, что именно с этим возрастом связывается по закону достижение ими трудового совершеннолетия: в трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершеннолетию (т.е. лицам, достигшим 18-летнего возраста), а в области охраны труда, рабочего времени и некоторых других условий труда пользуются определенными льготами и преимуществами.

Для лиц наемного труда нормы права, устанавливающие возрастной критерий трудовой правосубъектности, всегда имели и имеют императивный характер. Поскольку их нарушение противоречит интересам охраны труда подростков, не достигших указанного выше возраста, виновные лица из числа предпринимателей (работодателей) и администрации привлекаются к ответственности, а трудовые правоотношения с подростками подлежат прекращению.

Трудовую правосубъектность граждан помимо возрастного критерия характеризует и волевой критерий, т.е. состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные по суду недееспособными. На государственную службу и в ведомственную охрану не принимаются лица, признанные судом ограниченно дееспособными. Вследствие сильного расстройства умственных способностей эти граждане не могут в должной мере контролировать служебную, предпринимательскую и трудовую деятельность, осмысленно выполнять возложенные на них правовые трудовые обязанности. Фактическое содержание трудовой правосубъектности граждан зависит от их конкретных возможностей и способностей к труду, в том числе и состояния здоровья.

С момента вступления трудового договора в силу гражданин становится работником и приобретает права и обязанности, связанные с осуществлением трудовой деятельности. Основные права в сфере труда закреплены в ст.37 Конституции РФ, которая закрепила за каждым гражданином право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом и ч.1 ст.21 ТК РФ. Они дополняются некоторыми правами и обязанностями, предусмотренными другими законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Права работника могут быть предусмотрены и трудовым договором.

Основные обязанности работника предусмотрены частью второй ст.21 ТК РФ. Обязанности работника конкретизируются обычно в должностной инструкции, инструкции по технике безопасности, правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах, трудовом договоре. Важно помнить, что обязанности работника не должны выходить за пределы выполнения трудовой функции.

 Коллективные договоры и соглашения не предусматривают дополнительных обязанностей работников, они могут содержать только права на получение дополнительных льгот и преимуществ.[[34]](#footnote-34)

Право на предпринимательскую деятельность предоставляется всем трудоспособным гражданам РФ, не ограниченным в установленном законом порядке в своей дееспособности. Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Глава крестьянского (фермерского) хозяйства, осуществляющего деятельность без образования юридического лица, признается предпринимателем с момента государственной регистрации этого хозяйства. Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации запрещается. Предпринимательская деятельность, осуществляемая без образования юридического лица, регулируется согласност.23 ГК РФ на тех же началах, что и деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями. С получением статуса предпринимателя гражданин получает и статус работодателя – субъекта трудового права.

Под предпринимательством следует понимать инициативную самостоятельную деятельность граждан, включающую организацию наемного труда и направленную на получение прибыли. Эта деятельность осуществляется гражданами на свой риск и под имущественную ответственность в пределах, определяемых организационно-правовой формой предпринимательства.

Предпринимательство может осуществляться в двух формах:

* самим собственником имущества;
* субъектом, управляющим имуществом собственника на праве хозяйственного ведения (с установлением пределов такого ведения собственником).

Отношения предпринимателя с собственником имущества регламентируется договором, определяющим взаимные обязательства сторон, ограничения использования имущества и осуществления отдельных видов деятельности, порядок и условия финансовых взаимоотношений и материальной ответственности сторон, основания и условия расторжения договора.

Собственник после заключения договора с управляющим предпринимателем не имеет права вмешиваться в его деятельность, за исключением случаев, предусмотренных договором и российским законодательством. Сказанное полностью относится к деятельности предпринимателя по подбору и расстановке кадров, организации труда и оплаты, обеспечению надлежащей дисциплины труда, и.е. к его работодательской правосубъектности.

Третью категорию граждан – субъектов трудового права составляют лица, совместно занимающиеся предпринимательством, и работающие собственники. Характерной особенностью их трудовой правосубъектности является то, что она тесно переплетается с гражданской правосубъектностью, поскольку их личный труд осуществляется обычно в рамках единой кооперации собственников – полном товариществе, кооперативе. Поэтому в соответствии со ст. 69 – 81 ГК РФ отношения, возникающие на основе договора о членстве в полном товариществе, регулируются гражданским законодательством. Сложнее решается вопрос о правосубъектности членов производственных кооперативов (артелей). Будучи собственниками имущества кооператива и участвуя личным трудом в его деятельности, члены производственного кооператива несут по обязательствам кооператива субсидиарную ответственность, что нетипично для работников – субъектов трудового права (ст.107 ГК РФ).

Следовательно, трудовая правосубъектность работающих собственников регламентируется двумя отраслями права – гражданским и трудовым.

Работодатели (организации) как субъекты трудового права. Работодатели – это организации любой формы собственности, т.е. государственные, муниципальные, коллективные и индивидуально(частно)-предпринимательские, обладающие трудовой правосубъектностью, и в первую очередь работодательской правосубъектностью. Она заключается в способности заключать с гражданами трудовые договоры, в том числе предоставлять работу членам коллективного производства – собственникам. Содержание правосубъектности определяется целями и задачами производства, установленным его уставом.

Организации наделяются статусом субъектов трудового права в связи с необходимостью осуществления трудовой и предпринимательской деятельности, предоставлении гражданам работы, а также с организацией, оплатой и охраной труда работников. Для реализации этой деятельности они должны обладать правосубъектностью, содержание которой определяется целями и задачами, поставленными при их создании и закрепленными в уставах и положениях о них.

Правовой статус работодателя как физического, так и юридического лица характеризуется наличием значительного числа прав и обязанностей. Основные права и обязанности работодателя предусмотрены ст.22 ТК РФ. Они составляют основу правового статуса этого субъекта трудового права. Наряду с ними на работодателя могут быть возложены дополнительные обязанности в соответствии с соглашением любого уровня, коллективным договором или трудовым договором с работником. Дополнительных прав в соответствии с коллективным договором или соглашением работодатель не приобретает.

Важным является положение о том, что в качестве работодателя в случаях предусмотренных федеральными законами, может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовой договор.

К таким субъектам, по мнению Молодцова М.В., основанному на анализе норм ГК РФ, следует относить представительства и филиалы как обособленные подразделения юридического лица (ст.55 ГК РФ).[[35]](#footnote-35)

Хотя эти обособленные подразделения формально не являются юридическими лицами, они не только представляют интересы юридического лица, но и осуществляют их защиту. Поэтому по сложившейся практике представительства и филиалы в числе других выполняют и функции в сфере трудовых отношений, включая право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральным законами.

Необходимо только, что представительства и филиалы указывались в учредительных документах создавшего их юридического лица, а их конкретные функции и полномочия в сфере трудовых отношений были четко определены в положениях о них, а также в доверенностях, определяющих полномочия руководителей представительства и филиалов.

Под организацией-работодателем понимается самостоятельный хозяйствующий субъект, образованный в установленном законом порядке для набора работников, производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли. В трудовом праве термином «работодатель» обозначают организацию, которая выступает на рынке труда в качестве субъекта, предлагающего работу и организующего труд работников. Как субъект трудового права работодатель – это, как правило, юридическое лицо, заключившее трудовой договор с работником. А юридическое лицо – это организация, в которой работают граждане на условиях трудового договора. В соответствии со ст. 50 ГК РФ юридическими лицами могут быть коммерческие и некоммерческие организации. Первые в качестве основной цели преследуют извлечение прибыли, вторые – иные цели.[[36]](#footnote-36)

Действующее законодательство связывает формирование организации-работодателя как субъекта трудового права с процедурой ее официального учреждения. Такое учреждение возможно, во-первых по решению собственника имущества или уполномоченного им органа; во-вторых, по решению трудового коллектива государственного или муниципального предприятия; в-третьих, на основе выделения из устава действующей организации одного или нескольких структурных подразделений (единиц) с сохранением за ним прав юридического лица; в-четвертых, в результате принудительного разделения в соответствии с антимонопольным законодательством РФ. При этом споры по вопросам выделения и разделения организаций решаются в судебном или арбитражном порядке.

Со дня государственной регистрации в органах юстиции организация считается учрежденной и приобретает права юридического лица. Отказ в государственной регистрации может быть обжалован в судебном порядке.[[37]](#footnote-37) Следует полагать, что с момента государственной регистрации она приобретает и трудовую правосубъектность в качестве работодателя. Эта правосубъектность определяется двумя критериями.

Оперативный критерий характеризует особенности содержания деятельности организации как субъекта трудового права. Он сводится к признанию за ней способности осуществлять подбор и расстановку кадров, организовывать труд работников, создавать им необходимые условия для качественной и высокопроизводительной работы.

Имущественный критерий характеризует способность организации рассчитываться с работниками за результаты их труда, таким образом, с точки зрения трудовой правосубъектности юридическое значение имеет главным образом фонд оплаты труда. Из этого фонда она рассчитывается с наемными работниками за их труд, осуществляет премирование особо отличившихся работников, производит иные выплаты по обязательствам, вытекающим из общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

Организация самостоятельно определяет структуру органов управления и затраты на их содержание. При этом главным субъектом управления выступает собственник, который осуществляет свои правомочия непосредственно или через управомоченные им органы. В свою очередь, собственнику или управомоченному им органу предоставлено право передавать (делегировать) свои правомочия высшему органу управления организацией (правлению, совету), предусмотренному ее уставом. Особенности управления организации отдельных правовых форм регулируются соответствующими законодательными актами РФ.

Организация-работодатель вправе самостоятельно устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда своих работников, а также другие виды их доходов. Она может устанавливать дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день и иные льготы и преимущества, исходя из состояния своего экономического положения. Вместе с тем организация (независимо от видов собственности и правовых форм) обязана обеспечивать своим работникам гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, благоприятные условия труда и меры социальной защиты. Она должна обеспечить работникам безопасность труда и здоровую экологическую и производственную обстановку. На нее возлагается ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников, вызванный нарушением правил безопасности производства, санитарно-гигиенических норм.

Деятельность организации (работодателя) как субъекта трудового права может быть прекращена в связи с ее ликвидацией, которая производится, во-первых, по решению собственника организации или органа, уполномоченного создавать такую организацию, а во-вторых, по решению суда.

Организация ликвидируется в следующих случаях: признание ее судом банкротом; принятие решения о запрете ее деятельности из-за невыполнения условий, установленных законодательством РФ, если в предусмотренный решением срок не обеспечено соблюдение этих условий или не изменен вид деятельности; признание судом недействительными учредительных документов и решения о создании организации; по другим основаниям, предусмотренным законодательными актами РФ и входящих в нее субъектов.

Правовая процедура прекращения деятельности организации при ликвидации осуществляется ликвидационной комиссией, образуемой учредителем юридического лица или органом, принявшим решение о его ликвидации по согласованию с органом, осуществляющим государственную регистрацию юридического лица.[[38]](#footnote-38)

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, гарантируется соблюдение прав и интересов, предусмотренных трудовым законодательством. Организация – юридическое лицо считается ликвидированной с момента исключения ее из государственного реестра юридических лиц. С этого момента утрачивается и трудовая правосубъектность организации-работодателя.

***2.2. ПРОБЛЕМЫ ПРАВ В СТАТУСЕ РАБОТНИКА ПРИМЕНИТЕЛЬНО К РАБОТОДАТЕЛЮ ФИЗИЧЕСКОГО И ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА.***

Важнейшим новшеством в гл. 1 ТК РФ от 01.02.2002 г. является то, что в ней впервые приводится очень подробный перечень основных прав и обязанностей сторон трудовых отношений - работника и работодателя. Это дает возможность более точно и справедливо решать на практике многочисленные споры по поводу нарушения трудовых прав, неисполнения либо ненадлежащего исполнения обязанностей сторонами трудовых отношений.

При этом следует иметь в виду, что основные права и обязанности работника и работодателя, установленные ст.21 и 22 ТК РФ, являются общими для всех сторон любого трудового отношения.

Вместе с тем имеющийся перечень основных прав и обязанностей работников и работодателей отнюдь не исключает возможности установления дополнительных прав и обязанностей сторон трудовых отношений в случаях, предусмотренных как ТК РФ, так и иными федеральными законами и законами субъектов Федерации. Важно, чтобы при этом не снижался уровень прав и гарантий, установленных ТК РФ. В частности, дополнительные права и обязанности для сторон трудовых отношений установлены в разд. XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Дополнительные права могут быть установлены и в порядке договорного регулирования путем их закрепления в правовых актах социального партнерства (коллективном договоре, соглашении).

В случаях предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, конкретные права и обязанности сторон могут быть уточнены трудовым договором. Так, в трудовом договоре, заключаемом работником с работодателем – физическим лицом, могут быть определены сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат (ст.307 ТК РФ), не снижающие уровень основных прав, установленных ТК РФ.

**Основные права работника.** Работник имеет право на:

* Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
* Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
* Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
* Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* 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;
* Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* 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;
* Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Проблемы защиты интересов работника по трудовому праву России.** Трудовое законодательство России, с одной стороны, должно соответствовать складывающимся в обществе рыночным отношениям, с другой — не только не должно утратить социального начала, направленного на защиту прав и интересов работника — более слабой стороны в трудовых отношениях, но и усилить социальную направленность. В связи с этой проблемой в России так же, как до недавнего времени и в других промышленно развитых странах, мнения юристов разделились на два противоположных направления. Представители одного из них требуют больше рынка в трудовом праве и считают, что следует отменить нормы трудового права и оставить на полное усмотрение сторон трудовые отношения, все вопросы регулирования трудовых отношений. Сторонники второго направления противопоставляют свои аргументы, согласно которым и при рыночной экономике рабочая сила, хотя и становится товаром, но все же не таким, как все остальные, и существует минимум социальных достижений, которые нельзя поставить под сомнение. [[39]](#footnote-39)

Необходимо помнить, что трудовое право — это прежде всего право защиты интересов работника. Как справедливо отметил С.А. Иванов, «основное социальное назначение должно оставаться неизменным, ибо в нем выражена суть трудового права, его основа основ. Уберите его, лишите трудовое право его защитной функции, и оно потеряет свой характер, свое назначение для трудящихся. Оно перестанет существовать». «Само появление трудового права вызвано социальным фактором».[[40]](#footnote-40)

Те способы и механизмы защиты работника государством, которые применялись в СССР в основной массе, неприемлемы для нынешней России. КЗоТ РСФСР, принятый в 1971 г. и претерпевший многочисленные изменения и дополнения, по многим параметрам не отвечает реалиям сегодняшнего дня, хотя «правовое регулирование труда должно адекватно отражать уровень развития и степень зрелости общественных отношений... отрешиться от отживших форм и стереотипов».

Нормы ТК РФ, устанавливающие гарантии защиты трудовых прав работника, в основной своей массе не работают. Часть таких норм применяется только на государственных и муниципальных предприятиях и практически не применяется на мелких и средних частных предприятиях. «ТК РФ больше рассчитан на регулирование труда не просто на государственных предприятиях, а на больших предприятиях. Трудовое законодательство мало отражает специфику использования труда в условиях малого и среднего бизнеса». В основном же на предприятиях мелкого и среднего бизнеса распространены гражданско-правовые отношения, так как это удобно работодателю — меньше хлопот с работником (нет необходимости создавать надлежащие условия труда и его охраны, соблюдать минимум гарантий, установленных в трудовом законодательстве, и т. д.).

Если работодатель включил в трудовой договор такие условия: повышенная материальная ответственность работника; дополнительные, не предусмотренные законодательством, основания прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя; запрет работы по совместительству; дополнительные не предусмотренные законодательством меры дисциплинарного взыскания; соблюдение конфиденциальности условий трудового договора под страхом его прекращения и т. д. и работник в силу безвыходного положения (невозможность найти подходящую или равноценную работу) согласился на них, то можно ли признать их недействительными и кто будет контролировать это?!

Несмотря на то, что законодательством установлены гарантии при приеме на работу (ст. 64 ТК РФ), например не допустим отказ в приеме на работу по мотиву отсутствия прописки в паспорте, на практике, тем не менее, нередки случаи отказа в приеме на работу именно по данному основанию. Если же работник обращается в суд за обжалованием незаконного отказа в приеме на работу, то зачастую он не в состоянии это доказать, так как работодатель никогда не оформит свой отказ письменно, а если и оформит, то укажет иную причину отказа в приеме на работу (отсутствие рабочих мест, несоответствие деловых качеств работника требованиям работодателя и т. д.).

Письменные трудовые договоры, вопреки ст. 67 ТК РФ, зачастую не заключаются, что снижает уровень правовой защищенности работника и способствует ущемлению его прав (при переводах на другую работу, при выплате заработной платы, при наложении дисциплинарных взысканий и т. д. Однако ответственности работодателя за несоблюдение нормы о письменной форме трудового договора законодательство не устанавливает, хотя надлежащее оформление трудовых отношений — обязанность именно работодателя.

По старому КЗоТу работник не был защищен от систематических невыплат заработной платы, которую он добросовестно заработал. Поэтому невыплата работодателем заработанной заработной платы в то время была привычным и повсеместным явлением. Новый ТК РФ установил материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Ст.236 ТК РФ гласит: «при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором».

На предприятиях малого и среднего бизнеса, обычно, не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам, т. е. отсутствуют органы, которые могут и должны представлять и защищать интересы работника . Это происходит по следующим причинам:

1) негативное отношение работодателей к созданию и деятельности профсоюзов на предприятии, так как они ограничивают всевластие работодателя;

2) скрытое преследование работодателем работников, проявивших инициативу по созданию профсоюзов и участвующих в их деятельности либо обращающихся в них для защиты нарушенного права;

3) дискредитация профсоюзов в глазах работников в советский период вследствие малоэффективности их деятельности, так как они выражали в основном интересы администрации, а отсюда – уверенность в нецелесообразности их создания;

4) слабое знание работниками своих прав и трудового законодательства;

5) добровольное создание работодателем (думающим о завтрашнем дне) надлежащих условий труда работникам, соблюдение законодательства о труде и охране труда (зачем в такой ситуации создавать такие органы?);

6) безработица как стимул для работника не портить отношения с работодателем ради создания профсоюзов.

Работодатель может заставить работника трудиться столько, сколько ему нужно и где ему нужно. Если же работник отказывается выполнять незаконные распоряжения работодателя или обжалует такие действия, то развязка одна — увольнение (для этого при желании можно найти основания). При такой потогонной системе труда для сохранения своего рабочего места работник вынужден жертвовать своим здоровьем, своими законными правами и интересами ради получения работодателем максимальной прибыли.

«Работодатели в условиях частного предпринимательства значительно ослабили внимание к вопросам охраны труда, что приводит к ухудшению условий труда, росту производственного травматизма и заболеваемости».

При обращении работника в суд за разрешением трудового спора рассмотрение его искового заявления судом затягивается на долгие месяцы в связи с большой загруженностью судов работой*.*

Кроме того, любое обращение работника в суд (например, о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, выплате заработной платы и т. д.) рассматривается работодателем как нежелательное и ненормальное явление и чаще всего такой работник («жалобщик») преследуется работодателем. Работодатель, как правило, делает все необходимое для создания такому работнику невыносимых условий работы на данном предприятии (например, не замечает заслуг работника, выпячивая его недостатки в работе; не применяет к работнику мер поощрения, хотя он их и заслуживает; выплачивает работнику заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, что допускается законодательством, но явно не достаточно для выживания работника; отпуск такому работнику предоставляется в осенне-зимний период и т. д.). И в результате либо работник сам оставляет предприятие, либо работодатель находит основание для прекращения трудовых отношений. И такие случаи нередки.

В соответствии со ст. 352 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) работник имеет *право на самозащиту*, которая является одним из основных способов защиты работниками трудовых прав и законных интересов. Не касаясь постановки в науке вопроса о праве работодателей на самозащиту, надо одобрить введение в ТК РФ института самозащиты, но обратить внимание на определенное несовершенство правового регулирования самозащиты в заданных новым кодексом параметрах. Как можно заметить, прообразом новеллы ТК РФ, связанной с самозащитой работниками трудовых прав, являются нормы ФЗ РФ «Об охране труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. о гарантиях права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 9). Отсюда – сведение в ст. 379 ТК РФ форм самозащиты к отказу работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

Во-первых, законодатель ограничивает сферу реализации самозащиты. В. Н. Толкунова обоснованно подчеркивает, что самозащита трудовых прав применима не только в сфере безопасности труда, но и в других институтах трудового права.[[41]](#footnote-41) Представляется, что самозащита может быть обусловлена, например, дискриминацией работника в трудовых отношениях.

Во-вторых, по сравнению со ст. 14 ТК РФ в ст. 379 ТК РФ не установлен принцип соразмерности мер пресечения, используемых в качестве самозащиты, характеру и содержанию правонарушения, на что верно обращают внимание в юридической литературе.[[42]](#footnote-42) При этом в ст. 379 ТК РФ «Формы самозащиты» не различаются формы и способы самозащиты.

В-третьих, ТК РФ ограничивает формы (способы) самозащиты. На основе ч. 2 ст. 45 Конституции РФ лишь в ст. 21 ТК РФ установлено право работника на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами. Фактически самозащитой может быть прекращение трудового договора по инициативе работника, подвергающегося на работе так называемому моральному преследованию. Многие авторы непосредственно и по существу называют формой самозащиты приостановку работником работы в случае задержки выплаты заработной платы и иных причитающихся ему сумм (ст. 142 ТК РФ).

По мнению М. В. Лушниковой, предпринявшей интересную попытку детального исследования юридической природы, предмета, пределов самозащиты в трудовом праве, следует вести речь о способах самозащиты, предусмотренных законом, а также трудовым договором и коллективным договором.[[43]](#footnote-43) Уточним, что это характеризует правовой механизм установления способов самозащиты в сфере труда и отчасти отличает его от гражданско-правового. В общей сложности, правоведы сетуют относительно узости и неразработанности принятой в ТК РФ концепции самозащиты. Если, по некоторым оценкам, в гражданском законодательстве самозащита из исключительного порядка защиты гражданских прав превратилась в универсальный, то трудовое законодательство не дает достаточных оснований для подобного вывода о самозащите работниками трудовых прав.

На практике, прежде всего, не различают забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора и самозащиту, которая предназначена для самостоятельной и не требующей обращения в юрисдикционные органы защиты работником его индивидуальных прав (в этом смысле самозащита является неюрисдикционной формой защиты трудовых прав). С очевидными и разного уровня сложности проблемами толкования правовых норм о самозащите сталкиваются в правоприменении.

Так, сказывается неопределенность регулирования вопроса о предусмотренных в ст. 394 ТК РФ со ссылкой на федеральные законы исключительных случаях, когда работники не вправе в порядке самозащиты отказаться от выполнения работы. Изначально ясно, что под предлогом опасности для жизни и здоровья не могут отказаться от выполнения работы те обеспеченные необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работники, для которых указанная опасность отвечает характеру их деятельности (например, пожарные), но круг этих субъектов остается неконкретизированным. Что касается ст. 142 ТК РФ, то работодатели не признают права работников жилищно-коммунального хозяйства на самозащиту независимо от характера выполняемых ими трудовых функций, поскольку утверждают, что в целом не допускается приостановка работы в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения. В той же ст. 142 ТК РФ установлено, что в случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней работники имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Но каким должен быть срок предупреждения? По всей вероятности, надо руководствоваться «разумным» сроком. Разрозненным в ТК РФ является регулирование вопроса о возмещении морального вредя. Работник, прибегнувший к самозащите вследствие дискриминации в сфере труда и вознамерившийся взыскать, руководствуясь ст. 3 ТК РФ, моральный вред с работодателя при посредничестве органов федеральной инспекции труда, а не суда, скорее не получит окончательного решения вопроса. Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Казалось бы, в соответствии со ст. 379 ТК РФ на время отказа от работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами. Наиболее урегулированным в этой связи выглядит вариант самозащиты, вызванной поручением работнику работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Как сказано в ст. 220 ТК РФ, при отказе работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. По общему правилу, производят оплату простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ч. I ст. 157 ТК РФ).

Давно известны практике ныне отнесенные и к самозащите случаи отказа работника от работы, не обусловленной трудовым договором. По сути, речь идет о правовых последствиях незаконного перевода работника на другую работу. Едва ли можно согласиться с заместителем председателя комитета Государственной Думы РФ по труду и социальной политике А. Исаевым в том, что оплата приостановки работы во всех случаях самозащиты производится из расчета двух третей среднего заработка.[[44]](#footnote-44) Как и ранее, законодательство о труде предусматривает (при возникновении трудового спора – по решению юрисдикционного органа) оплату работнику вынужденного прогула вследствие незаконного перевода по среднему заработку, не ограничивая более выплату определенным периодом (ст. 213 и ст. 216 КЗоТ РФ, ст. 394 ТК РФ). Отныне незаконный перевод квалифицируется также как случай незаконного лишения работника возможности трудиться, влекущий материальную ответственность работодателя перед работником (ст. 234 ТК РФ). Но по-прежнему законодатель не определяет, вправе ли работник в этих условиях не выходить на работу, а предоставляет работодателю и органу по рассмотрению трудового спора право решить вопрос об уважительности причин прогула работника.

Законодательно не решен и чаще других случаев осуществления самозащиты разногласия вызывает вопрос о праве работника не находиться на рабочем месте при применении новых правил, изложенных в ст. 142 ТК РФ. Сегодня не все разделяют оптимизм первых откликов на нормы кодекса о самозащите в сфере труда, из которых следовало, что работник «имеет право не выходить на работу». Совершенно правильно, что работодателю запрещается преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты (ст. 380 ТК РФ). Но действует ли в рамках закона работодатель, увольняя за прогул работника, который в процессе самозащиты не выходит на работу? Отвечая на этот вопрос, Ю. Н. Жуков лишь отмечает, что «приостановка работы на 16-й день с установленного организацией для выплаты заработной платы – действие правомерное и никаких «репрессий» повлечь за собой не может».[[45]](#footnote-45) Иным является следующее разъяснение: «…мы не рекомендуем работнику, остановившему работу, покидать рабочее место. Работник не должен этого делать, поскольку в любое время в каждое предприятие могут быть направлены деньги для выдачи зарплаты, либо будут предприняты иные меры, при которых он будет обязан приступить к исполнению своих обязанностей. Со стороны работодателя можно ожидать, что он, чтобы освободиться от неугодных ему работников, изобразит готовность выдать зарплату в тот момент, когда человека не будет на рабочем месте в течение 4 часов. В этом случае отсутствующему работнику может быть записан прогул со всеми вытекающими неприятными последствиями».[[46]](#footnote-46) Поэтому вопрос о праве работников не находиться на работе при осуществлении самозащиты должен быть разрешен однозначно, нуждается в официальном разъяснении.

Следует заметить, что с учетом действия норм ТК РФ во времени практика выработала отрицательное мнение по вопросу о допустимости самозащиты в отношении долгов по заработной плате, возникших до 1 февраля 2002 г. Причем, некоторые работодатели стали вовремя и в полном размере выплачивать текущую зарплату, а за использование самозащиты применительно к отношениям по выплате зарплаты до введения в действие ТК РФ привлекают работников к дисциплинарной ответственности, увольняют не вышедших на работу за прогул.

Впечатляет разнобой подходов к вопросу об оплате времени приостановки работы на основе ст. 142 ТК РФ. На практике это время не оплачивают вовсе, либо оплачивают в размере двух третей от среднего заработка, как за простой, либо оплачивают в размере среднего заработка. В итоге в большинстве случаев работники теряют также в размере отпускных и иных денежных выплат, зависящих от среднего заработка.

А.Починок предлагает в период приостановки работы выполнять работнику по соглашению с работодателем другую оплачиваемую работу[[47]](#footnote-47), что, как правило, нереально. В профсоюзе работников образования и науки считают, что средний заработок при применении ст.142 ТК РФ сохраняется, если соответствующие условия включены в коллективный договор. В противном случае администрация может отказаться оплачивать неотработанные дни.

В специальной литературе указывают на нерешенность вопроса об оплате времени приостановки работы, когда применяется ст. 142 ТК РФ.[[48]](#footnote-48) Ю.Н. Коршунов замечает, что это и не нужно. Поскольку законом (ст. 379 ТК РФ) признано, что за работником сохраняются все права, предусмотренные кодексом, то, естественно, он не может быть лишен заработной платы за все время невыхода на работу, что в данном случае является простоем не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).[[49]](#footnote-49) Полагаем, что при применении ст. 142 ТК РФ отсылка к ст. 220 ТК РФ вряд ли будет уместна, хотя при нахождении работника на рабочем месте в период использования права на самозащиту констатировать простой и можно. По мнению С. А. Панина, сохранение за работниками, приостановившими работу, заработной платы или ее части не предусмотрено.[[50]](#footnote-50)

Некоторые авторы аргументируют необходимость сохранения за работниками среднего заработка при применении ст. 142 ТК РФ, апеллируя к ст. 234 ТК РФ, которая устанавливает материальную ответственность работодателя перед работником, и ст. 4 ТК РФ о запрещении принудительного труда. Э. Г. Тучкова пишет, что работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности при приостановке им работы в случае задержки выплаты заработной платы, поскольку продолжение работы при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относится к принудительному труду, который законодателем запрещен.[[51]](#footnote-51) Аналогичные взгляды высказывают лидеры и специалисты Федерации независимых профсоюзов России. Эта позиция является последовательной и заслуживает поддержки. Таким образом, нормы о материальной ответственности работодателя перед работником позволяют разрешить проблемы, возникающие при применении действующих норм о самозащите работниками трудовых прав.

Нетрудно заметить, что сходное обоснование и вывод относительно оплаты касаются осуществления самозащиты при отказе работника от работы, не обусловленной трудовым договором. Специальные правила самозащиты распространяются на случаи отказа от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника (ст. 220 ТК РФ, ст. 157 ТК РФ). Но и в несоблюдении работодателем нормативных правовых актов по технике безопасности и охране труда не без оснований усматривают противоправное бездействие, которое лишает работника возможности трудиться и получать заработок, т.е. причиняет ему имущественный ущерб.

Решение о выплате работнику среднего заработка в связи с незаконным лишением его возможности трудиться может быть принято самим работодателем или органом по рассмотрению трудовых споров. Юрисдикционная защита потребуется работнику при отказе работодателя оплатить простой по правилам ст. 220 ТК РФ и ст. 157 ТК РФ, а также в случае, когда, работодатель добровольно не исполняет обязанность по уплате денежной компенсации в установленном ТК РФ или коллективным договором, трудовым договором проценте от суммы задолженности работнику по заработной плате за каждый день просрочки (ст. 236 ТК РФ). Пожалуй, право на обращение в юрисдикционные органы является единственным общепризнанным правом из числа «сохраняемых» за работником в период самозащиты.

Логика подсказывает, что регулирование основных вопросов самозащиты в разных ее случаях должно быть консолидированным. Еще актуальнее установить четкие, не вызывающие противоречивых оценок и суждений права и гарантии работников в связи с реализацией ими права на самозащиту. Если механизм самозащиты в сфере труда будет служить интересам работников, его не станут подменять такими снова практикуемыми в настоящее время «нецивилизованными» мерами защиты трудовых прав и интересов работников, как голодовки, рельсовые войны и т.п.

**Проблемы прав в области безопасной деятельности работника.** Каждый человек с момента рождения до смерти подвергается опасностям, угрожающим его здоровью и самой жизни. Обеспечить полную безопасность человека невозможно, если заниматься только частными вопросами и не видеть проблемы в целом. Обеспечение безопасной деятельности человека во многом зависит от активности социальных сил. Привлечь общественность к обсуждению всех аспектов безопасности и охраны труда, сделать их предметом постоянного внимания широких слоев населения, объединить усилия представителей науки и практики — такая задача должна стоят перед специалистами в области охраны труда.

Здоровье и жизнь человека являются приоритетными среди общечеловеческих ценностей. Безопасность человека в любых сферах его обитания и деятельности, в том числе (а не только!) в области охраны труда — должна являться основной целью.

Правовое обеспечение безопасности жизнедеятельности задача единой законодательной политики государства. Включение правовых аспектов в системный подход обусловлено неблагополучным состоянием безопасности человека в стране. Необходимость его защиты от потенциальных опасностей — природных, техногенных, антропогенных, экологических, социальных — подтверждается и статистическими данными. В нашей стране ежегодно происходит 20 млн. несчастных случаев, из которых более 300 тыс. со смертельным исходом. Обращает на себя внимание, что доля производственного травматизма и профессиональной заболеваемости (включая случаи со смертельным исходом) от общего количества травм и заболеваний составляет менее 5%. Причем уровень производственного травматизма и профзаболеваемости в России выше, чем в любой другой республике бывшего Советского Союза.

Каждый год армия инвалидов в России от производственных травм и профзаболеваний пополняется на 10 тыс. человек и еще столько же теряют трудоспособность без инвалидности.

По самым осторожным расчетам экономические потери от производственного травматизма, профзаболеваемости, а также от заболеваемости рабочих, связанной с превышением санитарно-гигиенических нормативов, только за счет непроизведенной продукции в 90-е годы составляли более 20 млрд руб в год, а в настоящее время, в связи с ростом цен на продукцию и инфляцией, видимо, возросли еще более чем в 10 раз. С учетом затрат, которые государство несет по лечению и реабилитации больных, выплате пенсий, компенсаций и пособий при потере трудоспособности, эти цифры увеличиваются многократно.

Государство обязано создавать все условия для беспрепятственной реализации каждым человеком права на защиту своей жизни и здоровья. Обеспечить абсолютную безопасность нельзя, но можно снизить ее до так называемого приемлемого риска, при котором опасность минимальна.

Появление частного предпринимательства, приватизация предприятий, инфляция, введение рыночных отношений, разрыв прежних хозяйственных связей и т. п.— обостряют проблемы безопасности человека. И здесь необходимо отметить, что до сих пор отсутствует эффективный правовой механизм охраны жизни и здоровья граждан от опасностей промышленного и природного происхождения.

Правовое понятие «безопасность» дано в ст. 1 Закона Российской Федерации «О безопасности», утвержденного Верховным Советом Российской Федерации 5 марта 1992 г.2 Оно определяется как «состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз». Основной объект безопасности — личность, ее права и свободы (ст. 1), основной субъект обеспечения безопасности — государство (ст. 2). Закон подчеркивает, что безопасность достигается проведением единой государственной политики, при которой не допускается ограничение прав и свобод граждан, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством (ст. 7).

Однако Закон о безопасности, несмотря на то, что он носит общий характер, не рассматривает проблем промышленной безопасности и других видов деятельности человека. Основное внимание в данном законе уделяется вопросам чрезвычайных ситуаций и их последствий в результате промышленных аварий и природных катастроф. Это очевидный недостаток данного законодательного акта, который должен устанавливать основные принципы правового регулирования обеспечения безопасности во всех сферах человеческой деятельности.

Понятие «безопасная деятельность человека», с точки зрения права, предполагает такой установленный (санкционированный) государством уровень организации хозяйственной деятельности, который обеспечивает безопасность общества, защиту жизни и здоровья человека от разрушительного влияния промышленности и окружающей природной среды. Но защита жизни и здоровья человека может осуществляться только от источников опасности. В правовой науке пока не выработаны четкие критерии, по которым тот или иной вид хозяйственной деятельности (или продукты этой деятельности) можно было бы отнести к источникам повышенной опасности. Именно поэтому в законодательстве нет легального определения источника повышенной опасности. Гражданское законодательство дает лишь примерный перечень источников, к которым относятся: все транспортные средства, промышленные предприятия, стройки. В то же время очевидно, что имеются существенные различия между той потенциальной опасностью для населения, которую несут в себе, например, атомная электростанция и рядовое промышленное предприятие.

В условиях многообразия видов собственности на средства производства ущерб, наносимый обществу в результате хозяйственной деятельности, погашается уже не из госбюджета (кроме ущерба от крупномасштабных аварий и катастроф), а из прибыли предприятия. Поэтому такой примерный перечень источников повышенной опасности, позволяющий по сути любое предприятие причислить к объектам повышенной опасности, становится неприемлемым. Отсутствие классификации объектов хозяйственной деятельности по степени их потенциальной опасности для общества и человека не позволяет установить дифференцированный правовой режим подобных объектов и соответствующие требования безопасности к их проектированию, размещению, строительству, эксплуатации, технологическому оборудованию, профессиональной подготовке персонала и т. д.

Опыт классификации определенного типа производств имеется в странах ЕЭС, где опасность промышленного производства определяется по Перечню опасных химических веществ, используемых в критических количествах. Список таких веществ и их пороговые величины определены Директивой Совета Европейского Сообщества об опасности крупномасштабных аварий при осуществлении производственной деятельности определенного вида от 24 июня 1982 г., называемой Директивой СЕВЕСО.

Законодательная практика для обеспечения требуемого уровня защиты жизни и здоровья граждан применяет в основном два метода правового регулирования: предписание и запрет. Так, Трудовой Кодекс РФ (ст.215) устанавливает запрет на ввод в эксплуатацию предприятий и передачу в серийное производство новых машин и оборудования, не соответствующих требованиям охраны труда. Второй путь — правовое регулирование создания безопасной техники и технологии. До недавних пор этот процесс регламентировался подзаконными технико-юридическими актами — государственными стандартами безопасности труда, общетехническими стандартами, правилами и нормами по технике безопасности и производственной санитарии.

В настоящее время государство придает этому вопросу большее значение, закрепляя требования безопасности на уровне закона. Верховный Совет Российской Федерации 7 февраля 1992 г. принял Закон о защите прав потребителя, в котором устанавливает право потребителя на безопасность товаров (бытового и производственного назначений), их сертификацию на соответствие требованиям безопасности, если это предусмотрено в законодательных актах и стандартах, а также возмещение убытков. Причем по отдельным группам товаров требования безопасности устанавливаются законодательными актами Российской Федерации (ст. 5).

Немаловажное значение в предупреждении травматизма имеет уровень безопасности техники, технологии, веществ и материалов. Ряд мер по защите населения от товаров, не соответствующих требованиям безопасности, предусмотрен нормами Закона о защите прав потребителя.

В промышленно развитых странах наряду с аналогичными законами о защите прав потребителя действуют специальные законы и нормативные акты о безопасности технологического оборудования, веществ и материалов, применяемых в производстве. Так, в ФРГ действует Закон о безопасности производственного оборудования (1980 г.), в Швейцарии — Закон о безопасности технических устройств (1978 г.). Законодательно решаются вопросы и об ограничении воздействия на человека таких опасных и вредных производственных факторов, как шум, вибрация, ионизирующие излучения и др. Например, в Японии в 1977 г. принят Закон об ограничении шума, вибрации, распространяющийся на промышленные предприятия; в ФРГ — Закон по защите от опасных веществ (1980 г.) и т. п.

Знание о наличии угрожающих жизни и здоровью человека опасностей — важный элемент безопасности.

Частично эти вопросы решает Закон о защите прав потребителя в статьях 6, 8 и 10. В проектах новых законов о безопасности в промышленности и об охране труда заложены нормы об информационном обеспечении.

Для сравнения отметим, что в зарубежном законодательстве информационное обеспечение безопасности получает нормативное выражение, во-первых, в связи с оповещением населения и компетентных государственных органов о происшедших промышленных авариях и природных катастрофах, например, Королевский декрет о предупреждении риска возникновения крупных аварий и катастроф (Бельгия, 1985 г.), Нормы и правила по предупреждению крупных промышленных аварий (Великобритания, 1984 г.) и некоторые другие. Во-вторых, в связи с оповещением работающих о производственных опасностях, например, Нормы и правила о предоставлении работающим информации по охране труда (Великобритания, 1989 г.), Законы о праве на информацию (США, 1988 г.). В-третьих, по предоставлению обязательных сведений о безопасности товаров (продукции) бытового и производственно-технического назначения.

Уровень травматизма в обществе во многом зависит от поведения самих людей. Причем государство через нормы права должно не только активно воздействовать на поведение человека, но и создавать правовые, организационно-технические, экономические условия по подготовке каждого члена общества в вопросах его личной безопасности. Законом необходимо регламентировать обязанности органов исполнительной власти на всех уровнях по разработке и реализации государственных программ по просвещению населения и обучению школьников и студентов вопросам личной безопасности с соответствующей аттестацией.

Обеспечение безопасности общества связано также с обучением рабочих и служащих предприятий и организаций правильно и грамотно эксплуатировать и обслуживать потенциально опасное промышленное оборудование. В настоящее время требования к качеству подготовки и обучению безопасности труда работающих установлены в технико-юридических актах (например, в ГОСТ 12.0.004—90 «ССБТ. Обучение работающих безопасности труда»). В предлагаемых проектах законов о безопасности в промышленности и охране труда данные требования к качеству обучения персонала переводятся на уровень закона.

В соответствии с Конституцией РФ государство гарантирует гражданам реализацию их права на здоровые и безопасные условия труда.

Охрана труда, как комплексное межотраслевое правовое образование, имеет свою сферу правового регулирования, которая определяется связью «государство — предприятие (работодатель) — работник».

В странах с рыночной экономикой вопросы организации безопасных и здоровых условий труда также не отдаются целиком на откуп предпринимателю (работодателю), а в той или иной мере регламентируются государством. Например, в Швеции и Нидерландах законодательством по охране труда работающим предоставляются определенные права через своих доверенных лиц (или комитеты) участвовать в решении проблем обеспечения безопасности труда на производстве, вплоть до прекращения работы, если, по их мнению, возникла угроза жизни и здоровью людей.

Законодательством о труде регламентируются права и обязанности работодателя и работника. При формировании структур рыночной экономики, характеризующейся многообразием форм хозяйствования и видов собственности, возрастает значение правовой защиты права работника на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

Государство на данном этапе развития законодательства должно выполнять роль посредника, который бы в равной мере учитывал интересы работников и работодателей, а также выступать в роли гаранта социальной защиты работников.

Задача предприятия (работодателя) в этих условиях — обеспечить социальную защиту нанимаемых им работников на всех этапах воспроизводственного цикла — при приеме на работу, в процессе работы, в случае утраты трудоспособности. Предприятие должно из собственных средств покрывать финансовые затраты на страховую защиту от несчастных случаев на производстве и нести расходы по медицинской, социальной и профессиональной реабилитации пострадавших.

Правовое демократическое государство предоставляет большие возможности общественности активно влиять на процесс законодательного строительства в области безопасной деятельности человека.

**Проблемы и права работников с семейными обязанностями.** Глава 41 ТК РФ«Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями».

 **«** В ноябре 1997 г. Россия ратифицировала Конвенцию Международной Организации Труда (МОТ) №156, "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями". Предполагается, что при создании нового КЗоТа РФ положения этой Конвенции найдут в нем свое отражение. В то же время это не означает, что до тех пор пока это не произошло, ратифицированная Конвенция не действует на территории России. В нашей стране, в соответствии с законодательством, международные договоры такого рода имеют более высокий приоритет, чем российское законодательство. Поэтому трудовые отношения должны регулироваться следующим образом: если Конвенциями МОТ, ратифицированными Россией, установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены в российском трудовом законодательстве, то применяются правила международного договора.

Конвенция № 156 распространяется на трудящихся мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей (и ближайших родственников - членов их семей, которые нуждаются в уходе и помощи), когда эти обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности.

Главное в данной Конвенции то, что страна, ратифицировавшая этот документ, обязуется в рамках разработки политики равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин добиваться того, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на это, *не подвергаясь дискриминации* и, насколько это возможно, органично сочетая профессиональные и семейные обязанности.

Защита прав работников с семейными обязанностями не является в нашей стране чем-то абсолютно новым. В России в 70 - 80-х годах был сформирован своеобразный аналог системы мер по защите этих прав, встроенный в рамки семейной политики. Особенностью данной системы было то, что она была предназначена только для женщин, и ее действие было направлено на "создание наиболее благоприятных условий для сочетания женщиной ее профессиональных и семейно-бытовых обязанностей".

Этой системой предусматривалось, в частности, следующие меры:

- оплата декретного отпуска (140 календарных дней при нормальных родах) в полном объеме заработной платы, независимо от продолжительности трудового стажа у женщины;

- запрет на отказ женщинам в приеме на работу или их увольнение по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, запрет увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей до 1 года (а с 1992 г. - до 3-х лет) по инициативе администрации предприятия;

- гарантия сохранения рабочего места для женщин (а начиная с 1989-1990 гг. для всех граждан, фактически осуществляющих уход за ребенком) после использования ими частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и неоплачиваемого отпуска до 3х лет;

- оплата до 7 дней больничного листа по уходу за ребенком, не достигшим 14 лет;

- женщинам, имеющим двух и более детей до 12 лет, предоставлялось право на дополнительные трехдневные оплачиваемые отпуска и двухнедельные отпуска без сохранения заработной платы.

И надо отметить, что подавляющее большинство "льгот" не носили декларативного характера, а достаточно точно соблюдались на практике. Дело в том, что с одной стороны, они соответствовали тендерным стереотипам, единым в этот период для всего населения, а с другой - они разрабатывались и внедрялись в рамках специфической экономической системы, основанной на монополии государства одновременно в экономике, регулировании социальными и демографическими процессами и пр. Подобные системы мер существовали практически во всех социалистических странах. Формально почти все они существуют в России до сих пор.

Переход страны к рыночной экономике (и, в первую очередь, появление значительного числа частных предприятий), экономический кризис, сопровождающийся ростом неформальной занятости, привели к обострению противоречия между мерами семейной политики, закрепленными в трудовом законодательстве и регулирующими труд женщин, и новыми рыночными отношениями. Позднее социалистическая система дифференцированной по поводу организации занятости стала неадекватной новой жизни. Работающие женщины, "нагруженные льготами", стали восприниматься работодателями как второстепенные работники. Кроме того, положение профессионально занятых женщин (и в первую очередь имеющих детей), как одной из наиболее социально уязвимых групп, существенно осложнил полный правовой беспредел, воцарившийся в сфере занятости.

Сегодня говоря о правах и проблемах работников с семейными обязанностями, условно можно выделить две основные проблемы:

* нарушение основных гарантий, закрепленных в трудовом законодательстве, для работников с семейными обязанностями;
* распространение в обществе традиционного внутрисемейного разделения труда, в соответствии с которым за женщиной закрепляются семейные обязанности, ограничивающие их возможности выполнения оплачиваемой работы, что делает женскую рабочую силу неконкурентоспособной на рынке труда.

*Материальное положение семей с маленькими детьми.* В дореформенный период средняя российская семья могла обеспечить себе средний уровень жизни только на основе двух доходов. В случае рождения ребенка материальное положение семьи резко ухудшалось, поскольку семейный бюджет лишался заработка одного из родителей и одновременно увеличивалось на два человека число иждивенцев. В этих условиях частичная оплата отпуска по уходу за ребенком (в размере половины минимальной оплаты труда) практически не решала финансовых проблем. Семья с маленьким ребенком попадала в крайне тяжелое материальное положение и выживала, как правило, за счет материальной поддержки старшего поколения. В 80-е годы около 60% всех молодых семей (не только имеющих маленького ребенка) пользовались материальной помощью родителей.[[52]](#footnote-52)

Сегодня уровень материального положения большинства российских семей таков, что даже доходы двух родителей обеспечивают только физическое выживание ее членов. Но семьи с маленькими детьми находятся в особом положении. В результате для этих семей становится недоступным абсолютно все, начиная с нормального питания для взрослых членов семьи, кончая покупкой одежды для маленького ребенка. Не говоря уже о большем, например, о проведении отпуска где-либо кроме собственной квартиры или дачного участка.

Уровень доходов представителей старшего поколения сегодня находится на таком уровне, что пожилые родители уже не могут материально помогать своим детям.

Тяжелое материальное положение является основной причиной того, что практически все матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, хотели бы досрочно выйти на работу. Однако осуществить эти намерения по разным причинам (о которых будет сказано ниже) чрезвычайно трудно.

Несколько смягчить ситуацию с доходами в семьях с маленькими детьми призвана государственная система пособий. Не секрет, что эта система сегодня крайне громоздка, запутана и нестабильна. Как показали интервью, многие женщины, имеющие маленьких детей, не владеют в должной мере информацией о ней. Свои знания она часто пополняют так: "подружка сказала", "мама позвонила на свою бывшую работу и там сказали...", "знакомая юрист сказала" и т.д. Да этой и понятно, поскольку газет такие семьи, как правило, не выписывают - это слишком дорого для семейного бюджета. Затруднено и получение профессиональной помощи юриста или какой-либо информации в отделе социального обеспечения и пр.: поездки мам по городу ограничены не только сложностью передвижения с маленьким ребенком, но также и высокой стоимостью проезда на общественном транспорте. Телевизионных передач на эту тему нет. На работе в бухгалтериях (особенно на частных предприятиях) не стремятся разъяснить молодым мамам, на какие пособия и в каком размере они могут рассчитывать. А централизованная система распространения такой информации, которая учитывала бы специфику того контингента, для которого эта информация предназначена, в городе отсутствует.

Гарантия возвращения на прежнее рабочее место после окончания отпуска по уходу за ребенком.

Права женщин на сохранение рабочего места в периоды декретного и послеродового отпуска и аналогичные права работников, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, закреплены в ТК РФ. В социалистической России эти права соблюдались, нарушения были единичны. Сегодня проверки, проводимые органами Рострудинспекции, показывают широкое распространение по всей России незаконных увольнений женщин в период их нахождения в отпусках по беременности и родам, по уходу за детьми. Чаще всего такие правонарушения допускаются при реорганизации предприятий или при смене их собственника.

Женщины, работающие на предприятиях с различной формой собственности, по-разному оценивают возможность сохранения рабочего места на своем предприятии после пребывания работника в отпуске по уходу за ребенком. Так только 1/3 женщин, занятых на частных предприятиях, считает, что такая гарантия на их предприятиях существует, это в 2 раза меньше, чем среди занятых на государственных, муниципальных и акционерных предприятиях.

Женщины, занятые по найму у частных лиц, а это, как правило, неформальная форма занятости, отмечают полное отсутствие каких-либо гарантий вообще. То есть, нет не только гарантии возвращения на рабочее место, но нет оплаты больничных листов, отпусков и прочего. Схема такой занятости проста: работник выходит на рабочее место, отрабатывает рабочий день и получает свою дневную заработную плату. Но, если он по каким-либо причинам не выходит на работу, то, соответственно, денег не получает. По международным стандартам такой вид занятости считается наименее приемлемым и наиболее социально опасным. Эта форма занятости чаще всего практикуется в рыночной или лоточной торговле. Причем работодатели почти не принимают на эту работу мужчин. Несмотря на все видимые негативные стороны такой работы, она является желанной для некоторых женщин, поскольку в городе практически только такая форма занятости гарантирует оплату труда "живыми деньгами" и без задержек.

Что касается гарантий возвращения на рабочее место после отпуска по уходу за ребенком на государственное, акционерное и муниципальное предприятие, то при ближайшем рассмотрении оказывается, что эта гарантия является, по сути дела, пустой формальностью. Интервьюирование женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, показало, что очень широкое распространение получила вполне легальная схема увольнения женщины: сразу после ее возвращения из такого отпуска ее увольняют. Ведь в соответствии ст.261 ТК РФ не допускается увольнение по инициативе работодателя только беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

*Немного о том, что, строго говоря, не является правом работников, имеющих семейные обязанности*, но тесно связано с этим вопросом. Речь пойдет об отношении работника к работодателю, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком.

Чрезвычайное ослабление институциональных механизмов действия российского законодательства привело к тому, что законы, регулирующие трудовые отношения, выполняются, мягко говоря, не всегда. Впервые вопрос об отношении начальства к женщинам, имеющим детей, был задан в 1990 г. при проведении всесоюзного опроса по вопросам труда и быта женщин. Итоги исследования показали, что накануне радикальных экономических изменений только 5,9% жительниц Российской Федерации считало, что их начальство относится к женщинам, имеющим детей хуже, чем к остальным.

Враждебное отношение начальства чаще всего отмечается у женщин, занятых в частных фирмах и работающие по найму у частных лиц, чем занятые на муниципальных, государственных и акционерных предприятиях.

Женщины с маленькими детьми оказались дополнительной обузой для предприятий, которые и так еле-еле сводят концы с концами.

Коллеги относятся к таким работникам существенно лучше, чем начальство. Так 1/3 женщин считает, что к работникам (читай женщинам), оформившим отпуск по уходу за ребенком, их коллеги относятся дружелюбно, хотя в подавляющем большинстве случаев отношение безразличное.

*Трудности с оформлением больничного листа по уходу за ребенком.* В целом 2/3 работающих женщин считает, что у них на предприятиях нет трудностей при оформлении таких больничных листов. Возможности оформления бюллетеней существенно различаются в зависимости от формы собственности предприятия. Вполне понятно, что в наихудшем положении находятся работницы, занятые у частных лиц. Здесь об оформлении больничных листов речь вообще не идет, на следующем месте стоят частные предприятия. Только 40% женщин, занятых на таких предприятиях, считает, что трудностей с оформлением больничных нет, каждая пятая отметила, что такие больничные листы просто не оплачиваются, каждая десятая - "если такие больничные брать, то могут уволить".

Существенно лучше обстоят дела на муниципальных, государственных и акционерных предприятиях, где более 2/3 женщин считает, что трудностей с оформлением больничных листов на их предприятиях нет. На этих предприятиях нет проблем с оплатой бюллетеней, а для тех, кто часто берет больничные, не так остро стоит проблема увольнения.

*Трудности с оформлением отпуска по уходу за ребенком.* Здесь ситуация практически идентична ситуации с оформлением бюллетеней по уходу за больным ребенком. 71% женщин считает, что трудностей с оформлением таких отпусков на их предприятиях нет. 1% - "отпуск можно взять только частично"; 2% - "отпуск просто не предоставляют" и т.д. Однако, если рассмотреть предприятия дифференцировано по форме собственности, то оказывается, что трудностей нет только на государственных и акционерных предприятиях. На частных предприятиях только 1/3 работающих женщин считает, что трудностей нет. Другая треть отметила, что на их предприятиях такие отпуска либо не оплачивают, либо просто не предоставляют, либо их можно взять только частично.

*Кто же на предприятиях помогает работникам с семейными обязанностями отстаивать свои права.* Работающие родители достаточно часто сталкиваются на предприятиях с нарушением своих трудовых прав. Помощь чаще всех оказывают профсоюзные организации. На государственных, муниципальных и акционерных предприятиях роль профсоюзов в решении проблем родителей с детьми, естественно, больше, поскольку профсоюз на них существует. А вот на частных предприятиях (которые, как правило, не велики по размерам и занятые на них работники не являются членами каких-либо профсоюзов) работник и работодатель борются один на один. Роль профсоюзов здесь ничтожна, и родители, как правило, решают свои проблемы самостоятельно. Разве что начальство поможет. Особенностью частных предприятий является и то, что здесь существенно меньше, по сравнению с предприятиями иных форм собственности, поддержка коллектива, но высока - "других" методов защиты прав.

*Что впереди?*Крайне тяжелое материальное положение, в котором оказались семьи с маленькими детьми, приводит к тому, что родители этих детей перестают видеть какие-либо жизненные перспективы, строить какие-либо планы. Свои стратегии эти семьи выстраивают только на крайне близкие периоды.

Еще одной важной проблемой соблюдения трудовых прав работников с семейными обязанностями является использование только женщинами тех социальных льгот, которые уже в настоящее время законодательно закреплены за родителями, что делает женскую рабочую силу неконкурентноспособной на рынке труда.

По мнению Мезенцевой Е.Б.: «Женщины и мужчины в сфере занятости и на рынке не имеют равных прав. Основная причина такого положения заключается в излишней привязанности женщин к семье и семейным обязанностям». [[53]](#footnote-53)

Ведь у работодателей именно с женщиной ассоциируются льготы, предназначенные для всех работников с семейными обязанностями. И хотя в соответствии со статьей 61 п.1 Семейного Кодекса РФ родители имеют равные права и несут равные обязанности в отношении своих детей, а значительная часть "льгот" для женщин, имеющих детей, в последние годы на практике не соблюдается, дискриминация женщин в сфере занятости сегодня продолжает возрастать.

В истории нашей страны можно проследить несколько попыток добиться равного положения мужчин и женщин в сфере занятости. И не последнюю роль в этих процессах сыграло стремление "что-то сделать" с домашними обязанностями.

Начало "революционному изменению домашнего труда" было положено сразу после Октябрьской революции. Борьба за равноправие женщин касалась не только установления законодательного равенства между мужчиной и женщиной, "максимально возможного" (как тогда говорилось) их вовлечения в общественный труд, но и "освобождения женщины" от домашней работы. Освобождение это планировалось осуществить, передав *все* семейно-бытовые обязанности женщины общественному производству (государству).

В этот период началось бурное развитие сети общественных домашних кухонь, столовых, яслей, детских садов и пр. В системе детских дошкольных учреждений приоритет отдавался развитию ясель с длительной и круглосуточной формой обслуживания для детей до 3 лет - ведь именно маленькие дети отнимают у матери так много времени. Считалось, что именно такие ясли в наибольшей степени способствуют бытовому раскрепощению женщины, втягиванию ее в производство, ее культурно-производствен ному росту.

Идеи передачи домашнего труда государству преследовали руководство страны вплоть до 60-х годов: еще в 3й программе КПСС (1961 г.) было намечено к 1980 г., при построении коммунизма, закончить обобществление всей домашней работы.

Вторым этапом борьбы за "достижение фактического равенства мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и занятости" стала борьба за сокращение "двойной трудовой нагрузки профессионально занятых женщин". Государство стало разрабатывать специализированные льготы. Все эти мероприятия не смогли существенно изменить нагрузку женщин домашней работой. Если в 1930 г. работающая мать семейства тратила на домашние дела около 40 часов в неделю, то в 1963 г. - 29.8 часа.

В начале 90-х годов при всех законодательных "льготах" профессиональная нагрузка женщин оставалась практически такой же как у мужчин: у женщин время, потраченное ими на работу, и время, связанное с работой, составляло 9,2 часа, у мужчин - 9,6 часа. Но нагрузка домашней работой возросла и стала больше, чем в 60-х годах - свыше 30 часов в неделю. А вот мужчины тратили на эту работу в три раза меньше времени, чем женщины.

Ратификация Конвенции 156 законодательно распространяет защиту от дискриминации и на мужчин тоже. И в этом есть некоторое лукавство, поскольку отнюдь не все семейные обязанности мешают выполнять оплачиваемую работу. В соответствии с традиционными тендерными ролями у женщин семейные обязанности - неудобные с точки зрения работодателя, у мужчин (кормилец семьи) - наоборот.

В последние годы надежды на достижение равного положения мужчин и женщин в сфере занятости и на рынке труда все чаще возлагают на формирование и реализацию политики равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин, и не в последнюю очередь - с достижением более справедливого распределения семейных обязанностей (что было даже отражено в Указе Президента РФ об основных направлениях семейной политики, подписанном 14 мая 1996 г.).

В конце 80-х - начале 90-х годов в российском трудовом законодательстве была сделана одна поистине революционная попытка что-то изменить в разделении домашнего труда. Речь идет о преобразовании материнского отпуска по уходу за маленьким ребенком - в родительский.

Строго говоря, речь идет о двух законодательных нормах. Так, в современном ТК РФ ст. 256 "Отпуска по уходу за ребенком" сегодня отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет может быть использован полностью либо по частям отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, опекуном, фактически осуществляющими уход за ребенком. Аналогичным образом регламентируется и выдача больничного листа по уходу за больным ребенком. По сути дела это - даже несколько расширенное понимание прав работника с семейными обязанностями. Однако, по данным Госкомстата РФ, не зафиксировано ни одного случая, когда в таком отпуске находился бы мужчина.

И немудрено, поскольку, каждый пятый мужчина и каждая пятая женщина знают эту законодательную норму. А 1/3 населения до сих пор пребывает в уверенности, что такой отпуск может взять только мать.

Мужчины вообще плохо осведомлены о проблемах, которые возникают у работающих родителей (а фактически только у работающих матерей), имеющих маленьких детей.

Уровень знаний об этих проблемах находится в прямой зависимости от возраста респондентов и их брачного статуса (самыми непосвященными являются "молодые-холостые"). Правда девушки зачастую оказываются ненамного больше осведомлены, чем юноши. Но уровень "незнания" все-таки поражает. Так, среди работающих неженатых мужчин в возрасте до 30 лет 76% не знает, как обстоят дела на их предприятии с предоставлением отпуска по уходу за ребенком (среди девушек - 40%), с гарантией возвращения на рабочее место после такого отпуска - 70% (и 30% девушек), с предоставлением больничных по уходу - 64% (30% девушек).

На наш взгляд, эти данные свидетельствуют как об информационной неподготовленности молодых людей к браку, к ответственному родительству (и особенно ответственному отцовству), так и о незнании системы социальной защиты на собственном предприятии. В таких условиях трудно ожидать от молодежи умения планировать собственную жизнь.

**Проблемы реализации трудовых прав иностранными работниками в России.** Прибытие в Российскую Федерацию иностранцев для занятия трудовой деятельностью - явление в современной российской действительности весьма распространенное. Ситуация на российском рынке труда в отношении иностранных работников сегодня складывается следующим образом.

В соответствии со статьей 17 закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" привлечение на территорию Российской Федерации иностранной рабочей силы является приоритетным правом Российской Федерации. Привлечение и использование на территории Российской Федерации иностранной рабочей силы осуществляются в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации
 Порядок и условия привлечения и использования труда иностранных работников регулируются Положением о привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы. Положение закрепляет принцип приоритетного права российских граждан на занятие вакантных рабочих мест при привлечении иностранной рабочей силы.

Имеется ряд проблем, связанных с осуществлением трудовой деятельности иностранными работниками.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. Данные права относятся и к трудящимся-мигрантам. Однако стоит обратить внимание на некоторые пробелы в российском законодательстве.
   Приведенная выше формулировка не совсем соответствует общепризнанным принципам и нормами международного права.

В содержание права на труд статья 2 ТК РФ включает свободу труда и запрет принудительного труда. В то же время Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах включает в определение права на труд не только его свободу, но и "право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом" и вместе с тем обязанность государства предпринять надлежащие шаги к обеспечению этого права путем "неуклонного экономического, социального и культурного развития и достижения полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека". Таким образом, во внутреннем законодательстве России в данном вопросе имеется пробел. В соответствии с приматом международных норм должны действовать общепризнанные принципы и нормы международного права. Часть 1 статьи 17 Конституции РФ гласит: "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 пункту 1 статьи 55 Конституции РФ перечисление в Конституции основных прав и свобод не должно толковаться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека.

В российском трудовом законодательстве отсутствует общий запрет дискриминации работников в сфере трудовых отношений. Для работников-мигрантов также не существует специального запрета дискриминации. А это необходимо, поскольку они нуждаются в повышенной социальной и правовой защите и в отношении их действуют особые международные акты.

Следует остановиться еще на одной проблеме. Современное российское законодательство особое внимание уделило вопросам привлечения иностранной рабочей силы на территорию России, а сложные и краеугольные вопросы трудовых отношений оставило без ответа. Целесообразно сформулировать следующую концепцию по данной проблеме.
   Трудовые отношения трудящихся-мигрантов должны регулироваться Трудовым кодексом за тем исключением и дополнением, которые устанавливаются нормативными актами, напрямую касающимися данной категории работников. Сегодня закона о трудящихся-мигрантах в РФ не существует, а именно он должен регулировать вопросы их трудовых отношений, в том числе вопросы прекращения этих отношений.

Трудовой договор с работником-мигрантом всегда является срочным и ограничен сроком действия разрешения на привлечение иностранной рабочей силы. Таким образом, для трудящихся-мигрантов предусматривается дополнительное основание прекращения трудового договора: истечение срока действия разрешения на привлечение иностранной рабочей силы.

 Возникает закономерный вопрос: любое ли прекращение трудового договора влечет прекращение действия разрешения, на основании которого иностранный работник трудится на территории РФ?

 Современное законодательство ответа на данный вопрос не содержит. Положение о привлечении и использовании иностранной рабочей силы предусматривает прекращение срока действия разрешения в случае прекращения деятельности организации-работодателя.
   Вместе с тем существует Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Армения о трудовой деятельности и социальной защите граждан РФ, работающих на территории Республики Армения, и граждан Республики Армения, работающих на территории России. Подобные соглашения имеются с Украиной, Молдовой, Киргизской Республикой. В них указывается, что в случае, если трудовой договор расторгнут в связи с ликвидацией предприятия (учреждения, организации), сокращения численности или штата работников, уполномоченный орган государства обязан предоставить работнику, насколько это возможно, равноценную работу на срок действия ранее заключенного трудового договора (контракта). Соответственно в указанных случаях согласно данным соглашениям разрешение остается в силе до окончания срока, на который оно выдано.

На наш взгляд, целесообразно воспринять именно такое положение в современном законодательстве, потому что если увольнение работника происходит по независящим от него причинам, то лишение его права продолжить свою трудовую деятельность на территории РФ является дискриминационным. В остальных случаях прекращение трудового договора влечет и автоматическое прекращение действия разрешения.

Многие нормы, регулирующие труд иностранцев в РФ, противоречат международным нормам. Еще раз стоит обратить внимание на необходимость внесения платежей при приеме на работу иностранцев, что делает использование их труда менее выгодным, чем труда россиян. Стоит обратить внимание на Конвенцию МОТ N 111 о дискриминации в области труда и занятий, которая включает в термин "дискриминация" всякое различие, недопущение или предпочтение, осуществляемое по признаку иностранного происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Согласно этой Конвенции каждый член организации, для которой данная Конвенция находится в силе, обязуется проводить политику, направленную на искоренение всякой дискриминации в отношении иностранных работников.

Ситуация в России в сфере привлечения и использования труда иностранных работников противоречит Европейской Социальной Хартии. В ней говорится, что "в целях обеспечения эффективного осуществления права заниматься приносящей доход деятельностью на территории любой другой договаривающейся стороны, договаривающиеся стороны обязуются: упростить существующие формальности и сократить или упразднить гербовые и другие сборы с иностранных рабочих или их работодателей".
    Условия привлечения иностранной рабочей силы в РФ противоречат Соглашению о партнерстве и сотрудничестве, учреждающему партнерство между РФ и европейскими сообществами и их государствами-членами, в котором определено следующее:

1. При соблюдении законов, условий и процедур, действующих в каждом государстве-члене, Сообщество и его государства-члены предоставляют российским гражданам, принятым на работу на законных основаниях на территории какого-либо государства-члена, режим, не содержащий никакой дискриминации по признаку гражданства в том, что касается условий труда, вознаграждения или увольнения, по сравнению с их собственными гражданами.
2. Россия при соблюдении условий и правил, действующих в России, предоставляет режим, оговоренный в п. 1, гражданам любого государства-члена, принятым на работу на законных основаниях на ее территории".

Таким образом, существующая в России практика привлечения иностранной рабочей силы на основе получения платного разрешения противоречит тем международным нормативным актам, которые имеют силу в РФ. И следовательно, внутреннее законодательство должно быть приведено в соответствие с ними.
    На сегодняшнем этапе при существующей безработице в России исключить необходимость получения разрешения на привлечение и использование рабочей силы невозможно, поэтому, на наш взгляд, первым шагом в процессе приведения российского законодательства в соответствие с международными актами должно стать упразднение платности получения подобного разрешения, а также подтверждение на право трудовой деятельности. Безусловно, все дискриминационные условия в отношении иностранных работников, противоречащие международным актам, должны быть устранены.

**Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.** Упоминание о работодателе – физическом лице появилось в ст.15 КзоТ РФ только в 1998 г. (внесено ФЗ от 6 мая 1998 г.), хотя законодатель и ранее допускал возможность заключения трудовых договоров между физическим лицами, о чем свидетельствовали ст. 253 КзоТ РФ, Положение об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 апреля 1987 г.[[54]](#footnote-54), ст.8 Основ законодательства Российской Федерации о нотариате от 11 февраля 1993 г. и другие источники.

Таким образом, наряду с юридическими лицами и граждане (не только российские, но и иностранцы, лица без гражданства) могут выступать в качестве работодателей, заключая с другими физическими лицами трудовые договоры и вступая с ними в трудовые правоотношения. Наиболее распространенной категорией работодателей – физических лиц являются индивидуальные предприниматели без образования юридического лица. ГК РФ косвенно подтверждает, что они могут использовать труд работников по найму, устанавливая в ст. 25 вторую очередь платежей при банкротстве индивидуального предпринимателя по расчетам с лицами, работающими по трудовому договору или контракту. Для получения работодательской правоспособности гражданин должен пройти государственную регистрацию в качестве индивидуального предпринимателя. В этом случае он может использовать наемный труд с целью извлечения прибыли.

Также работодателями могут быть частные: нотариусы, адвокаты, охранники и детективы, аудиторы и иные специалисты, имеющие государственную регистрацию и осуществляющие отдельные виды профессиональной деятельности на основании лицензии. Таким работодателям обычно требуются машинистки, помощники, водители, сторожа и иной обслуживающий персонал.

 В качестве работодателя могут выступать также главы крестьянских (фермерских) хозяйств. В случаях производственной необходимости крестьянскому хозяйству разрешается использовать наемный труд в соответствии с действующим законодательством, при этом условия наемного труда регламентируются договором с гражданами (п.1 ст.22 Закона РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 348-1 «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» (с последующими изменениями и дополнениями). Закон не уточняет, какого рода договор можно заключать, но по смыслу ст.22 можно сделать вывод, что это трудовой договор (об этом свидетельствует хотя бы указание на то, что записи о трудовом стаже вносятся в трудовые книжки, а трудовые споры решаются судом).

Законодательством предусмотрена возможность использования наемного труда и с иной целью – обеспечение ведения домашнего хозяйства, удовлетворение личных потребностей человека. Работники нанимаются в качестве няни, воспитателя, секретаря, повара, уборщицы, прачки, садовника, сторожа и др. В данном случае работодателем может выступать любой дееспособный гражданин, имеющий денежные средства для расчетов по заработной плате.

Итак, чтобы выступать в роли работодателя, гражданин должен обладать правосубъектностью, т.е. отвечать следующим требованиям:

1. быть дееспособным (совершеннолетним либо эмансипированным);
2. в предусмотренных законодательством случаях иметь государственную регистрацию и лицензию, позволяющую осуществлять определенные виды деятельности;
3. иметь денежные средства для расчетов по заработной плате с работниками.

В отличие от организаций физические лица реализуют работодательскую правосубъектность, как правило, сами, своими личными действиями, а не через представителей (директора и иных администраторов). Они от своего имени заключают трудовые договоры и оформляют прием на работу, сами осуществляют дисциплинарные полномочия и увольняют работников. Хотя при большом количестве наемных работников индивидуальные предприниматели иногда содержат кадровую службу.

В большинстве случаев к исследуемым правоотношениям применяются общие нормы законодательства о труде. Однако в настоящее время в ТК РФ включена отдельная глава (48), посвященная особенностям регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Кроме того, для домашних работников Положением об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, установлены дополнительные специальные правила.

Требования к форме трудового договора, общие правила приема на работу применимы и к соглашениям между физическими лицами. Трудовой договор согласно ст.303 ТК РФ должен быть заключен в письменной форме и содержать все условия, существенные для работника и работодателя: о месте работы, трудовой функции, оплате и охране труда, дате начала работы и др. (Приложение 1).

В нашем городе, одной из основных проблем в отношении работника и работодателя (физического лица) при заключении договоров является то, что размер заработной платы в трудовом договоре устанавливается по минимальному размеру оплаты труда плюс Северная надбавка 50% и районный коэффициент 20% (так если на данный момент сумма МРОТ 600 рублей плюс 70%, то сумма выходит 1020 рублей), но на самом деле работник получает в 4-5 раз больше. В данном случае, работник ничего не может сделать, да и в большинстве случаев он и не хочет ничего предпринимать.

Приведу пример, К. получала на государственном предприятии в 2000 году 800 рублей. Перейдя работать к предпринимателю без образования юридического лица она стала получать 6000 рублей, а в перед праздниками ее заработная плата достигает 10000 рублей, по договору у нее стоит 1020 рублей. Она не пойдет на государственное предприятие, где бумаги оформлены должным образом, так как ее не устраивает заработная плата.

Однако законодателями допускаются существенные отступления от общих правил в отношении содержания трудового договора.

Во-первых, трудовая функция может определяться не традиционным способом в виде наименования профессии, специальности, должности, а путем указания на любую, не запрещенную законом работу (ст.303 ТК РФ). Это, безусловно, делает условие о предмете договора более расплывчатым, чем в договорах с юридическими лицами.

Во-вторых, трудовой договор может быть заключен на определенный срок без какой-либо причины, о чем свидетельствует ст.59, 304 ТК РФ.

В-третьих, в трудовом договоре можно устанавливать дополнительные по сравнению с федеральными законами основаниями прекращения трудового договора.

Все это свидетельствует о снижении уровня правовой защищенности работника, работающего у работодателя – физического лица.

На практике возникает ряд проблем, связанных с заключением трудовых договоров с физическими лицами. В организациях прием на работу оформляется приказом работодателя, там оформляются трудовые договоры, ведутся и хранятся трудовые книжки. Должен ли это делать работодетель-гражданин? И как государство может проконтролировать правильность заключения трудового договора, а в случае необходимости обеспечить защиту трудовых прав работника?

ТК РФ ввел новую обязанность работодателя – физического лица: обязательную регистрацию трудовых договоров в органах местного самоуправления. Подобная регистрация была в свое время предусмотрена Положением об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам: договор должен быть зарегистрирован в местном профсоюзном органе не позднее семи дней после его подписания сторонами. Однако в новых условиях это правило утратило свою актуальность и на могло исполняться в связи с тем, что профсоюзы из единой монолитной организации превратились во множество независимых профсоюзных структур, вследствие чего возник вопрос: а в каком же профсоюзе регистрировать трудовой договор? Кроме того, профсоюзы перестали быть формальными представителями государства, отделены от него и независимы, в то время как прерогатива констации наличия правосубъектности у того или иного лица должна принадлежать организации публичной власти.

В отсутствие надлежащего централизованного регулирования вопроса о регистрации трудовых договоров между физическими лицами субъекты РФ сами пытались решить данную проблему, возлагая обязанности по регистрации либо на исполнительные органы местного самоуправления по месту нахождения работодателя, либо на государственные службы занятости, либо на территориальные органы МНС России. Не всегда такая практика соответствовала федеральному законодательству.

ТК РФ закрепляет обязанность работодателя – физического лица оформить письменно трудовой договор с работником и зарегистрировать этот договор в соответствующем органе местного самоуправления. Порядок такой регистрации не определен ни ТК РФ, ни какими-либо иными федеральными нормативными правовыми актами, поэтому субъекты РФ, пользуясь своими нормотворческими полномочиями, принимают собственные источники.

Так, постановлением правительства Свердловской области от 14 мая 2002 г. утверждено Положение о порядке регистрации трудовых договоров, заключаемых работниками с работодателями – физическими лицами, в том числе индивидуальными предпринимателями, на территории Свердловской области. Согласно этому Положению регистрация трудовых договоров осуществляется органом местного самоуправления либо по месту государственной регистрации работодателя – индивидуального предпринимателя, либо по месту жительства работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем. Работодатель не позднее трех дней с момента подписания трудового договора представляет трудовой договор (в трех экземплярах), а также паспорта (работника и работодателя) и свидетельство о государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя в орган, осуществляющий регистрацию трудовых договоров. Регистрация трудовых договоров осуществляется в течение пяти рабочих дней со дня поступления документов на регистрацию. Орган регистрации выявляет условия, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, и сообщает в письменной форме об этом работодателю, а также в соответствующую инспекцию труда.

 Регистрация трудовых договоров осуществляется путем внесения соответствующей записи в книгу регистрации трудовых договоров и проставления штампа о регистрации на первой странице всех трех экземпляров трудового договора. Два экземпляра зарегистрированного трудового договора возвращаются работодателю, третий остается в органе регистрации.

Законодатели умолчали о необходимости регистрировать не только сам трудовой договор, но и все изменения и дополнения к нему, однако такой вывод можно сделать из анализа ч.4 ст.57 ТК РФ, в которой сказано, что условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме. Раз работодатель обязан регистрировать основной трудовой договор, то и все письменные изменения и дополнения к нему также требуют регистрации. Кроме того, представляется необходимой и регистрация прекращения трудового договора. Здесь существует определенная проблема. По общему правилу обязанность регистрации трудового договора (а значит, и его прекращение) лежит на работодателе. Но как быть работнику, если работодатель – физическое лицо умер, признан судом умершим или безвестно отсутствующим либо просто исчез? И как он может обеспечить документальное подтверждение этих фактов? Эти вопросы пока не нашли нормативного разрешения.

Письменный трудовой договор является основным документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, поскольку вести трудовые книжки таким работодателям запрещено (ст.309 ТК РФ). Законодателям следовало бы предусмотреть правило о выдаче копий трудового договора в случаях утраты или порчи оригиналов этих документов.

Кроме важнейшей обязанности работодателя оформить трудовой договор, ст. 303 ТК РФ фиксирует еще две:

1. уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, определяемых федеральным законодательством;
2. оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

 Совершено очевидно, что трудовой договор между физическими лицами имеет особенность субъектного состава, которая требует либо исключений из общих правил, либо дополнением к существующим. Поэтому ТК РФ устанавливает изъятия из общих правил. Так, согласно ст. 306 ТК РФ изменить существенные условия трудового договора работнику без его согласия можно лишь предупредив об этом в письменной форме не позднее чем за 14 календарных дней. Весьма существенное отличие от нормы общего действия, закрепленной в ст. 73 ТК РФ.

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и отпусков определяются по соглашению сторон при соблюдении гарантий относительно продолжительности рабочего времени и отпусков.

*Защита прав граждан работающих на частного предпринимателя*. Наиболее актуальные на сегодняшний день вопросы внедрения трудового кодекса - это защита прав граждан, работающих на частного предпринимателя, и применение статьи, регулирующей размер минимальной заработной платы.

Проблемы возникают в основном из-за незнания или нежелания граждан выполнять новое положение Кодекса. Согласно этому положению с 1 февраля 2002 года работодатель (в данном случае речь идет о гражданине без образования юридического лица, имеющего лишь лицензию на право ведения предпринимательской деятельности) обязан заключать с работником письменный договор и регистрировать соглашение в органах местного самоуправления. Работник обязан сам настаивать на подписании такого трудового соглашения, так как в противном случае он лишается некоторых социальных гарантий, например, социального страхования, отчислений в пенсионный фонд и т.д. Оплата труда в настоящее время не должна быть меньше прожиточного минимума.

2.3. ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЯЗАННОСТИ (ОТВЕТСТВЕННОСТИ) СТАТУСА РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ.

Обязанности работника. Трудовые обязанности, как компонент трудовых правоотношений, есть совокупность должностных действий работников, связанных с участием их личного труда в осуществлении задач той организации, с которой они находятся в трудовых правоотношениях.

Объем и характер трудовых обязанностей зависят от многих факторов и конкретизируются применительно к роду работы (специальности, квалификации, должности) и личности работника. Общие и важные трудовые обязанности сформулированы в ст. 21 ТК РФ, которая предусматривает, что работник обязан:

* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относится к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Более узкий круг обязанностей (работ) отдельных категорий работников определен Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих народного хозяйства, Квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и иными положениями, утвержденными в установленном порядке.

Невыполнение обязанностей, возложенных на работника законодательством, локальными нормативными актами и трудовым договором, может повлечь за собой применение дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии со ст. 192-195, 238-249 ТК РФ.

Обязанности работодателя. На работодателя возлагается целый ряд обязанностей, которые обеспечивают реальную возможность реализации работниками предоставленных им прав и свобод. Среди этих обязанностей можно выделить общие, характеризующие правовое положение работодателя во всех общественных отношениях, входящих в состав предмета трудового права, и конкретные – корреспондирующие с определенными трудовыми правами работников.

К первой категории надо отнести обязанности соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, коллективные договоры; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, а также рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов, иных нормативных правовых актов, договоров о труде.

Работодатель обязан обеспечить безопасность труда и условия работы, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда. Эта обязанность выполняется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, организации охраны труда на предприятии (в организации), в частности создания службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда, предоставления работникам предусмотренным законодательством гарантий, проведения конкретных мероприятий по аттестации рабочих мест, улучшению условий труда, обучению работников безопасным приемам работы и т.п.

Обязанность работодателя по обеспечению работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей, установлена с целью организации эффективного производственного процесса, с одной стороны, и создания работнику благоприятных условий труда – с другой. Поскольку работодатель заинтересован в экономическом и результативном труде, он должен организовать работу таким образом, чтобы непроизводительные затраты времени были сведены к минимуму. Это достигается правильной организацией труда, которая включает в т.ч. оснащение каждого рабочего места всем необходимым.

Только при создании необходимых условий для выполнения трудовой функции работодатель вправе требовать от работника исполнения трудовых обязанностей.

Перечень инструментов, средств (в т.ч. средств оргтехники), документов, информации и пр., необходимых для выполнения работы по определенной специальности, профессии, должности, может быть конкретизирован в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

Работодатель должен обеспечивать и бытовые (в т.ч. гигиенические) нужды работников, связанные с выполнением ими своих трудовых обязанностей. К ним можно отнести организацию питания работников, в т.ч. создание условий для приема пищи на рабочем месте (ст. 108 ТК РФ), оборудование туалетов и душевых, гардеробов, раздевалок и бытовых помещений для хранения личных вещей работников, отдыха и приема пищи и т.п. (ст.223 ТК РФ).

Рекомендация МОТ №102 «О бытовом обслуживании трудящихся» (1956), кроме того, предусматривает необходимость организации отдыха на предприятии или поблизости от него и культурных развлечений, организации доставки работников к месту работы и обратно, когда пользование общественным транспортом невозможно или затруднено.

Обязанность обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности представляет собой конкретизацию общего принципа запрещения дискриминации в сфере труда. Закрепление этой обязанности обеспечивает создание справедливой системы оплаты труда, в основе которой лежат объективные признаки труда, подлежащего оплате, - его количество и качество.

Принцип равной оплаты за труд равной ценности признан международным сообществом. Ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. провозглашает право каждого на равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем женщинам должна гарантироваться равная с мужчинами оплата за равный труд.

Обязанность работодателя выплачивать заработную плату в полном размере и в установленные сроки корреспондирует с соответствующим правом работника.

 Обязанности работодателя, связанные с осуществлением социального партнерства, в частности по вступлению в коллективные переговоры по требованию представителей работников, по заключению коллективного договора на согласованных условиях, по предоставлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлению контроля за выполнением колдоговора, соглашения, по созданию условий для работы комиссии по ведению коллективных переговоров, для реализации работниками права на участие в управлении организацией и др., раскрываются в разделе II ТК РФ и соответствуют правам работников и их представительных органов.

Обязанность работодателя осуществлять социальное страхование работника предусмотрена соответствующими законами и нормативными правовыми актами. Эта обязанность конкретизируется в ТК РФ.

Работодатель обязан возместить вред, причиненный здоровью работника в процессе трудовой деятельности. Эта обязанность выполняется посредством осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также возмещением морального вреда, возникшего в результате трудового увечья или профессионального заболевания .

На работодателе лежит также обязанность возместить работнику материальный ущерб:

* Причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудится (ст.234 ТК РФ);
* Причиненный имуществу работника (ст.235 ТК РФ);
* Причиненный задержкой заработной латы (ст.236 ТК РФ).

Работодатель возмещает и моральный вред, возникший в связи с нарушением трудовых прав работника (ст.237 ТК РФ).

***Дисциплинарная ответственность*** – это санкция, которая применяется работодателем к работнику, в виде дисциплинарного взыскания за дисциплинарный проступок.

Под дисциплиной труда, по ст.189 Трудового кодекса РФ, понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Дисциплина труда есть необходимое условие всякой общей работы, всякого совместного труда. Совместный труд нуждается в определенном порядке, в том, чтобы все совместно работающие подчинялись этой дисциплине, порядку. Любая совместная деятельность людей нуждается в определенном согласовании. Особое значение упорядочение приобретает при объединении работников для производства и распределения материальных и духовных благ.

Под дисциплинарной ответственностью понимается осуждение поведения работника путем объявления ему властью администрации (т.е. работодателем или уполномоченными им лицами) дисциплинарного взыскания.

Законодательство, предоставляя работодателю право налагать на работника дисциплинарное взыскание (а в отдельных случаях и обязывая к этому), одновременно предусматривает и соответствующие гарантии для работника. К ним относятся:

1. правовое основание привлечения к дисциплинарной ответственности;
2. круг лиц, имеющих право налагать дисциплинарные взыскания;
3. сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий;
4. исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий;
5. порядок объявления дисциплинарных взысканий;
6. порядок снятия дисциплинарных взысканий;
7. порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Правовым основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, т.е. виновное неисполнение работником своих трудовых обязанностей. Следовательно, работодатель до наложения на работника дисциплинарного взыскания должен установить: противоправное поведение этого работника в трудовой сфере, его вину.

Поведение работника является противоправным, если он не соблюдает установленные для него правила поведения, а так же приказы и распоряжения работодателя. Такие правила могут содержаться в законах, постановлениях правительства и иных актах, исходящих от органов государства, а так же в локальных нормативных актах (например, постановление Правительства РФ от 25 августа 1992г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» (с изм. и доп. от 14.07.2001г.). В данном случае речь идет об обязательных правилах поведения работника в трудовой сфере, т.е. во время выполнения своей трудовой функции.

Примером противоправного поведения работника могут быть прогулы, опоздания, появление на работе в нетрезвом состоянии, невыполнение норм труда, изготовление недоброкачественной продукции, участие в незаконной забастовке, уклонение представителей работодателя от участия в примирительных процедурах или виновных в неисполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате указанной процедуры.

Если работник ненадлежащим образом исполняет свои обязанности из-за недостаточной квалификации, отсутствия нормальных условий для работы и т.п., он не может быть признан виновным. Тем более нельзя привлекать работника к ответственности за отказ от исполнения незаконного распоряжения работодателя, например выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Для отдельных категорий работников дисциплинарным проступком может признаваться и виновное нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, на территории организаций, если оно совершено и не при исполнении трудовых обязанностей. Применительно к государственным служащим неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей образуют должностной проступок, за который также может наступить дисциплинарная ответственность.

В отдельных случаях, предусмотренным федеральными законами, допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности за проступки, хотя и не являющимися нарушениями трудовой дисциплины, но несовместимые с достоинством и назначением отдельных должностных лиц.

К примеру, в соответствии с Федеральным законом от 17.01.92 №2202-1 «О прокуратуре РФ» (СЗ РФ, 1995, №47, ст.4472) прокурорские работники несут ответственность не только за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, но и за совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника.

Если в результате совершения дисциплинарного проступка работодателю причинен материальный ущерб, то работник может быть привлечен не только к дисциплинарной, но и к материальной ответственности.

По общему правилу право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит руководителю организации. Иные должностные лица обладают таким правом, если это предусмотрено в уставе организации либо они специально уполномочены ее руководителем. В уставах (положениях) о дисциплине, действующих в отдельных отраслях экономики, предусматриваются полномочия руководителей министерства (ведомства) в части наложения дисциплинарных взысканий на работников унитарных государственных и муниципальных организаций этого министерства (ведомства).

По ст.192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. В частности, нельзя применить к нарушителям дисциплины такие меры взыскания, как: штраф, снижение отпуска на число дней прогула, перенос времени использования отпуска на другое время, перевод на низшую или нижеоплачиваемую должность, задержка заработной платы и др.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ работодатель может, но не обязан привлекать к ответственности работника, совершившего дисциплинарный проступок. В то же время ТК РФ, другими федеральными законами, уставами или положениями о дисциплине могут быть установлены и другие правила.

Так, например, согласно ст.195 ТК РФ по требованию представительного органа работников к руководителю организации, его заместителям должны быть применены дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения, если подтвердились факты нарушения ими законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения. Пунктом 20 Дисциплинарного устава военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.01.95 № 47 (СЗ РФ, 1995, №4, ст.310), установлено, что при нарушении дисциплины лицом военизированного состава начальник должен предупредить его о необходимости исполнения служебных обязанностей, объявить замечание или в случае необходимости наложить на это лицо более строгое дисциплинарное взыскание.

Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания возможно в случаях:

* неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);
* однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, а именно:

а) прогула (отсутствие на работе без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в т.ч. мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановление органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

* принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации;
* однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.[[55]](#footnote-55)

В то же время ст. 192 ТК РФ не конкретизирует случаи, при которых может применяться такая мера дисциплинарного взыскания, как увольнение работника с работы. В связи с этим представляется, что увольнение за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, а также увольнение за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, а также могут рассматриваться в качестве увольнений в порядке дисциплинарного взыскания и применяться в порядке, установленном ст. 193 ТК РФ.

Приведу примеры:

1) Трудовой договор с работником может быть расторгнут за совершение по месту работы хищения, если этот факт установлен вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение дисциплинарного взыскания.

К. – начальник караула службы безопасности предприятия уволен по п. 8 ч. 1 ст. 33 КЗоТ РФ (подп. «г» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ) за совершение по месту работы хищения государственного имущества. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на незаконность увольнения, поскольку приговора суда, вступившего в законную силу, или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение дисциплинарного взыскания или применения мер общественного воздействия, не имеется.

Судом первой инстанции в удовлетворении иска отказано.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ состоявшиеся по делу судебные постановления отменила по следующим основаниям.

В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 33 КЗоТ РФ трудовой договор с работником может быть расторгнут за совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества, если этот факт установлен вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия.

В отношении истца не имеется вступившего в законную силу приговора суда, а также отсутствует постановление компетентного органа о наложении дисциплинарного взыскания.

Отказывая в иске, суд исходил из того, что решение об увольнении К. принято личным составом караула.

Однако суд не учел, что коллектив караула не является органом, в компетенцию которого входит рассмотрение вопросов о применении мер общественного воздействия.

Примечание: п. 8 ч. 1 ст. 33 КЗоТ РФ предусматривал возможность увольнения работника за совершение по месту работы хищения государственного или общественного имущества, тогда как по подп. «г» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ основанием для увольнения является совершение работником по месту хищения чужого имущества. Кроме того, в данной норме Трудового права РФ не содержится указания на постановления органа, в компетенцию которого входит применение мер общественного воздействия.

2) Кассационная инстанция не согласилась с выводами суда, признавшего незаконным увольнение работника по п. 2 ч.1 ст.254 КЗоТ РФ, отменила решение и вынесла новое решение об отказе в иске.

Я., работавшая в должности заместителя руководителя муниципального предприятия (аптеки) с исполнением обязанностей заведующей рецептурно-производственного отдела, была уволена на основании . 2 ч.1 ст.254 КЗоТ РФ (п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ) в связи с утратой доверия со стороны администрации.

Оспаривая законность увольнения, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что виновных действий, дающих основание для утраты доверия, не совершала.

Решением районного суда иск удовлетворен.

Определением суда кассационной инстанции решение суда отменено и вынесено новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ определение кассационной инстанции оставила без изменения, указав следующее.

В силу п. 2 ч.1 ст.254 КЗоТ РФ трудовой договор может быть прекращен в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание утраты доверия к нему со стороны администрации.

Судом первой инстанции установлено, что между членами трудового коллектива отдела, руководителем которого являлась истца, и муниципальным предприятием заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Актом инвентаризационной комиссии подтверждена недостача материальных ценностей (сверхнормативный бой и несвоевременно списанные по вине Я. Просроченные лекарства). По окончании ревизии были обнаружены также деньги, полученные истицей согласно ее объяснениям за отпущенные лекарственные средства без применения кассового аппарата.

Признавая при установленных обстоятельствах увольнение истицы по мотиву утраты доверия незаконным, суд сослался на то, что недостача погашена всеми членами коллектива, которые не считали Я. Виновной, акты ревизии подписаны лишь председателем инвентаризационной комиссии, поэтому в силу ст. 54 ГПК РСФСР (ст. 60ГПК РФ) не могут быть признаны допустимыми доказательствами, отпуск истицей во время ревизии лекарственных препаратов, минуя кассовый аппарат, с учетом сложившейся в аптеке практики не является нарушением.

Кассационная инстанция, проверив в соответствии со своими полномочиями обоснованность выводов суда, не согласилась с ними и, поскольку суд первой инстанции правильно установил обстоятельства, имеющие значение для дела, но дал им ненадлежащую юридическую оценку, на основании п .4 ст. 305 ГПК РСФСР (абз.4 ст.361 ГПК РФ) вынесла новое решение. При этом указал, что приведенные выше обстоятельства давали администрации основание выразить недоверие Я.

Вывод суда о том, что акты ревизий в силу ст.54 ГПК РСФСР не являются допустимыми доказательствами, признан ошибочным.

В соответствии с названной нормой обстоятельства дела, которые по закону должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими средствами доказывания.

Представленные суду письменные заключения инвентаризационной комиссии содержат сведения об обстоятельствах, имеющих значение для дела, и согласно ч.1 с..49, ч.1 ст.63 ГПК РСФСР (п.1 ст.55, ст.71 ГПК РФ) являются письменными доказательствами. Эти акты оценки судебной коллегией по правилам ст.56 ГПК РСФСР (п.1 ст.67 ГПК РФ) в совокупности с другими доказательствами по делу и правомерно положены в основу решения.[[56]](#footnote-56)

Дисциплинарное взыскание сохраняет свою силу в течение года со дня его применения. Если до истечения года дисциплинарное взыскание не было снято в порядке, установленном ст. 194 ТК РФ, то по истечении года оно утрачивает силу автоматически.

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является дисциплинарным проступком, а служит основанием для прекращения трудового договора по п.7 ст.77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного ст.73 ТК РФ.

***Материальная ответственность.*** В соответствии с Конституцией РФ охрана труда и здоровья людей (ст. 7), признание и защита равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собст­венности (ст. 8) относятся к основам конституционного строя.

Согласно ст. 37 Конституции РФ важнейшими правами и свобо­дами человека и гражданина являются право каждого свободно распо­ряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на защиту от безработицы.

Эти положения Конституции РФ соответствуют требованиям Все­общей декларации прав человека (ст. 23), утвержденной и провозгла­шенной Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 г., ряду других международно-правовых актов в сфере труда, а также Декларации прав и свобод человека и гражданина (ст. 23), принятой Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 г.

Применительно к сторонам трудового договора (работнику и рабо­тодателю) приведенные конституционные положения получают развитие в актах трудового законодательства. Так, каждый работник имеет право на справедливые условия труда, отвечающие тре­бованиям безопасности и гигиены, и на возмещение ущерба, причине­нного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; в свою очередь одной из основных обязанностей работника является бережное отношение к имуществу работодателя[[57]](#footnote-57).

Если в результате ненадлежащего исполнения работником или работодателем своих обязанностей другой стороне трудового договора причинен материальный ущерб, то он подлежит возме­щению.

Возмещение ущерба - обязанность, которая возникает у одной из сторон трудового договора по отношению к другой его сто­роне. Непосредственно названным договором такая обязанность не предусмотрена, но она является следствием ненадлежащего исполнения сторонами этого договора своих обязанностей в сфере труда.

Основанием для возложения материальной ответственности на сторону трудового договора служит противоправное и виновное причинение ею другой стороне этого договора ущерба, если только законодательством не предусмотрено иное.

 Ма­териальная ответственность сторон трудового договора состоит в обязанности одной из его сторон возмещать в соответствии с законодательством материальный ущерб, причине­нный ею другой стороне этого договора. В зависимости от того, кто кому нанес вред, различается: материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству его виновными действиями или бездействием, и материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем иным повреждением здоровья, а также нарушением его права на труд.

Признавая юридическое равенство сторон трудового договора, законодательство учитывает, что работодатель:

 1) эко­номически всегда сильнее отдельного работника;

 2) организует процесс труда и несет в связи с этим ответственность за могущие возникнуть неблагоприятные последствия;

 3) как собственник имущества несет бремя его содержания и риск случайной гибели или случайного пов­реждения.

С другой стороны, законодательство исходит из того, что главной ценностью человека является его физическая и умственная способность к труду, которую он может реализовать в различных юридических формах, но прежде всего путем заключения трудового договора. Сказанное предопределяет различия двух видов ответственности.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.[[58]](#footnote-58)

Представляется возможным выделить некоторые общие признаки, характеризующие материальную ответственность сторон трудового договора – работодателя и работника:

* Возникновение двусторонней материальной ответственности, обусловленной существованием трудового договора;
* Только стороны договора – субъекты материальной ответственности;
* Ответственность возникает в случае нарушения обязанностей по трудовому договору;
* Каждая сторона несет ответственность только за виновные нарушения обязанностей, если это повлекло ущерб у другой стороны;
* Возможность возмещения ущерба на добровольной основе.

Рассмотрим основания, по которым возникает материальная ответственность. Они перечислены в ст. 233 ТК РФ:

а) наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны. Это необходимое условие материальной ответственности. Так как последняя невозможна без наличия ущерба. Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

б) противоправность поведения (действия или бездействия). Это означает совершение их вопреки закону, иным нормативным правовым актам, а также условиям трудового договора. А также нарушение обязанностей, возложенных на сторону трудового договора соответствующими правовыми нормами. Основные обязанности работника предусмотрены в ст.21 ТК РФ, могут возлагаться на него правилами внутреннего распорядка, трудовым договором, указаниями работодателя. Обязанности работодателя также определены ст.22 ТК РФ.

в) Вина. Возможна в форме умысла, что бывает крайне редко в трудовых отношениях, и по неосторожности. Любая из форм достаточна для возложения ответственности, но размер возмещаемого ущерба зависит от того, является ли вина умышленной или неосторожной. В трудовом законодательстве нет четкой формулировки признания стороны невиновной. Такая формулировка содержится в в п.1 ст. 401 ГК: Лицо-работник или работодатель – признается невиновным, если при той степени заботливости и осмотрительности, какая от него требовалась по характеру обязательства, оно приняло все меры для надлежащего исполнения обязательства и предотвращения ущерба. Это определение применительно к исполнению гражданско-правовых обязательств и может быть применена к трудовым отношениям.

г) Причинная связь. Означает, что ущерб наступил не случайно, явился следствием конкретных действий той или другой стороны трудового договора. Материальная ответственность не наступает за случайные последствия. Причинная связь устанавливается судом, на основании доказательств, представляемых сторонами

По общему правилу, лицо, причинившее вред, освобождается от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине. Законом может быть предусмотрено возмещение вреда и при отсутствии вины причинителя вреда. К таковым относятся, например, относятся случаи причинения вреда источником повышенной опасности, владелец которого несет ответственность независимо от вины (ст. 1079 ГК РФ). Также известны другие случаи отступления от принципа вины в действующем законодательстве: за вред, причиненный гражданином, признанным недееспособным, отвечают его опекун или организация, обязанная осуществлять за ним надзор, если не докажут, что вред возник не по их вине (ст.178 ГК РФ). Вина опекуна и соответствующих организаций выражается в неосуществлении ими должного наблюдения за недееспособными в момент причинения вреда.

Вред, причиненный правомерными действиями, подлежит возме­щению лишь в случаях, предусмотренных законом. Например, вред, причиненный в состоянии крайней необходимости, то есть для устранения опасности, угрожающей самому причинителю вреда или другим лицам, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена иными средствами, хотя и является правомерным, но подлежит возмещению потерпевшему (ст. 1067 ГК РФ).

Не подлежит возмещению вред, причиненный в состоянии необ­ходимой обороны, если при этом не были превышены ее пределы (ст. 1066 ГКРФ).

Также не подлежит возмещению вред, причиненный гражданином, не способным понимать значение своих действий или руководить ими (ст.1078 ГК РФ).

Законодательство предусматривает два вида материальной ответственности:

* + материальную ответственность работника перед работодателем;
	+ материальную ответственность работодателя перед работником.

Материальная ответственность по трудовому праву немного схожа с имущественной ответственностью по нормам гражданского права. В основании этих видов ответственности лежит обязанность возместить причиненный ущерб. В то же время существуют весьма существенные различия, обусловленные спецификой предмета и метода этих отраслей, а также их служебной ролью.

По трудовому законодательству возмещению подлежит только прямой ущерб, в гражданском же кроме возмещения убытков, подлежит возмещению и упущенная выгода.

Нормы трудового права носят императивный характер. Основания, пределы и порядок возмещения материального ущерба установлены законодательством и не могут быть изменены по соглашению сторон. По гражданскому же законодательству стороны, будучи равноправными, сами могут определить основания, пределы и условия имущественной ответственности[[59]](#footnote-59).

Необходимо выделить значение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный производству:

* возмещение действительного ущерба полностью или частично, нанесенный работником;
* воспитание бережного отношения к имуществу производства;
* усиление гарантий по охране заработной платы, охрана ее от чрезмерных и незаконных удержаний;

Нельзя обойти стороной и значение материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику:

* более тщательное соблюдение законодательства работодателем, а тем самым соблюдение прав работника на труд и охрану труда;
* возможность возмещения не только материального но и морального вреда работнику.

Введение Трудовым кодексом новой материальной ответственности указанной договором породит разногласия в области применения, если законодатель не даст соответствующих разъяснений по этой проблеме. Нуждается в пояснении, с какими категориями работников можно заключать соглашение, в котором конкретизируется материальная ответственность, или же со всеми; может ли такое соглашение заменить договор материально ответственного лица. Особенно это важно для работника, так как работодатель обычно перед составлением подобного договора и уточнением обязанностей советуется с квалифицированным юристом.

**Виды и пределы материальной ответственности работника.** Понести убытки предприятие может не только потому, что подвели партнеры или изменилась конъюнктура рынка. Иногда непредвиденные затраты возникают по вине работников, из-за их осознанного желания навредить либо просто халатного отношения к выполнению своих служебных обязанностей. Именно по этой причине может выйти из строя оборудование, а материалы испортиться и потерять качества, без которых их невозможно использовать для производства продукции. Образовавшиеся убытки предприятие может покрыть и за свой счет. Однако организация вправе потребовать, чтобы данные расходы компенсировал работник, который несет материальную ответственность за сохранность имущества.

Одно из важных средств защиты различных форм собственности - материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей. Материальная ответ­ственность работника состоит в его обязанности возмещать ущерб, причиненный работодателю. Важнейшие правила этой ответ­ственности закреплены в ст. ст.232, 233, 238-250 ТК РФ. Это законодательство, устанавливая обязанность работника возме­щать ущерб, причиненный работодателю, предусматривает и гарантии сохранения заработной платы работника. Одновременно оно обязывает работодателя создавать работнику условия, необходимые для обеспе­чения полной сохранности вверенного ему имущества и регулирует некоторые организационные отношения.

Работник возмещает ущерб в зависимости от того, какой договор был заключен при приеме сотрудника на работу (трудовой или гражданско-правовой). Сначала разберем взаимоотношения работодатель - работник по трудовому договору. Данные отношения регламентируются Трудовым кодексом РФ. В частности, материальной ответственности работника посвящена глава 39 Трудового кодекса РФ.

Как, согласно статье 238 Трудового кодекса РФ, работник должен возместить работодателю так называемый прямой действительный ущерб, то есть ущерб от потери имущества или его порчи, а также дополнительные затраты на его восстановление или покупку нового. Например, к прямому действительному ущербу можно отнести недостачу и порчу материалов и других ценностей, расходы на ремонт поврежденного имущества, санкции, наложенные на работодателя, и т.п. Заметьте: сотрудник обязан возместить как ущерб, который он причинил непосредственно работодателю, так и расходы организации, если ей придется возместить ущерб третьему лицу.

В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право привлечь работника к материальной ответственности, но совсем не обязан этого делать. Поэтому, учитывая все сопутствующие обстоятельства, организация может полностью или частично не взыскивать ущерб с виновного работника (ст.240 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, в статье 239 Трудового кодекса РФ приведен перечень случаев, когда работник вообще не несет материальной ответственности. К примеру, если причиной ущерба стали чрезвычайные обстоятельства (буря, наводнение, засуха и т.п.).

Что же касается лиц, которые трудятся по гражданско-правовым договорам, то в этом случае нужно руководствоваться Гражданским кодексом РФ. Так же, как и в трудовом законодательстве, в Гражданском кодексе РФ в статье 15 предусмотрено, что работник обязан возместить ущерб организации в тех случаях, когда причинен прямой действительный ущерб. В Гражданском кодексе РФ он называется реальным. Но помимо этого организация может потребовать покрыть те убытки, которые связаны с упущенной выгодой, то есть с теми доходами, что организация не смогла получить из-за ошибочных действий лица, работающего по гражданско-правовому договору.

Для того чтобы определить сумму ущерба сначала нужно определить размер ущерба, который понесло предприятие. Как это сделать, говорится в статье 246 Трудового кодекса РФ. К ущербу относятся фактические потери организации. Их рассматривают исходя из рыночной стоимости пропавшего или испорченного имущества. Причем рыночной считается цена, которая действовала в данной местности на день, когда был причинен ущерб.

Однако в статье 246 Трудового кодекса РФ есть небольшая оговорка, что рыночная стоимость имущества не может быть ниже его стоимости по данным бухгалтерского учета (за минусом износа). В противном случае ущерб придется оценивать именно по данным бухучета.

Размер ущерба определяет специальная комиссия. Она создается распоряжением руководителя организации. Именно комиссия устанавливает, по какой причине возник ущерб, а значит, и насколько в этом виновен работник.

Затем руководитель организации на основании заключения комиссии решает, удержать или нет с работника сумму ущерба. Если да, то в каком размере он может это сделать? Ответ на этот вопрос зависит от того, какая материальная ответственность возложена на работника. Трудовым кодексом РФ предусмотрена полная и ограниченная ответственность.

При полной материальной ответственности работник обязан возместить ущерб в полном размере. Полную материальную ответственность сотрудник несет в соответствии со статьей 243 Трудового кодекса РФ, если он нанес ущерб:

- допустив недостачу ценностей, полученных под отчет на основании специального письменного договора или по разовому документу (например, по требованию-накладной);

- умышленно или в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- из-за своих преступных действий или административного проступка (если это установлено судом);

- разгласив сведения, составляющие служебную или коммерческую тайну (в случаях, предусмотренных федеральными законами);

- не исполнив свои трудовые обязанности.

Чаще всего полная материальная ответственность работника фиксируется соответствующим письменным договором. Договор о полной материальной ответственности может быть заключен с отдельными категориями работников или лицами, выполняющими определенные работы. Их перечень должно утвердить Правительство РФ. Но пока такое постановление не принято. Поэтому сейчас нужно руководствоваться прежними нормативными актами. А именно постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 г. N 447/24. К примеру, в перечне, который приведен в данном документе, указаны заведующие складами, кассами, заготовительными пунктами и их заместители, а также экспедиторы по перевозке грузов.

Пример:

Лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

 По решению суда предприятие возместило вред, причиненный работником при исполнении им своих трудовых обязанностей, и обратилось в суд с иском к работнику о возмещении ущерба в порядке регресса.

Судом постановлено решение о взыскании суммы ущерба в полном размере.

Удовлетворяя требование предприятия, суд руководствовался ст. 1081 ГК РФ, в соответствии с которой лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

Однако с таким выводом согласиться нельзя.

Как следует из содержания ст.119 КЗоТ РФ (ст.241 ТК РФ), за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка; материальная ответственность свыше среднего месячного заработка допускается в случаях, указанных в законодательстве.

Судом установлено, что ущерб причинен работником при исполнении им своих служебных обязанностей, с ним не заключался договор о полной материальной ответственности, в его действиях отсутствует состав преступления. Поэтому на данные правоотношения должны распространяться требования ст.241 ТК РФ, а не нормы гражданского законодательства.[[60]](#footnote-60)

О том, как взыскать сумму ущерба с работника, сказано в статье 248 Трудового кодекса РФ. Порядок взыскания ущерба будет зависеть от того, согласен или нет сотрудник добровольно возместить убыток.

Если речь идет об ограниченной материальной ответственности, то, чтобы взыскать ущерб, достаточно распоряжения руководителя организации. При этом в соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель не обязан спрашивать сотрудника, согласен ли он добровольно погасить ущерб или нет. Сумму среднемесячного заработка просто удержат из его зарплаты. Однако сотрудник может опротестовать такие действия работодателя в суде.

Распоряжение о взыскании ущерба руководитель должен отдать не позднее одного месяца с того дня, когда был окончательно установлен его размер. Иначе работодатель не сможет без согласия работника удержать с него необходимую сумму. И в случае отказа ему придется требовать покрытия убытков через суд.

В суд нужно будет обращаться и в том случае, когда работник не хочет добровольно возмещать ущерб, хотя он подписал договор о полной материальной ответственности. Если же сотрудник добровольно компенсирует причиненные им убытки, то, как и при ограниченной ответственности, чтобы взыскать с него ущерб, достаточно будет распоряжения руководителя организации.

Итак, если работник решил добровольно возместить ущерб, то он имеет право сделать это разными способами. Так, сотрудник с согласия работодателя может передать ему равноценное имущество или исправить поврежденное. Кроме того, он может внести необходимую сумму в кассу или на расчетный счет предприятия. Или же сумму ущерба могут удерживать из его зарплаты.

Однако в статье 138 Трудового кодекса РФ говорится, что если работник согласился добровольно возместить ущерб, то с него нельзя удерживать более 20 процентов заработка. Если ущерб взыскивается через суд, то по одному исполнительному листу также нельзя взыскивать больше 20 процентов заработной платы, а по нескольким исполнительным листам более 50. В исключительных случаях, когда ущерб был результатом преступных действий, с работника можно удерживать до 70 процентов зарплаты.

Также в статье 248 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что ущерб можно погасить в рассрочку. Для этого сотрудник должен представить работодателю письменное обязательство о том, что он возместит ущерб. Там же нужно указать конкретные сроки платежей. Если работник написал такое обязательство, а потом уволился и не погасил всей задолженности, а также отказывается возместить ее остаток, то организации придется обратиться в суд.

**Материальная ответственность работодателя.** Впервые законодательством предусматривается как материальный не только прямой ущерб, но и ущерб, причиненный работнику в связи с незаконным лишением его возможности трудиться, что привело к неполучению заработка или могло привести.

Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный противоправным виновным поведением администрации, в некоторых случаях и без вины, перед работником, может быть следующих видов:

1) За вред, причиненный работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей. Правила возмещения страхователем (работодателем) и страховщиком (фондом) этого вреда, предусмотрены ФЗ.

Основанием данной ответственности работодателя является нанесенный трудовым увечьем или иным повреждением здоровья вред работнику (а при его гибели – семье погибшего). Трудовое увечье это производственная травма, профессиональное заболевание, а также увечье, произошедшее на транспорте работодателя по дороге на работу или с работы.

Рассмотрим на примере: Управление внутренних дел Ярославской области обратилось в Арбитражный суд Ярославской области с иском к закрытому акционерному обществу "Межтранс" о взыскании в порядке регресса 64 236 рублей 50 копеек выплаченного истцом единовременного пособия курсанту - рядовому милиции Смирнову С.В., пострадавшему в результате дорожно-транспортного происшествия по вине водителя ответчика.

 Решением от 02.10.2000 арбитражный суд, сославшись на доказанность заявленных требований, статьи 1068, 1079, 1081 Гражданского кодекса Российской Федерации, а также статью 29 Закона Российской Федерации "О милиции", удовлетворил иск.

 В апелляционном порядке дело не рассматривалось.

 Обжалуя вышеназванный судебный акт в кассационном порядке, ЗАО "Межтранс" требует его отмены. По мнению заявителя жалобы, суд неправильно применил статью 29 Закона Российской Федерации "О милиции", поскольку отсутствует причинная связь между полученным курсантом милиции увечьем и осуществлением этим лицом служебной деятельности.

 В судебном заседании представитель ответчика подтвердил доводы, содержащиеся в жалобе.

 При надлежащем извещении истца о времени и месте судебного разбирательства им не была обеспечена явка представителя.

 Из присланного в адрес кассационной инстанции отзыва следует, что доводы ответчика не признаются в связи с их несостоятельностью.

 Правильность применения норм материального и процессуального права Арбитражным судом Ярославской области при рассмотрении дела N А82-119/2000-Г/2 проверена Федеральным арбитражным судом Волго-Вятского округа в порядке, установленном статьями 171-177 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации.

 Изучив материалы дела, заслушав представителя ЗАО "Межтранс", кассационная инстанция пришла к выводу об отсутствии законных оснований для отмены обжалуемого решения.

 Как видно из представленных документов, 24.05.98 в результате дорожно-транспортного происшествия курсант-рядовой милиции Смирнов С.В., следовавший к месту стажировки в Управление внутренних дел Ярославской области, получил телесные повреждения. Впоследствии он был признан негодным к военной службе и уволен по болезни из органов внутренних дел.

 Факт получения Смирновым С.В. телесных повреждений, вина водителя ЗАО Межтранс" в совершении аварии подтверждены приговором Грязовецкого районного суда Вологодской области от 09.12.98 по делу N 1-299.

 Выплата 21.04.2000 единовременного пособия в размере 64 236 рублей 50

копеек, составляющих сумму пятилетнего денежного содержания курсанта милиции, доказана истцом расходным кассовым ордером N 23.

 Согласно Инструкциям о порядке возмещения ущерба в случае гибели (смерти) или причинения увечья сотруднику органов внутренних дел, утвержденных приказами МВД от 25.01.94 N 25, от 15.12.99 N 805, следование к месту службы понимается как исполнение служебных обязанностей.

При таких обстоятельствах по делу суд правомерно пришел к выводу о законности выплаты единовременного пособия Смирнову С.В. согласно статье 29 Закона Российской Федерации "О милиции" и взыскании вышеуказанной суммы в порядке регресса с владельца источника повышенной опасности.

 В соответствии со статьей 1081 Гражданского кодекса Российской Федерации лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом, имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

 Решение по делу признано законным и соответствующим обстоятельствам по конкретному спору.

Федеральный арбитражный суд Волго-Вятского округа постановил: решение от 02.10.2000 по делу N А82-119/2000-Г/2 Арбитражного суда Ярославской области оставить без изменения, а кассационную жалобу закрытого акционерного общества "Межтранс" - без удовлетворения[[61]](#footnote-61).

Небольшие травмы и нарушения здоровья, при которых работник получает листок по временной нетрудоспособности, также считаются трудовыми увечьями. Кодекс обязывает работодателя обеспечить здоровые и безопасные условия труда, предупреждать производственный травматизм, внедрять современные средства техники безопасности, предотвращать возникновение профессиональных заболеваний работников, обеспечивая санитарно-гигиенические условия их труда.

Трудовое увечье как повреждение здоровья работника, связанное с исполнением им трудовых обязанностей, может произойти как на территории производства так и за его пределами (если пребывание там в рабочее время не противоречит правилам внутреннего трудового распорядка).

Работодатель обязан возместить вред работнику, причиненный источником повышенной опасности, в полном объеме, если не докажет, что вред был причинен в результате непреодолимой силы или умысла работника, т.е когда и без его вины возможна ответственность. Без вины несет ответственность работодатель – владелец воздушного судна перед членами экипажа, если не докажет умысла потерпевшего. В других случаях освобождение работодателя от возмещения вреда возможно, если он докажет, что вред причинен не по его вине. Вина работодателя всегда будет, если трудовое увечье произошло от необеспечения им здоровых и безопасных условий труда. Доказательствами его вины могут служить и документы, и показания свидетелей (акт о несчастном случае, заключение технического инспектора).

Возможна смешанная ответственность при смешанной вине, когда виноват и работник, грубо нарушивший инструкции по охране труда. При смешанной вине большая часть вины (до 70%) возлагается на работодателя, который возмещает ущерб через Фонд обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве. Но смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда и единовременному пособию, а также при смерти кормильца. Возможны следующие виды возмещения вреда работнику в связи с повреждением его здоровья:

* возмещения потерянногозаработка в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности;
* возмещение дополнительных расходов в связи с трудовым увечьем;
* единовременное пособие в связи с трудовым увечьем;
* возмещение морального вреда.

С принятием 24 июля 1998 г. ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[[62]](#footnote-62). Указанные виды возмещения вреда работнику, кроме морального, производятся Фондом социального страхования, в который работодатели вносят страховые взносы за работников. Но моральный вред, в соответствии с указанным Законом работодатель возмещает из своих средств.

Моральный вред – это физические и нравственные страдания (ст.151 ГК РФ) потерпевшего от несчастного случая. Если работодатель не удовлетворил требование работника о возмещении морального вреда, то работник может обратиться в суд, который и определяет сумму компенсации морального вреда.

Рассмотрим на примере: Г. обратилась в суд с иском к ОАО «Коломнатекмаш» и Московскому областному региональному отделению Фонда социального страхования РФ (МОРО ФСС РФ) о возмещении вреда, причиненного здоровью.

Она сослалась на то, что работала полировщицей в ОАО «Коломнатекмаш», в 1993 году у нее обнаружено профессиональное заболевание, повлекшее (как установлено по заключению ВТЭК от 2 июня 1995 года) 20% утраты профессиональной трудоспособности, однако размер пособия был определен неправильно, без применения повышающего коэффициента «3», в связи с чем просила взыскать с МОРО ФСС РФ единовременно за период с 1 июня 2000 года по 31 марта 2001 года недоплату в сумме 4168 руб. 95 коп. и ежемесячно с 1 апреля 2001 г. – по 661 руб. 75 коп., а с ОАО «Коломнатекмаш» - компенсацию морального вреда в сумме 10000 рублей, единовременное пособие в связи с профессиональным заболеванием в сумме 2400 руб. и судебные расходы.

Решением Коломенского городского суда Московской области от 21 мая 2001 г. в пользу Г. с ОАО «Коломнатекмаш» взыскано в счет компенсации морального вреда 5000 рублей, единовременное пособие – 2400 рублей и за услуги адвоката – 1000 руб., а с МОРО ФСС РФ – недополученные страховые суммы за период с 1 января 2000 г. по 1 июня 2001 г. – 2833 руб. 84 коп. и страховые выплаты с 1 июня 2001 г. ежемесячно по 223 руб. 15 коп. бессрочно с последующей индексацией при повышении минимального размера оплаты труда, в остальной части исковых требований отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда решение оставлено без изменения.

Заместитель Председателя Верховного Суда РФ в протесте поставил вопрос об отмене судебных постановлений в части взыскания с МОРО ФСС РФ в пользу Г. единовременно 2833 руб. 84 коп. и ежемесячно по 233 руб. 15 коп.

Президиум Московского областного суда 17 июля 2002 г. судебные постановления частично отменил по следующим основаниям.

Неприменение повышающего коэффициента «3» при определении размера ежемесячных выплат в счет возмещения морального вреда здоровью суд мотивировал тем, что данный коэффициент был введен Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. №180-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты РФ о возмещении работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей» для расчетов выплат по увечьям, профессиональным заболеваниям, полученным в период с 1 января 1991 г. по 31 января 1993 г., а у Г. профессиональное заболевание установлено в 1995 году.

Между тем с этим выводом согласиться нельзя, поскольку судом дано неправильное толкование норм материального права.

Как видно из дела, Г., 1938 года рождения, работала на Коломенском заводе «Текстильмаш» (ОАО «Коломнатекмаш») с 1957 года токарем, а с 1982 года – полировщицей. Приказом администрации от 16 сентября 1993 года она уволена с работы по п.1 ст.33 КЗоТ РФ в связи с сокращением численности работников.

В кабинете профессиональной патологии Г. наблюдалась с 1990 года, 16 сентября 1993 года у нее установлено профессиональное заболевание, а по заключению ВТЭК от 2 июня 1995 года определено 20% утраты Г. профессиональной трудоспособности бессрочно, после чего приказом генерального директора АО «Коломнатекмаш» от 20 июня 1995 года ей назначена выплата возмещения вреда, причиненного профессиональным заболеванием.

Суд не учел эти обстоятельства и не проверил представленный истицей расчет возмещения вреда здоровью, согласно которому размер ежемесячного пособия с повышающим коэффициентом «3» составляет 661 руб. 56 коп., в связи с чем взыскание 223 руб. 15 коп. без применения этого коэффициента нельзя признать правильным.

Неприменение повышающего коэффициента «3» суд мотивировал датой установления профессионального заболевания, в то время как данный коэффициент введен Федеральным законом от 2 ноября 1995 г. для расчета по увечьям, полученным в период с 1 января 1991 г. по 31 января 1993 г., и, следовательно, суду надлежало исходить не из даты установления, а из времени получения Г. профессионального заболевания.

Таким образом, неправильное толкование нормы материального права привело к вынесению незаконного решения как в части ежемесячных выплат, так и единовременного взыскания недоплаты, в расчет которого включены ежемесячные платежи.

Президиум Московского областного суда судебные решения в части взыскания с МОРО ФСС РФ в пользу Г. ежемесячно по 223 руб. 15 коп. и единовременно 2833 руб. 84 коп. отменил, а дело в этой части направил на новое судебное рассмотрение.[[63]](#footnote-63)

2) За вред в результате неполучения заработка во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться, т.е. нарушения права на труд (незаконного отказа в приеме на работу, незаконного перевода или увольнения, незаконного отстранения от работы или сделанных порочащих незаконных записях в трудовой книжке, а также других случаях, предусмотренных федеральными законами)[[64]](#footnote-64).

Обязанность работодателя возместить материальный ущерб, причиненный работнику незаконным лишением возможности работать, реализуется в следующих формах: работодатель, признав свою вину в возникновении у работника вынужденного прогула и неправомерного перевода, возмещает работнику причиненный ущерб без обращения последнего в органы по рассмотрению трудовых споров или к государственному правовому инспектору труда; вина работодателя признана органом по рассмотрению трудовых споров или государственным правовым инспектором труда, и он обязан возместить работнику возникший у него материальный ущерб.

Незаконным признается увольнение, когда работодатель не выполнил предусмотренный действующим законодательством порядок увольнения, отсутствуют основания увольнения, работник не входит в круг лиц, увольняемых по этому основанию.

Незаконным признается перевод на другую работу, когда: работник переведен на другую работу без его письменного согласия (см. ст. 74 ТК) и др.

Работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка работника за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст.394 ТК). При возмещении среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения неправильным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Подлежат зачету также заработная плата за работу в другой организации, если он не работал в ней на день увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула.

3) За вред, причиненный личному имуществу работника[[65]](#footnote-65).

Впервые в трудовом законодательстве закрепляется правовое средство, обеспечивающее защиту интересов работника в случае причинения ущерба его имуществу. Ущерб имуществу может быть причинен работником организации при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем за безопасным ведением работ. При определении размера ущерба применяются рыночные цены, действующие в данной местности. Об этом возмещении работник направляет заявление работодателю, который обязан его рассмотреть и принять решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с этим решением или при неполучении ответа работодателя в установленный срок работник вправе обратиться с иском в суд.

4) За задержку выплаты начисленной заработной платы.

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении установ­ленного срока выплаты заработной платы работодатель обязан ее выплатить с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день за­держки начиная со следующего дня после установлен­ного срока выплаты по день фактического расчета вклю­чительно. Конкретный размер выплачиваемой работни­ку денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором. Статьей 5.27 Кодекса РФ об административных пра­вонарушениях от 30.12.01 № 195-ФЗ установлена ад­министративная ответственность за нарушение должностным лицом законодательства о труде (в т. ч. и об оплате труда) и об охране труда в виде административ­ного штрафа в размере от 5 до 50 минимальных разме­ров оплаты труда. Нарушение законодательства о тру­де и об охране труда лицом, ранее подвергнутым адми­нистративному наказанию за аналогичное администра­тивное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Статьей 145.1 Уголовного кодекса РФ установлена ответственность руководителя предприятия, учрежде­ния или организации независимо от формы собственно­сти за невыплату заработной платы свыше двух меся­цев, совершенную из корыстной или личной заинтересованности. Виновный руководитель наказывается штра­фом в размере от 100 до 200 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или ино­го дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельнос­тью на срок до 5 лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

В ч. 2 ст. 145.1 УК в качестве квалифицирующих (т.е. отягчающих вину) обстоятельств указаны тяжкие последствия, причиненные совершением анализируемого деяния. Характер тяжких последствий законодатель не раскрывает: суд, решая этот вопрос, должен учитывать конкретные обстоятельства дела, объем и характер наступившего вредного результата деяния, степень физических и нравственных страданий потерпевшего, сложившуюся судебную практику, руководящие указания Верховного Суда РФ. Безусловно, к числу тяжких последствий относятся смерть потерпевшего, заболевание (или иной вред его здоровью), вызванные тем, что из-за отсутствия средств потерпевший не смог получить медицинскую помощь, приобрести необходимые лекарства, истощение его организма либо организма лиц, находящихся на его иждивении, и т.д. Деяние, предусмотренное в ч. 2 ст. 145.1 УК, наказывается штрафом в размере от 300 до 700 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 3 до 7 месяцев либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет с лишением права занимать опреде­ленные должности или заниматься определенной дея­тельностью на срок до 3 лет или без такового.

***ГЛАВА 3. ПЕРСПЕКТИВЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СТАТУСА РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ.***

**3.1. ЗНАЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СТАТУСЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ.**

Необходимо развивать и совершенствовать законодательство о статусе работника и работодателя.

С принятием нового ТК РФ наиболее широко раскрыт раздел “Особенности регулирования труда отдельных категорий работников”, отражающий общую тенденцию развития трудового законодательства, который наряду с нормами, распространяемыми на всех работников, содержит положения, предусматривающие дифференциацию условий труда. Она определяется различными факторами: половозрастными особенностями (труд женщин, работников моложе 18 лет), природно-климатическими условиями (труд лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), профессиональными особенностями (труд работников транспорта, педагогов), спецификой трудовой функции (труд руководителя организации) и иными особенностями. Основу дифференциации составляют нормы, частично ограничивающие применение общих правил по соответствующим вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Развитие этого раздела предоставляет льготы и наиболее легкие разрешения вопросов для многих людей. Регулирование особенностей труда отдельных категорий работников Трудовым кодексом дает возможность значительно сократить нормативный массив за счет актов бывшего Союза. Так, раздел “Особенности регулирования труда отдельных категорий работников” включает в себя главу 45 “Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев” и главу 46 “Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах”, в связи с чем фактически утратили силу указы Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г., которые регулировали труд временных работников и лиц, занятых на сезонных работах.

Вместе с тем раздел “Особенности регулирования труда отдельных категорий работников” нуждается в дальнейшем расширении. Он не соответствует существующей в настоящее время дифференциации условий труда работников. Так, в ТК РФ выделены особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей, но в нем отсутствуют нормы, регулирующие особенности труда государственных служащих. Поэтому необходимо внести соответствующие дополнения в данный раздел.

Отметим развитие роли профсоюзов: сегодня представительства Федерации независимых профсоюзов России есть во всех регионов страны – и в государственном, и в частном секторе.

Профсоюзы обладают своими ресурсами влияния и на власть, и на общество в целом. У них у всех общие цели – добиться процветания России и ее граждан, создать все условия для честной работы и достойного заработка.

В России кардинально меняется структура занятости. Государство и профсоюзы обязаны помочь людям правильно сориентироваться на рынке труда и получить, если нужно, новую профессию.

О социальном партнерстве. Руководители и собственники начинают понимать, что работать честно и открыто становится выгодно. Сейчас идет формирование ассоциации работодателей. Диалог между ними и профсоюзами может стать мощным инструментом согласования общественных интересов. Позитивные результаты такого сотрудничества уже есть. Один из примеров - совершенствование трудового законодательства. Во многом благодаря усилиям профсоюзов была создана согласительная комиссия и появился компромиссный вариант Трудового Кодекса.

Профсоюзное движение в России существует столетие, за это время оно приобрело и опыт, и силу, и решительность в отстаивании прав трудящихся. От того, как они будут использованы, во многом зависит общественная стабильность, устойчивость всей политической системы страны.

За последние годы отмечено, что благодаря активным действиям профсоюзов в 3 раза сокращена просроченная задолженность по выплате заработной платы, ликвидированы долги по выплате пособий по безработице. В результате скоординированных действий профсоюзов удалось не допустить принятие правительственного варианта Трудового Кодекса. За истекшее пятилетие удалось предотвратить принятие Государственной Думой около 60 федеральных законов, направленных на ухудшение положения трудящихся и ослабление правозащитной роли профсоюзов.

Вместе с тем реальная зарплата работников до сих пор не достигла уровня 1997 года, десятки миллионов человек имеют доходы ниже прожиточного минимума, сохраняются долги по оплате труда и социальным выплатам. В тяжелейшем положении находятся работники бюджетной сферы.

В своей работе профсоюзы считают приоритетным направлением содействие развитию социально-ориентированной экономики, установлению максимально возможной экономически обоснованной заработной платы, доведению ее минимального размера до уровня прожиточного минимума, обеспечению полной занятости, усилению государственного регулирования рынка труда, восстановлению страхования от безработицы.

* 1. **СРАВНИТЕЛЬНО ЮРИДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ О ПРАВОВОМ СТАТУСЕ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН.**

Сравним правовой статус работника и работодателя с законодательством зарубежных стран на основе трудовых споров между работником и работодателем.

Статья 37 Конституции Российской Федерации признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Недавно принят Федеральный закон о порядке разрешения коллективных трудовых споров. До этого работники, работодатели, суды были вынуждены пользоваться устаревшими положениями Закона СССР о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) (в редакции Закона от 20 мая 1991 г.). В настоящей статье освещен зарубежный опыт правового регулирования коллективных трудовых споров, выделены наиболее острые проблемы коллективных трудовых споров в России и даны рекомендации по совершенствованию нашего законодательства.

Большинство стран различают несколько видов трудовых споров, устанавливая особый порядок их рассмотрения. Принято различать две категории споров:

* с одной стороны, по предмету - споры о правах и споры об интересах;
* с другой, по субъекту—индивидуальные споры и коллективные трудовые споры.

В европейских странах, таких, как Франция, проводят различие прежде всего между индивидуальными и коллективными спорами, причем первые всегда считаются спорами о правах, а последние—спорами об интересах, хотя могут быть и спорами о правах.

Помимо упомянутых видов трудовых споров во многих странах существуют и другие категории, в отношении которых используются специальные процедуры урегулирования. К ним относятся споры о признании профсоюза и споры о «недобросовестной трудовой практике», в частности, споры, касающиеся осуществления профсоюзных прав.

Основной принцип, лежащий в основе процедур разрешения споров о правах, заключается в том, что если эти споры не урегулированы с помощью переговоров, то они должны решаться в судебном порядке или арбитрами, а не с помощью забастовок, поскольку они связаны с определением содержания существующих прав и обязанностей.

К органам, уполномоченным решать споры о правах, относятся обычные суды (суды общей юрисдикции), специализированные суды (трудовые и промышленные), внесудебные административные органы и арбитраж.

В ряде стран все споры о правах рассматриваются в обычных судах. Например, в Италии трудовые споры рассматриваются обычными судами, но на основе ускоренной процедуры, по сравнению с другими делами, и судьи, занимающиеся этими вопросами, обладают особой компетенцией по трудовым спорам.

Самым распространенным механизмом разрешения споров о правах являются судебные процедуры. Система трудовых судов применяется во Франции. Германии, Испании, Финляндии. Бразилии и многих других странах. Юрисдикция по трудовым вопросам часто разделяется между трудовыми и обычными судами. Так, в Германии трудовые суды обладают практически исключительной юрисдикцией в отношении как индивидуальных, так и коллективных споров о правах. В Великобритании споры о правах, которые возникают в связи с законодательством (прежде всего, это поры относительно дискриминации), подпадают под исключительную юрисдикцию промышленных (трудовых) трибуналов, а споры о правах, вызванные индивидуальными контрактами о найме, рассматриваются в обычных судах.

Во Франции трудовые суды могут рассматривать только индивидуальные споры, к которым, однако, относятся споры о толковании и применении положений коллективных договоров. Дела же о нарушении законодательства рассматриваются в обычных судах. В странах Северной Европы юрисдикция трудовых судов распространяется на коллективные споры о правах между сторонами коллективного договора.

Во многих странах (Германия, Швеция. Мексика и др.) трудовые (промышленные) суды являются трехсторонними органами (работники — работодатели — государство), а во Франции—даже двусторонними (работники — работодатели). Члены таких судов, представляющие работников и работодателей, обладают значительным опытом в сфере трудовых отношений. В некоторых странах представители работников и работодателей играют роль оппонентов (представителей сторон), но в подавляющем большинстве стран они должны выступать в личном, независимом качестве. Такова ситуация, например, в Германии. Великобритании, Швеции.

В Соединенных Штатах Америки получили широкое распространение процедуры арбитражного рассмотрения спора о правах (так называемые процедуры рассмотрения жалоб), которые устанавливаются в коллективных договорах. К настоящему моменту приблизительно 95% всех коллективных договоров содержат положение о рассмотрении таких споров в арбитраже. Арбитры, как правило, конкретно указываются в коллективном договоре, но могут и назначаться для каждого конкретного спора.

Основной принцип, лежащий в основе процедур урегулирования споров об интересах, заключается в том, что они должны рассматриваться самими сторонами с помощью переговоров. При этом стороны могут прибегать ко всем способам, не запрещенным законодательством, в том числе к угрозе использования либо фактическому использованию забастовок, а третьи лица должны привлекаться лишь для оказания сторонам помощи в нахождении взаимоприемлемого решения разногласий.

Наиболее широко используемыми процедурами урегулирования споров об интересах являются примирение и посредничество, в ходе которых третья независимая сторона оказывает сторонам спора помощь в проведении переговоров с целью содействия в достижении соглашения.

Во многих странах, особенно в странах Азии. Африки. Латинской Америки, такую помощь оказывают главным образом правительственные службы примирения или инспекторы труда. В некоторых промышленно развитых странах органы посредничества и примирения, являясь правительственными учреждениями, пользуются определенной степенью автономии от правительства, например Федеральная служба посредничества и примирения в США. Служба консультаций, примирения и посредничества в Великобритании.

В большинстве промышленно развитых стран с рыночной экономикой примирение является единственной широко применяемой процедурой разрешения коллективных споров об интересах, чему способствует принцип нейтрального характера примирительного механизма, который в этих странах исповедуется.. Нейтральность примирительных органов обеспечивает повышение доверия к ним со стороны организаций работников и предпринимателей. Это. в свою очередь, влияет и на структуру таких органов. Так, в состав Комиссии по трудовым отношениям в Японии входит равное число представителей предпринимателей, профсоюзов и независимых членов.

Широкой автономией в отношении примирения пользуются предприниматели и профсоюзы в Германии, где процедуры посредничества установлены в большинстве отраслей деятельности в соответствии с соглашениями, заключаемыми между сторонами коллективных договоров, и где примирительные комиссии состоят из равного числа представителей соответствующей ассоциации предпринимателей и заинтересованного профсоюза, а также независимого председателя.

В ряде развивающихся и новых индустриальных стран также созданы трехсторонние органы, на которые возложены примирительные функции (Бразилия. Мексика. Венесуэла и др.). Примирение носит добровольный характер, когда стороны имеют право по своему усмотрению использовать или не использовать эту процедуру (США, Великобритания, Франция, Венгрия).

В таких странах, как Австралия. Индия, Канада. Польша, процедура примирения обязательна в силу закона, который либо предусматривает направление спора на процедуру примирения, либо увязывает право на забастовку или локаут с попыткой сначала разрешить спор с помощью процедуры примирения. Однако независимо от того, является ли процедура примирения добровольной или обязательной, ее цель состоит в оказании помощи сторонам разрешить спорна основе соглашения, причем посредник не может навязывать сторонам какое-либо решение.

Во многих странах термины «посредничество» и «примирение» равнозначны. В некоторых странах между этими терминами проводится различие в зависимости от степени инициативы, взятой на себя третьей стороной. Так. в Великобритании функции примирения, состоящие в содействии переговорам между сторонами, выполняет Служба консультаций, примирения и арбитража, которая воздерживается от внесения каких-либо предложений о разрешении спора. С согласия сторон Служба может, однако, назначать посредниками независимых лиц, которые вносят конкретные рекомендации относительно возможного решения спора.

Еще одним способом, используемым при разрешении споров об интересах, является арбитрирование, в ходе которого третья сторона (арбитраж), не являясь судебным органом, имеет право принять решение по его урегулированию. Арбитраж является добровольным в тех случаях, когда он может начать действовать по инициативе одной из сторон спора или правительства.

В негосударственном секторе промышленно развитых стран обязательное арбитражное рассмотрение споров об интересах практически не встречается. Исключение составляют Австралия и Канада (федеральная юрисдикция и некоторые провинции), где споры об интересах, связанные с попыткой заключить первый коллективный договор, должны пройти через процедуру обязательного арбитража.

Гораздо шире используется обязательный арбитраж на государственной службе (Великобритания. Норвегия), а также в случаях, имеющих важное социально-экономическое значение. Используется обязательный арбитраж, как правило, в тех странах, где отсутствует баланс между силами предпринимателей и профсоюзов (развивающиеся, новые индустриальные страны), что препятствует эффективному проведению коллективных переговоров. Однако по мере стабилизации систем трудовых отношений, укрепления профсоюзного движения обязательный арбитраж начинают рассматривать в качестве препятствия на пути к свободным коллективным переговорам и его постепенно заменяют процедурой примирения, которое становится основным методом разрешения спора. К тому же обязательность арбитража в спорах об интересах приводит на практике к распространению незаконных действий.

В некоторых развивающихся странах была проведена попытка содействия добровольному арбитражному рассмотрению споров об интересах. Сторонам вместо передачи спора на обязательное рассмотрение правительством предлагалось самим передать спор на рассмотрение выбранных ими арбитров. Пока что добровольное арбитражное рассмотрение споров об интересах еще не получило широкого распространения, что в основном объясняется нехваткой квалифицированных арбитров, способных заручиться доверием обеих сторон. Вместе с тем данный подход может рассматриваться как перспективный.

Забастовка, являющаяся наиболее яркой формой коллективных действий в случае трудового спора, часто рассматривается как крайнее средство, к которому прибегают организации трудящихся с целью добиться удовлетворения своих требований. Характер и степень признания права на забастовку существенно отличаются в разных странах и подвержены изменениям, причем есть страны, где право на забастовку законодательством прямо не признается, хотя в нем, при наличии определенных условий, предусмотрено освобождение от гражданской ответственности за участие в забастовке (Великобритания, Ирландия).

Вопрос о праве на забастовку вызывает особые трудности в государственных и полугосударственных секторах, где наиболее часто возникает проблема жизненно важных служб, связанная с последствиями, возникающими у третьей стороны, не имеющей прямого отношения к трудовому спору и зачастую считающей себя его жертвой.

Забастовки предоставляют трудящимся средства противостоять силе предпринимателей, но в зависимости от масштабов трудовых конфликтов они, равно как и локауты, могут иметь для экономической жизни разрушительный характер. Исходя из сочетания этих двух моментов и формируется законодательство о забастовках.

Право на забастовку признается, как правило, с учетом ограничений, которые могут быть установлены для определенных категорий трудящихся, и закрепляется конституцией, законодательством, судебными решениями или соглашениями между центральными организациями предпринимателей и трудящихся.

В некоторых странах (Франция, Италия) отсутствуют гарантии права на локаут (увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидация или реорганизация предприятия) на том основании, что трудящиеся обладают меньшей силой, чем предприниматели, и право на забастовку направлено на восстановление баланса. В других странах (США, Швеция. Мексика) признается как право на забастовку, так и право на локаут.

Различаются и субъекты забастовки. Так. в Италии. Франции право на забастовку понимается как право отдельных трудящихся, в то время как в Германии. Швеции это—право профсоюза. Практическим следствием такого различия является то, что если в первой группе стран неофициальные забастовки, в том числе стихийные, в принципе, считаются законными, то в странах последней группы они незаконны.

Однако существуют страны, где трудящиеся вообще лишены права на забастовку или где это право может быть строго ограничено. Общий запрет на забастовки может быть предусмотрен законодательством (Чад) или вытекать из положений, касающихся существующего механизма разрешения споров, предусматривающего обязательную передачу всех нерешенных споров в предписываемый арбитраж, решения которого являются окончательными и обязательными для конфликтующих сторон (Боливия, Колумбия, Нигерия, Филиппины).

Признанное право на забастовку регулируется законодательством. Это касается главным образом времени, целей и методов проведения забастовок и локаутов. Регулирование времени забастовок и локаутов воплощается в обязательстве сторон коллективного договора не прибегать к забастовке или локауту во время действия коллективного договора. Это обязательство, обычно называемое обязательством о поддержании мира, предусматривается в законодательстве (Швеция), устанавливается по общей договоренности между центральными организациями профсоюзов и работодателей (Дания), включается в коллективное соглашение, заключаемое между конкретными сторонами (США) или даже определяется судами, устанавливающими мир между сторонами (Германия, Швейцария).

Во многих странах регулируются также цели разрешенных законодательством забастовок. Часто забастовка является законной лишь в том случае, если она преследует цели, касающиеся трудовых отношений, или если это способствует разрешению трудового спора. Такие ограничения зачастую ставят под сомнение законность политических забастовок и забастовок солидарности.

Законность локаута в некоторых странах также определяется его целями. Так. во Франции и Италии предприниматель может объявить локаут лишь в качестве меры зашиты в том случае, если проводится законная забастовка, в то время как в Чили локаут может быть использован в ответ на любую забастовку, в которой участвует более 50 % рабочей силы.

Один из общепризнанных принципов, касающихся методов проведения забастовок и локаутов, заключается в том. что они должны носить мирный характер. Другой принцип состоит в том, что забастовка и локаут должны быть крайней мерой, к которой следует прибегать при разрешении трудовых споров, а поэтому следует принять все усилия к тому, чтобы урегулировать споры мирными способами. Этому принципу обязательная сила придана в Германии, Нидерландах, где забастовка считается законной лишь тогда, когда были исчерпаны все возможные для переговоров меры. В соответствии с законодательством многих стран требуется также предварительное уведомление об объявлении забастовки. Зачастую осуществление права на забастовку подчинено предварительному одобрению этого шага определенным процентом трудящихся.

Законодательство некоторых стран предполагает ограничение права на забастовку для отдельных категорий трудящихся по причине их статуса (государственная служба), функций (жизненно важные службы), иерархического положения (управляющий персонал) или сочетаний этих характеристик. Национальные законодательства существенно различаются в отношении ограничений, относящихся к государственной службе. Так, право государственных служащих на забастовку прямо признается законодательством Испании, Франции, Польши и в то же время прямо запрещается в Боливии. Южной Корее.

В большинстве стран в законодательстве и на практике устанавливаются различные ограничения и условия, которые, как правило, базируются на таких критериях, как служебное положение или уровень ответственности, характер выполняемой работы, условия объявления и проведения забастовки. Во многих странах есть положения, запрещающие или ограничивающие забастовки в жизненно важных службах. Эти положения весьма различны: от короткого ограничительного списка (Венгрия, Алжир) до весьма длинного перечисления в законе (Греция, Колумбия. Эфиопия). В иных странах, например в Гватемале, Пакистане, законодательство предусматривает, что для признания службы жизненно важной достаточно простой констатации со стороны органов власти.

Регулируется законодательством и процедура проведения забастовки, и действия работодателя в случае объявления забастовки. Так регулируются вопросы проведения пикетов, захвата производственных помещений. Законодательство отдельных стран позволяет работодателям набирать трудящихся для замены их собственных работников, проводящих законную забастовку. Причем иногда забастовщики лишаются своих рабочих мест, на которых остаются работать приглашенные лица (США).

В большинстве стран, где отрицается или ограничивается право на забастовку, предусматриваются санкции, вплоть до уголовной ответственности против трудящихся и профсоюзов. Участие в незаконной забастовке иногда рассматривается как нечестная трудовая практика, что влечет имущественную ответственность и дисциплинарные санкции. В специальном анализе нуждается практика применения законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров в России, и в частности соблюдение этого законодательства работниками.

Право работника на коллективный трудовой спор и связываемое с ним законодательством Российской Федерации право на забастовку относится к конституционным правам человека и гражданина. Но реализация этих прав должна осуществляться в рамках установленных законом формальных требований.

Законом СССР о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) (в редакции Закона от 20 мая 1991 г.) были установлены обязательные примирительные процедуры (примирительная комиссия и трудовой арбитраж), от участия в которых не вправе уклоняться ни одна из сторон. Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогли урегулировать разногласия сторон, то работники вправе прибегнуть к крайней мере разрешения коллективного трудового спора—забастовке (стачке). Забастовка может быть признана незаконной по решению суда (не ниже областного (городского) суда), если она объявлена по политическим мотивам, без соблюдения примирительных процедур, а также работниками, прекращение работы которых в качестве средства разрешения коллективного трудового спора не допускается (транспорт, гражданская авиация, связь, энергетика, оборонные отрасли и др.).

Пока право на забастовку широко не применяется, но вместе с тем все больше трудовых коллективов вынуждено прибегать к крайним средствам разрешения трудовых споров.

Нарушения Закона, допускаемые при прекращении работы, можно разделить на три группы:

1) забастовки объявляются трудовыми коллективами предприятий, не имеющими права на забастовку;

2) забастовки объявляются без соблюдения примирительных процедур, установленных Законом. Причины этих нарушений заключаются либо в незнании законодательства и уверенности работников в том, что работу можно прекратить в любое время, либо в уклонении представителей работодателя от участия в обязательных примирительных процедурах. Большинство работников считают, что если представители работодателя не участвуют в примирительных процедурах, то забастовка может быть объявлена и без прохождения этих процедур. В то же время предусмотренное законом привлечение представителей работодателей к ответственности практически не применяется ни представителями работников, ни органами прокуратуры;

3) забастовки объявляются в поддержку требований, не относящихся к предмету коллективных трудовых споров.

Причины объявления незаконных забастовок различны. Так, отдельные коллективы прибегают к забастовкам, чувствуя свою важность, незаменимость и соответственно возможность оказывать давление на работодателя, но, как правило, на правительство (шахтеры) и иные органы власти, обязанные обеспечить их финансирование (транспорт). Как правило, работникам этих предприятий запрещено использовать как средство разрешения коллективного трудового спора забастовку, что, однако, не мешает им фактически прекращать работу со ссылкой на Конституцию РФ, которая прямо право на забастовку не ограничивает.

Вопрос об ограничении права на забастовку требует незамедлительного решения. Зачастую забастовки возникают стихийно, без предварительной подготовки, когда критическая масса неразрешенных проблем коллектива становится взрывоопасной. Как правило, такая ситуация характеризуется отсутствием в трудовом коллективе реальных, грамотных лидеров, знающих действующее законодательство, способных организовать выступления трудящихся в соответствии с законом, и тем самым избавить членов коллектива от отрицательных последствий, связанных с проведением незаконной забастовки.

Как показывает практика, уже само знание Закона членами органа, возглавляющего забастовку, позволяет радикально изменить складывающуюся ситуацию, вплоть до добровольной отмены незаконно начавшейся забастовки. Это к тому же повышает авторитет представительного органа работников, а таковыми в основном выступают профессиональные союзы, и зачастую приводит к увеличению численности членов данного профсоюза.

Анализ судебной практики по коллективным трудовым спорам показывает, что ввиду несовершенства в этой сфере судам все чаще приходится вмешиваться в коллективные конфликты, но всегда с одними и теми же результатами— признаниями забастовок незаконными.

Примеры: Трудовой коллектив Игарской гидрографической базы выдвинул на конференции 10 марта 1992 г. требования о десятикратном увеличении заработной платы, ее индексации, оплаты отпускных по последнему заработку, если он больше среднегодового заработка. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и трудовым арбитражем, но соглашения по первому и второму требованиям не было достигнуто. Тогда трудовой коллектив этой базы 13 мая 1992 г. на конференции принял решение начать бессрочную забастовку с 10 нюня 1992 г. Начальник Игарской гидрографической базы обратился в суд с иском к стачкому, уполномоченному трудовым коллективом возглавлять забастовку, о признании забастовки незаконной. Красноярский краевой суд признал забастовку незаконной. В кассационной жалобе стачком просил это решение отменить. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ 23 сентября 1992 г. решение суда оставила без изменения, указав на следующее. Согласно ст. 12 Закона прекращение работы как средство разрешения коллективного трудового спора (конфликта) не допускается, если это создает угрозу жизни и здоровью людей.

Как видно из дела, Положением об Игарской гидрографической базе установлены основные задачи базы: навигационно-гидрографическое обеспечение безопасного плавания судов по обслуживаемому участку пути р.Енисей в период навигации: оборудование этого пути средствами навигационного ограждения и их эксплуатация; производство гидрографических исследований в границах обслуживаемого района с целью получения необходимых материалов для издания навигационных карт, пособий и руководств для плавания, а также их корректуры; организация лоцманских проводок и участие в морских арктических операциях; информация судоводителей об изменениях в навигационной обстановке обслуживаемого района.

Забастовка трудового коллектива Игарской гидрографической базы повлечет за собой приостановление выполнения указанных задач, из-за чего значительно повысится опасность аварийности судов, в том числе следующих с грузом в Норильск и Певек, так как они вынуждены будут проходить по Р.Енисей без лоцманов, при отсутствии навигационных знаков и соответствующей информации. Все это может создать угрозу жизни людей, находящихся на судах. Поэтому забастовка обоснованно признана незаконной.[[66]](#footnote-66)

Два практически одинаковых решения о признании забастовки работников гражданской авиации незаконной были вынесены Судебной коллегией по гражданским делам Ульяновского областного суда и Вологодским областным судом.

Прокурор Вологодской транспортной прокуратуры обратился в суд в интересах Вологодского авиапредприятия с заявлением о признании забастовки, объявленной коллективом летного состава Вологодского авиапредриятия, незаконной. В заявлении указано, что решением общего собрания коллектива летного состава Вологодского авиапредприятия принято решение о поддержке проведения Всероссийской забастовки летного состава, объявленной на 18 мая 1994 г. Забастовка объявлена с нарушением ст. 12 Закона, так как на предприятиях гражданской авиации забастовка как средство разрешения коллективных трудовых споров не допускается. Решением суда иск удовлетворен. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассмотрев 1 августа 1994 г. кассационную жалобу ответчика, оставила без изменения решение суда, указав следующее. Третьим съездом Профсоюза летного состава РФ выдвинут ряд требований к Департаменту воздушного транспорта, Минтрансу, Правительству и Государственной Думе РФ по поводу бюджета по авиационному транспорту, о системе расчетов на авиатранспорте, о межотраслевой комиссии, о кадрах летного состава, о воздушном кодексе, о пенсионном обеспечении и объявлено о проведении общей забастовки 18 мая 1994 г. Решением трудового коллектива летного состава Вологодского авиапредприятия указанные требования поддержаны, забастовка 18 мая 1994 г. проведена. До забастовки примирительная комиссия и трудовой арбитраж не создавались. Дальнейшее проведение забастовки приостановлено на неопределенный период. Принимая решение по спору, суд исходил из того, что для проведения забастовки должно быть соблюдено законодательство о примирительных процедурах, независимо от того, что конкретных претензий к администрации предприятия не предъявлялось и сама забастовка проводилась по инициативе центрального профсоюзного органа, который предъявил ряд экономических и социальных требований к органам власти и управления республики.

Такая позиция суда соответствует требованиям Закона. Согласно ст. 12 вышеназванного Закона прекращения работы как средство разрешения коллективного трудового спора (конфликта) не допускается, если это создает угрозу жизни и здоровью людей, а также на предприятиях в и организациях железнодорожного и городского общественного транспорта, гражданской авиации, энергетики, оборонных отраслей, в государственных органах, на предприятиях и в организациях, на которые возложено выполнение задач по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности страны, в непрерывно действующих производствах, приостановка которых связана с тяжелыми последствиями.

Трудовые коллективы указанных предприятий и организаций или профсоюзы после соблюдения предусмотренной ст.4 и 5 указанного Закона примирительной процедуры имеют право обратиться за защитой своих прав и законных интересов к высшим должностным лицам республики, которые рассматривают их требования и выносят по ним соответствующие решения в месячный срок. В Законе нет норм, специально регламентирующих отношения, связанные с проведением забастовки, когда администрация предприятия непосредственно не выступает в качестве стороны коллективного спора и конкретных требований экономического характера к ней трудовым коллективом не предъявлено.

Вместе с тем установленный Законом порядок разрешения коллективных споров (конфликтов) распространяется также на коллективные трудовые споры (конфликты) между трудовыми коллективами двух и более предприятий, учреждений, организаций или профсоюзами и соответствующими органами управления (ч.2 ст. 1 Закона). Как следует из смысла этой нормы, порядок проведения забастовки, соблюдения примирительных процедур и обращения за защитой прав и интересов к высшим должностным липам республики распространяется на отношения, когда акция протеста проводится по поводу действий центральных органов власти и управления. Отношения, связанные с проведением такой забастовки, аналогичны отношениям, когда полное или частичное прекращение работы вызвано коллективным спором между администрацией предприятия и трудовым коллективом.

Вологодское авиапредприятие относится к числу предприятий гражданской авиации, на которых забастовка не допускается. Свои права трудовой коллектив вправе реализовать путем обращения к высшим должностным лицам республики.

Ссылка в жалобе на то. что решение суда ограничивает конституционное право на проведение забастовки, является неосновательной. В силу п.4 ст.37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных Федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Однако, как указывалось выше, в Российской Федерации лишь недавно принят Федеральный закон о порядке и способах разрешения коллективных трудовых споров и действовал Закон СССР о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) (в редакции Закона от 20 мая 1991 г.), которым суд правомерно руководствовался при рассмотрении данного дела. Как показывают изученные дела, несовершенство закона, особенно это касается процедуры и сроков разрешения коллективного спора, практически всегда приводит к тяжелым социальным и экономическим последствиям. И даже признание забастовки незаконной не спасает положение, а, скорее наоборот, его ухудшает. [[67]](#footnote-67)

### О некоторых проблемах регулирования оплаты труда в России и США. Настоящий период в развитии мировой истории можно охарактеризовать как время интернационализации торговых связей и глобализации экономической конкуренции, что вызывает изменение не только технологических процессов производства, основы их управления, структуры экономической системы общества, но и форм собственности, перераспределение которой идет особенно интенсивно. Меняется роль политических партий, общественных институтов, принципы регулирования общественных отношений. Эти явления вызывают необходимость соответствующего регулирования трудовых отношений. "Суть неизбежных реформ, предлагаемых учеными либерального направления США, сводится к социальной защите самых уязвимых слоев общества, в частности рабочих... Успех страны в будущем зависит от того, будут ли реформы проводиться в пользу трудящихся или за счет них"[[68]](#footnote-68).

### Сегодня ученые и практики в США полагают, что существующая система индустриальных отношений неэффективна и не может адекватно реагировать на быстро меняющиеся потребности рынка, что неблагоприятно сказывается на конкурентоспособности американской экономики. Корень зла, по их мнению, заключается в том, что существующая система не в состоянии эффективно защитить интересы рабочих. Американская экономика, испытывая постоянный рост и институциональную стабильность, социализировала часть доходов и успешно обошла все неудобства, создаваемые рыночной экономикой благодаря функционированию традиционного тред-юнионизма и либерального государства благоденствия. Но система не способна была равномерно и справедливо распределять льготы, преимущества и затраты. Введенные механизмы по смягчению существующих в обществе противоречий были минимальны и оборонительны. Еще менее эффективными они выглядят сегодня (Kuttner R. Labor Policy. The Development of Labor. Summary of Recommendations // The America's Transition and Blueprints for 1990's. N. Y., 1989. P. 70). В условиях быстро меняющихся экономических отношений необходимыми становятся выработка новой концепции взаимоотношений труда и капитала, их регулирование на уровне предприятий. Одними из важнейших направлений этой концепции должны стать расширение функций системы коллективных договоров, выработка единых стратегических и тактических целей нанимателей и наемной рабочей силы, взаимный учет интересов и потребностей профсоюзов и предпринимателей на всех уровнях (Morris Ch. Y. The Role of Interest Arbitration in America. N. Y., 1984).    С момента принятия американских законов Вагнера (1935 г.) и Тафта - Хартли (1947 г.) Конгресс США принял несколько дополнительных законов (statutes), защищающих права работников и условия их работы. Например, законы "О безопасных условиях труда и охране здоровья" (1970 г.), "О справедливых условиях труда" (1938 г.), "О защите от дискриминации по возрасту" (1978 г.), титул VII закона "О гражданских правах" (1964 г.), "О правах инвалидов» (1990 г.) и др.

### Условия об оплате труда (тарифные ставки, различного рода премии) являются одними из самых существенных в коллективных договорах[[69]](#footnote-69) (о порядке заключения коллективных договоров в США более подробно см.: Саликова Н. М. О коллективных договорах в США // Российский юридический журнал. 1999. N 1). Размеры оплаты труда зависят не только от особенностей предприятия, специфики производства, влияния профсоюза на данном предприятии, но и от изменения жизненного уровня населения и его покупательной способности (для определения жизненного уровня используется индекс розничных цен). Системы оплаты труда рабочих, управленцев, государственных служащих различны. Эти различия обусловливаются еще и отраслью хозяйства (железнодорожный транспорт, угольная промышленность, авиационная промышленность). Как правило, на каждом предприятии помимо основного жалованья (base salary) (Rothschild D., Merriefield L., Craver Ch. Collective Bargaining and Labor Arbitration. Р. 732) в коллективный договор включают и систему стимулирующих выплат (incentive system) (Ibid. P. 675). Размер установленного жалованья, обычно является величиной твердой, он не зависит от колебаний конъюнктуры и итогов деятельности компании. Система материального вознаграждения, по мнению американских специалистов, должна удовлетворять следующим требованиям:

* поощрять работников к более усердной работе;
* платить "более либерально", когда дела компании идут хорошо, и "менее либерально", когда результаты недостаточно высокие;
* не платить за усилия, а платить за результаты, и главным образом за те, которые выражаются в прибыли.

    Для управленцев в качестве стимулирующего фактора предусмотрена выплата наградных (bonuses) в различных формах: деньгами, в виде акций, права на доход от прибыли. Компании стараются не разглашать порядок определения размера бонусов, так как здесь затрагивается вопрос о механизме перераспределения прибыли.
    Конституция Российской Федерации закрепляет право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В соответствии с Конвенцией Международной организации труда N 26 "О создании процедуры установления минимальной зарплаты" (1928 г.) и N 131 "Об установлении минимальной зарплаты" (1970 г.) минимальные ставки заработной платы должны обеспечить трудящемуся удовлетворительный образ жизни, а при их определении обязательно учитываются не только потребности самого трудящегося, но и его семьи; общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные выплаты, уровень экономического развития в стране, сравнительный уровень жизни различных социальных групп, уровень производительности труда и другие факторы.

Российское государство в современных условиях пытается изменить подходы к регулированию оплаты труда - от абсолютной централизации в регулировании этих вопросов акцент смещается на уровень предприятий, организаций. Государство оставляет за собой установление лишь минимальных гарантий в сфере труда и его оплаты и право контроля. В соответствии со ст. 143 ТК РФ при оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки (оклады), тарифные сетки и тарифные коэффициенты.. Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах или иных локальных нормативных актах (например, в Положении об оплате труда). Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в размерах, которые определяются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, - органами государственной власти соответствующего субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления (ст. 145 ТК РФ). Размер оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора.

    Оценивая опыт США в сфере законодательного закрепления вопросов оплаты труда, можно было бы учесть многие положительные моменты регулирования заработной платы при разработке соответствующего российского законодательства.

***Вывод***

С принятием Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) завершился важный этап реформы трудового законодательства. В новом ТК РФ получили разрешение многие вопросы. Среди них:

* разграничение полномочий Российской Федерации и ее субъектов в регулировании трудовых отношений;
* определение сферы действия трудового права и его отграничение от гражданского права;
* новые положения об отпусках (право на использование отпуска за первый рабочий год по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации; положение о замене части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией; норма о разделении отпуска на части, при котором хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней; право на отпуск с последующим увольнением);
* установление механизма ответственности работодателя за несвоевременную выплату заработной платы.

Субъекты трудового права – это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовать их. Для таких субъектов необходимо наличие у них трудовой правоспособности, т.е. признаваемой трудовым законодательством способности иметь трудовые права, и трудовой дееспособности, т.е. способности по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности.

Для трудового права Российской Федерации характерны прежде всего субъекты, непосредственно участвующие в функционировании рынка труда, в применении и организации трудовых процессов. Это трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), трудовые коллективы, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников. Все названные субъекты трудового права по закону наделяются специфическим свойством – правовым статусом, дающим им возможность участвовать в конкретных правоотношениях, связанных с общественно- трудовой деятельностью.

Правовой статус субъектов трудового права определяет с юридических позиций кто есть кто в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством.

Субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из закона, представляют собою ядро правового статуса субъекта трудового права. Они обычно фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства. России (Конституции и ТК РФ).

Категория правового статуса субъекта трудового права характеризуется различной емкостью и спецификой содержания. Это означает, что каждая из групп субъектов имеет свой специфический статус. Внутри отдельных групп следует различать субъекты, обладающие специфическими чертами и имеющие особое базовое юридическое положение.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права отличается от правового статуса работника, т.е. когда гражданин уже стал работником конкретного производства. . Правовой статус гражданина как субъекта трудового права единый, общий для всех граждан.

Граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права. Законодательство о труде различает три основные категории граждан как субъектов трудового права:

* 1. лица наемного труда (работники);
	2. предприниматели (работодатели);
	3. работающие собственники – члены ассоциаций, коопераций, акционерных обществ и корпораций.

Соответственно этому в сфере труда следует различать и три вида статусов граждан.

Как субъекты трудового права все граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность зависит от совокупности физических и умственных возможностей, которыми располагает человек и которые он проявляет, когда занимается предпринимательством, производит материальные и духовные блага. Названные возможности проявляются, конечно, не с момента рождения, а позже когда у человека разовьются навыки целенаправленной деятельности, когда он окажется в состоянии осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их.

Работодатели – это организации любой формы собственности, т.е. государственные, муниципальные, коллективные и индивидуально(частно)-предпринимательские, обладающие трудовой правосубъектностью, и в первую очередь работодательской правосубъектностью. Она заключается в способности заключать с гражданами трудовые договоры, в том числе предоставлять работу членам коллективного производства – собственникам. Содержание правосубъектности определяется целями и задачами производства, установленным его уставом.

Организации наделяются статусом субъектов трудового права в связи с необходимостью осуществления трудовой и предпринимательской деятельности, предоставлении гражданам работы, а также с организацией, оплатой и охраной труда работников. Для реализации этой деятельности они должны обладать правосубъектностью, содержание которой определяется целями и задачами, поставленными при их создании и закрепленными в уставах и положениях о них.

Важнейшим новшеством в гл. 1 ТК РФ от 01.02.2002 г. является то, что в ней впервые приводится очень подробный перечень основных прав и обязанностей сторон трудовых отношений - работника и работодателя. Это дает возможность более точно и справедливо решать на практике многочисленные споры по поводу нарушения трудовых прав, неисполнения либо ненадлежащего исполнения обязанностей сторонами трудовых отношений.

При этом следует иметь в виду, что основные права и обязанности работника и работодателя, установленные ст.21 и 22 ТК РФ, являются общими для всех сторон любого трудового отношения.

Вместе с тем имеющийся перечень основных прав и обязанностей работников и работодателей отнюдь не исключает возможности установления дополнительных прав и обязанностей сторон трудовых отношений в случаях, предусмотренных как ТК РФ, так и иными федеральными законами и законами субъектов Федерации. Важно, чтобы при этом не снижался уровень прав и гарантий, установленных ТК РФ.

Однако время, прошедшее со дня вступления в действие ТК РФ, отчетливо показало, что необходимо продолжать работу по совершенствованию трудового законодательства. Во-первых, не все решения Трудового кодекса оказались удачными, во-вторых, в нем не нашло должного отражения реально существующее в настоящее время многообразие условий труда, а также остались неурегулированными некоторые другие положения.

В заключение хотелось бы отметить, что несмотря на неоднозначное восприятие нового Трудового кодекса, он вступил в силу и мы обязаны его исполнять. Именно эта часть, эта фаза регулирования любого правоотношения вызывает у нас наибольшие затруднения: закон может и не так уж плох, да не выполняется! Такова "наша российская действительность"! Разумеется, заставить выполнять законы можно различными способами - от принуждения до создания привлекательных стимулов. Но единственным верным индикатором жизнеспособности закона является практика его применения. И достоинства, и недостатки покажет время.

***Библиография***

1. Комментарий Конституции РФ. Сборник Постановлений Конституционного суда РФ. – М.: 1999.
2. Трудовой Кодекс РФ. – СПб.: «М.Г.В.», 2002 год.
3. Гражданский кодекс РФ (части I,II и III) – Официальный текст. – М.: «ТД ЭЛИТ – 2000», 2003 год.
4. Кодекс законов о труде РФ. Комментарии к законодательству о труде. М.: Информационное правовое агентство ИНПЭА, 1997 год.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ/под ред. З.О.Александрова. – М.: «МЦФЭР», 2002 год.
6. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /под ред. К.Н.Гусова. - М., 2002 год.
7. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /отв. Ред. Ю.П.Орловский. М., 2002год.
8. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /Ю.Н.Коршунов. М., 2002 год.
9. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /под. ред. С.А.Панина. М., 2002 год.
10. Федеральный Закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями на 8 февраля 2003 года) // СЗ РФ. 1998. № 31.
11. Григорьев В.А. Краткий обзор новелл и норм трудового Кодекса, 2002 год
12. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987г., №12.
13. Бюллетень Верховного суда №6, июнь2003 г.
14. Бюллетень Верховного суда №1, январь 2003 г
15. Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993 № 1.
16. Консультация «Труда» // Труд, 2002 г. 25 апреля.
17. Ростиашвили К. Д. Проблемы и перспективы государственного регулирования трудовых отношений в США // Социально-политический журнал 1997. №6.
18. Историко-правовое исследование источников трудового права России. Б.И. Сосна // История государства и права, 2001 г., №5.
19. Саликова Н. М. О коллективных договорах в США // Российский юридический журнал. 1999. N 1
20. Российское трудовое право: история и современность. С.А. Иванов // Государство и право. 1999 г., №5.
21. Нужно начинать с законодательной базы и способствовать формированию новой психологии. А Починок.// Трудовое право. 2002 г., №6.
22. Невинная И. Как «отвоевать» зарплату и не пострадать от милицейской руки// Рос. Газета. 2002 г., 24 мая.
23. Машика Т.А. Занятость женщин и материнство. М., Мысль, 1989 год.
24. Условия труда и быта женщин. М., 1992
25. Исаев А. Самозащита // Труд, 2002. 12 марта.
26. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность. – Гос. и право, 1999, №5.
27. Соболев С.А. Трудовое право России и социальное развитие. – Гос. и право, 1997, №4.
28. Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах // Государство и право. 1995, №2.
29. Королькова Т. А. Материальная ответственность сторон трудового договора // Бух. учет. – 2002. - № 21.
30. Молодцов М.В. Трудовое право России. – М.: Изд-во «НОРМА», 2001 г.
31. Трудовое право России: Учебник – М.: Юр.фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2003.
32. Санников Л.В. «Договор найма труда в России», Москва, 1999 год.
33. Владимировский-Буданов М.Ф. «Обзор истории русского права», С-Пб, 1905.
34. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год.
35. Литвинов-Фалинский В.П. «Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России», С-Пб, 1900 год.
36. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: - М.: Издательство НОРМА, 2003 год.
37. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982 год.
38. Лушникова М.В. К вопросу о самозащите в трудовом праве// Судебно-правовая реформа в Российской Федерации: Сб. науч. трудов/ Отв. ред. М.Ю. Федорова. Омск, 2002.
39. Баскакова М. Е. Проблемы и права работников с семейными обязанностями // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания (по результатам анкетного опроса) / МЦГИ. Ин-т социально-экономических проблем народонаселения РАН. Т. I. М., 1998 С
1. См. Санникова Л.В. «Договор найма труда в России», Москва, 1999 год, стр.16 [↑](#footnote-ref-1)
2. См. Владимировский-Буданов М.Ф. «Обзор истории русского права», С-Пб, 1905, стр. 315 [↑](#footnote-ref-2)
3. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.2-3

4 См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр 6-9 [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#footnote-ref-4)
5. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.11-12 [↑](#footnote-ref-5)
6. См. Литвинов-Фалинский В.П. «Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России», С-Пб, 1900 год, стр. 147-148 [↑](#footnote-ref-6)
7. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр. 25-26 [↑](#footnote-ref-7)
8. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр. 28-29 [↑](#footnote-ref-8)
9. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр. 30 [↑](#footnote-ref-9)
10. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр. 34 [↑](#footnote-ref-10)
11. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр. 60-61 [↑](#footnote-ref-11)
12. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.65-66 [↑](#footnote-ref-12)
13. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр. 109-110 [↑](#footnote-ref-13)
14. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.120 [↑](#footnote-ref-14)
15. См. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность. – Гос. и право, 1999, №5, стр.36 [↑](#footnote-ref-15)
16. См. Соболев С.А. Трудовое право России и социальное развитие. – Гос. И право, 1997, №4, с.112 [↑](#footnote-ref-16)
17. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.141 [↑](#footnote-ref-17)
18. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.107 [↑](#footnote-ref-18)
19. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.108 [↑](#footnote-ref-19)
20. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.175 [↑](#footnote-ref-20)
21. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.177 [↑](#footnote-ref-21)
22. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.197 [↑](#footnote-ref-22)
23. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.220 [↑](#footnote-ref-23)
24. См. Иванов С.А. Российское трудовое право: история и современность. – Гос. и право, 1999, №5, стр. 40 [↑](#footnote-ref-24)
25. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.223 [↑](#footnote-ref-25)
26. См. Киселев И.Я. «Трудовое право России», Москва, 2001 год, стр.230-231 [↑](#footnote-ref-26)
27. См. Григорьев В.А. Краткий обзор новелл и норм трудового Кодекса, 2002 год [↑](#footnote-ref-27)
28. См. Кодекс законов о труде РФ. Комментарии к законодательству о труде. М.: Информационное правовое агентство ИНПЭА, 1997 г. [↑](#footnote-ref-28)
29. См. Григорьев В.А. Краткий обзор новелл и норм трудового Кодекса, 2002 год [↑](#footnote-ref-29)
30. См. Григорьев В.А. Краткий обзор новелл и норм трудового Кодекса, 2002 год [↑](#footnote-ref-30)
31. См. Трудовой Кодекс РФ. – СПб.: «М.Г.В.», 2002, статьи 232-250 [↑](#footnote-ref-31)
32. См. Трудовой кодекс РФ. – СПб.: «М.Г.В.», 2002 год, стр53 [↑](#footnote-ref-32)
33. См. Комментарий к Трудовому кодексу. – М.:»МЦФЭР», 2002 год, ст.63 [↑](#footnote-ref-33)
34. См. Комментарий к Трудовому кодексу. – М.:»МЦФЭР», 2002 год, ст.41,45,46 [↑](#footnote-ref-34)
35. См. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: - М.: Издательство НОРМА, 2003, стр.90 [↑](#footnote-ref-35)
36. См. Гражданский кодекс РФ (части I,II и III) – Официальный текст. – М.: «ТД ЭЛИТ – 2000», 2003 год, стр.14 [↑](#footnote-ref-36)
37. См. Гражданский кодекс РФ (части I,II и III) – Официальный текст. – М.: «ТД ЭЛИТ – 2000», 2003 год, стр.15 (ст.51) [↑](#footnote-ref-37)
38. См. Гражданский кодекс РФ (части I,II и III) – Официальный текст. – М.: «ТД ЭЛИТ – 2000», 2003 год, стр.18 (ст.62). [↑](#footnote-ref-38)
39. См. Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах // Государство и право. 1995, №2, стр. 104-105 [↑](#footnote-ref-39)
40. См. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982, стр. 53-63 [↑](#footnote-ref-40)
41. См. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /под ред. К.Н.Гусова. М., 2002г., стр.598 [↑](#footnote-ref-41)
42. См. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /отв. Ред. Ю.П.Орловский. М., 2002г., стр.783 [↑](#footnote-ref-42)
43. См. Лушникова М.В. к вопросу о самозащите в трудовом праве., стр.119 [↑](#footnote-ref-43)
44. См. Исаев А. Самозащита // Труд, 2002. 12 марта. [↑](#footnote-ref-44)
45. См. Консультация «Труда» // Труд, 2002 г. 25 апреля. [↑](#footnote-ref-45)
46. См. Невинная И. Как «отвоевать» зарплату и не пострадать от милицейской руки// Рос. Газета. 2002 г., 24 мая [↑](#footnote-ref-46)
47. См. Нужно начинать с законодательной базы и способствовать формированию новой психологии. А Починок.// Трудовое право. 2002 г., №6 , стр.8 [↑](#footnote-ref-47)
48. См. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /отв. Ред. Ю.П.Орловский. М., 2002г., стр311 [↑](#footnote-ref-48)
49. См. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /Ю.Н.Коршунов. М., 2002г., стр.699 [↑](#footnote-ref-49)
50. См.Комментарий к Трудовому кодексу РФ /под. ред. С.А.Панина. М., 2002г., стр.443 [↑](#footnote-ref-50)
51. См. Комментарий к Трудовому кодексу РФ /под ред. К.Н.Гусова. М., 2002г., стр.268-269 [↑](#footnote-ref-51)
52. 39 См. Машика Т.А. Занятость женщин и материнство. М., Мысль, 1989. [↑](#footnote-ref-52)
53. См. Условия труда и быта женщин. М., 1992 [↑](#footnote-ref-53)
54. См. Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987г., №12 [↑](#footnote-ref-54)
55. См. Комментарий к Трудовому кодексу. – М.: «МЦФЭР», 2002 год, ст. 81 [↑](#footnote-ref-55)
56. См. Бюллетень Верховного суда №6, июнь2003 г., стр.20-21 [↑](#footnote-ref-56)
57. См. Комментарий к Трудовому кодексу. – М.:»МЦФЭР», 2002 год, ст.2 [↑](#footnote-ref-57)
58. См. Комментарий к Трудовому кодексу. – М.: «МЦФЭР», 2002 год, ст.232 [↑](#footnote-ref-58)
59. См. Трудовое право России: Учебник – М.: Юр.фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2003. – VI. С.296. [↑](#footnote-ref-59)
60. См. Бюллетень Верховного суда №6, июнь2003 г., стр.21 [↑](#footnote-ref-60)
61. См. Постановление Федерального арбитражного суда Волго-вятского окр. от 04.01.2001 N А82-119/2000-Г/2 [↑](#footnote-ref-61)
62. См. СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803 [↑](#footnote-ref-62)
63. См. Бюллетень Верховного суда №1, январь 2003 г., стр.23 [↑](#footnote-ref-63)
64. См. Комментарий к Трудовому кодексу. – М.: «МЦФЭР», 2002 год, ст.234-237 [↑](#footnote-ref-64)
65. См. Комментарий к Трудовому кодексу. – М.: «МЦФЭР», 2002 год, ст.235 [↑](#footnote-ref-65)
66. см. Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993 № 1. С.2. [↑](#footnote-ref-66)
67. Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993 № 8. С.3-4. [↑](#footnote-ref-67)
68. Ростиашвили К. Д. Проблемы и перспективы государственного регулирования трудовых отношений в США // Социально-политический журнал 1997. №6. с.222 [↑](#footnote-ref-68)
69. см.: Саликова Н. М. О коллективных договорах в США // Российский юридический журнал. 1999. N 1 [↑](#footnote-ref-69)