Основные принципы правового регулирования труда

ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В своей лекции я коснусь проблем трудового права, обращаясь к вопросам рабочего времени и времени отдыха, к видам трудовых договоров, особенностям отдельных их видов и др. Немного остановимся на характеристике правового регулирования трудовых споров. В заключение хотелось бы остановиться на отдельных проблемах права социального обеспечения.

Основные принципы правового регулирования труда

- Вознаграждение за труд

- Свобода труда

- Свобода трудового договора (контракта)

- Охрана труда

- Гарантированность защиты прав работников всеми способами, не запрещенными законом, включая судебный порядок (ст. 45 Конст.)

Как самостоятельная отрасль права, право социального обеспечения сформировалось сравнительно недавно (в 1966 году), имеет очень важное значение, поскольку сопровождает практически всех нас на протяжении всей жизни. Если конкретнее, то я остановлюсь на таких видах выплат как пособие по безработице, пособие по временной нетрудоспособности.

1. Прежде всего, следует остановиться на характеристике отдельных видов трудовых договоров. Одной из классификаций трудовых договоров является их деление на различные виды в зависимости от сроков. Из статьи 17 Кодекса законов о труде РФ (КзоТ) следует то, что трудовой договор (контракт) может быть заключен на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет, а также на время выполнения определенной работы. Последние два являются разновидностями срочного трудового договора, соответственно, все правила, которые применяются к срочным трудовым договорам, применяются и для договоров с фиксированным сроком, и для договоров на время выполнения определенной работы. Очевидно, что любая классификация имеет право на существование только в том случае, если она каким-то образом обоснована. Действительно, правовое положение работника, который трудится на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, отличается от правового положения работников, которые трудятся по срочному договору. Главное отличие в том, что в последней ситуации в качестве дополнительного основания прекращения трудового договора выступает истечение срока.

2. Хотелось бы вкратце остановиться на такой теме, как прекращение трудового договора, в частности, на основаниях для увольнения работника. Принцип свободы трудового договора не означает того, что стороны абсолютно свободны относительно его прекращения. Трудовое законодательство запрещает включать не предусмотренные им основания увольнения работников в трудовые договоры. Прежде всего, речь идет о ст.29 КзоТ (которая в общих чертах перечисляет основания прекращения трудового договора); ст.33 (посвящена основаниям увольнения работников по инициативе работодателя); ст.254 (перечисляет основания прекращения трудовых договоров, заключаемых с отдельными категориями работников). Работодатель имеет право уволить работника только по тем основаниям, которые следуют из указанных статей, а также из иных нормативно-правовых актов. На практике же часто встречаются ситуации, когда работодатель предлагает в качестве основания для увольнения работников не предусмотрены законодательством, полагая, что в этом проявляется свобода трудового договора как основной принцип трудового права, применительно к подобным ситуациям означающий возможность разработки причин увольнений по соглашению сторон. Однако именно в таких случаях имеет место ограничение указанного принципа, вполне целесообразное, на мой взгляд, в современных условиях российской экономики. Переходя к характеристике перечисленных в ст.33 КЗоТ РФ оснований увольнения (поскольку именно эта статья находит наибольшее применение на практике), начнем с рассмотрения условий законности увольнения по п.2 данной статьи. Увольнение согласно п.2 ст.33 возможно в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы. Недостаточная квалификация работника при создании всех необходимых условий труда подтверждается фактами некачественного выполнения им работы (может быть выражено в выполнении работы, не отвечающей требованиям к ее качеству и т.д.). При этом в этой сфере многое определяет работодатель. Для отдельных категорий работников (например, профессорско-преподавательского состава) критерии недостаточности квалификации следуют из законодательства. Уровень квалификации может определяться также в соответствии с квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, которые являются обязательными для организаций, находящихся на бюджетном финансировании, и могут быть приняты за основу при разработке локальных должностных инструкций организациями частной формы собственности.

Внутренний трудовой распорядок - урегулированные установленными правовыми актами общественные отношения в конкретной организации по поводу организации коллективного труда, установления и применения его условий. Внутренний трудовой порядок устанавливается следующими правовыми актами:

*централизовано*

КЗОТ РФ,

Уставами и положениями о дисциплине

*локально*

Правилами внутреннего трудового распорядка ВТР (ст. 130 КЗоТ РФ: Типовые правила внутреннего распорядка) Коллективными договорами (Закон о коллективных договорах и соглашениях)

Приказами и распоряжениями администрации

Увольнение согласно п.3 ст.33 за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, допускается, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания. Для того, чтобы в соответствии с законодательством уволить работника по данному основанию, работодатель должен соблюдать следующие основные правила:

1) систематичность неисполнения; систематическое неисполнение означает то, что работник уже имел дисциплинарное взыскание и нарушил вновь трудовые обязанности до истечения срока снятия ранее наложенного взыскания; при этом согласно ст.137 КЗоТ РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся взысканию;

2) увольнение следует производить с соблюдением правил и сроков, установленных для применения дисциплинарных взысканий (ст.ст.135. 136 КЗоТ РФ).

Прогул без уважительных причин также может явиться основанием увольнения (п.4 ст.33). Факт отсутствия на работе обычно подтверждается актом, подписанным несколькими свидетелями. Обращаю внимание на то, что работник может быть уволен только за однократный прогул.

В качестве основания увольнения может оказаться временная нетрудоспособность работника. Увольнение согласно п.5 ст.33 при неявке на работу в течение четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, как правило, производится в случаях, если отсутствие заболевшего работника отрицательно сказывается на производственной деятельности организации. Факт временной нетрудоспособности подтверждается листком о нетрудоспособности.

3. Возвращаясь к вопросу о видах трудовых договоров и, в частности, к их делению на срочные и договоры, заключаемые на неопределенные сроки, считаю целесообразным остановиться на различиях в правовом положении сторон срочного трудового договора и договора, заключенного на неопределенный срок. В случае заключения трудового договора на неопределенный срок у работодателя меньше возможностей уволить работника, так как если заключается срочный трудовой договор, то работодатель без объяснения причин по истечении срока может уволить работника.

Прекращение срочного трудового договора по инициативе работника до истечения срока допустимо лишь при наличии на то уважительных причин. Если же трудовой договор заключен на неопределенный срок, то работник может в любое время подать заявление об увольнении по собственному желанию, предупредив об этом работодателя за две недели. Срок предупреждения может быть сокращен по соглашению сторон, а также в случаях, предусмотренных законодательством, когда работодатель по просьбе работника обязан его уволить в указанный последним срок.

Как быть, если работник передумал? Может ли работодатель в случае, если работник отзывает свое заявление, все же его уволить? Решение подобного вопроса можно найти в судебной практике. Оно зависит от того, был ли приглашен ли на работу другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора. Если да, то по истечении двухнедельного срока работник увольняется в любом случае.

Вышеизложенное правило об увольнении по собственному желанию распространяется на трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок. Если мы говорим о срочных трудовых договорах, то здесь законодательство ограничивает свободу работника на прекращение срочного трудового договора. Как уже отмечалось, срочный трудовой договор может быть прекращен по инициативе работника по уважительным причинам. В законодательстве приводится примерный перечень таких причин (ст.32 КЗоТ). К последним относят, например, болезнь или инвалидность работника, которая препятствует выполнению работы; нарушение администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора-контракта. Весьма сложным является доказательство фактов нарушения администрацией законодательства о труде. На помощь приходят работники Рострудинспекции. В РФ существует специальный государственный орган, который осуществляет надзор за соблюдением законодательства о труде. Государственные правовые инспектора наделены достаточными полномочиями в данной сфере (в частности, правом беспрепятственно посещать различные организации, проверять соблюдение законодательства о труде, и если выявлены какие-то нарушения, выдавать соответствующие предписания руководителям). Если правовым инспектором было выдано предписание о нарушении законодательства о труде, то действительно имеют место веские основания для того, чтобы работник прекратил срочный трудовой договор по своей собственной инициативе.

В случае же, если работник прекращает срочный трудовой договор по собственной инициативе без уважительных причин, то он может быть уволен за прогул, что неблагоприятно для дальнейшей трудовой деятельности работника, поскольку такое основание прекращения трудового договора будет зафиксировано в трудовой книжке работника.

4. Немного об оформлении трудовых отношений. В настоящее время действует правило обязательности оформления трудовых отношений письменно. Согласно ст.18 КЗоТ трудовой договор составляется в письменной форме. При подаче заявления о приеме на работу в заявлении желательно отразить вид трудового договора, который заключается (особенно, если это касается срочного трудового договора). Если же работник фактически приступил к своим обязанностям с ведома администрации, считается, что трудовой договор был заключен. Фактическое допущение к работе (термин, который следует из ст.18) считается заключением трудового договора (контракта). Данное правило практически значимо. Так, работодатель может обосновать, скажем, невыплату заработной платы тем, что он не успел по каким-то причинам оформить письменный договор.

Условия труда конкретизируются в трудовом договоре. При этом если срок договора не указан, считается, что договор был заключен на неопределенный срок.

5.Обращаясь к другим вариантам классификации трудовых договоров, можно отметить следующие основные разновидности договоров. Так, законодательством предусмотрено существование такого трудового договора как договор с временными работниками. Заключается данный трудовой договор в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г., который является действующим нормативно-правовым актом. Договор с временными работниками может быть заключен на срок до 2 месяцев, или 4 месяцев, для замещения, скажем, отсутствующего работника. В чем особенности таких договоров? Прежде всего, в существовании дополнительных оснований прекращения трудового договора (таких как неявка на работу вследствие временной нетрудоспособности в течение 2 недель, а не 4 месяцев, как это предусмотрено ст.33 КЗоТ).

Определенными особенностями отличаются трудовые договоры с государственными служащими. Они устанавливаются Федеральным законом "Об основах государственной службы в Российской Федерации" от 31 июля 1995 года. На государственных служащих распространяется трудовое законодательство в части регулирования их трудовой деятельности. Так, возможно применение более широкого спектра мер дисциплинарной ответственности (например, предупреждение о неполном служебном соответствии).

6. Анализируя ту или иную проблему трудового права, мы пытаемся ответить на вопрос, насколько работодатель свободен в регулировании тех или иных аспектов трудовых отношений. Или возможно ли сочетание централизованного регулирования (того, что у нас установлено законом и иными нормативно-правовыми актами) и свободы работодателя (того, что может установить администрация дополнительно по сравнению с законодательством). В соответствии со ст.5 КЗоТ все, что улучшает положение работников по сравнению с законодательством, может быть внесено в любой правовой акт, который принимается на уровне организации, в том числе и в любой договор. Применительно к дисциплине труда это означает, что если вводятся дополнительные поощрения за успехи в работе, то, естественно, улучшается положение работников по сравнению с законодательством, и, следовательно, в данной сфере работодатель свободен. Работодатель не может вносить в свои внутренние организационные документы дополнительные по сравнению с перечисленными в законодательстве меры дисциплинарного взыскания, что обосновывается тем, что дополнительная мера дисциплинарного взыскания в любом случае ухудшает положение работника по сравнению с законодательством.

Поощрения за успехи в работе (ст.131 КЗоТ РФ)

- объявление благодарности

- выдача премии

- награждение ценным подарком и др.

Возникает вопрос: "дополнительная" по отношению к чему?

Здесь следует обратиться к понятию "внутренний трудовой распорядок", которое довольно часто встречается в законодательстве и в правовой литературе. Самым общим образом внутренний трудовой распорядок определяется как некий режим труда в определенной организации. Что является проявлением внутреннего трудового распорядка? Устанавливается время начала работы, время окончания, время перерыва для отдыха и питания и т.п. Ведь трудовым правом регулируется такая трудовая деятельность, которая подчиняется внутреннему трудовому распорядку, подчиняется режиму определенной организации. (Напомню, что это один из критериев отграничения трудового договора от гражданско-правового.) Работодатель имеет определенную власть: он имеет право упорядочивать и организовывать труд работника, в основном, конечно, посредством принятия правовых актов на уровне организации - установления внутреннего трудового распорядка.

Взыскания за нарушение трудовой дисциплины (ст. 135 КЗоТ РФ)

Дисциплинарный проступок - виновное противоправное нарушение работниками трудовых обязанностей

- Замечание

- Выговор

- Строгий выговор

- Увольнение

В прошлом практически во всех организациях принимались Правила внутреннего трудового распорядка. Статья 130 КЗоТ говорит о процедуре принятия Правил: они разрабатываются на основании типовых правил внутреннего трудового распорядка и должны быть утверждены общим собранием трудового коллектива - достаточно сложная процедура. Тем не менее, это правовой акт, который идет целиком и полностью от работодателя. В последнее время все чаще говорят о повышении роли коллективных договоров в установлении внутреннего трудового распорядка. Практика коллективного договорного регулирования закреплена законодательством, в частности, законом Российской Федерации о коллективных договорах и соглашениях от 11 марта 1992 года (в редакции с изменениями от 24 ноября 1995 года). Это уже договор, и все правила договорного процесса распространяются на порядок заключения коллективного договора. Это означает, что работники также участвуют в процессе включения условий в коллективный договор, то есть могут определять внутренний распорядок. Каким образом они участвуют? В основном, конечно, через своих представителей - через профсоюзные органы. Причем если в организации работают представители нескольких профсоюзных органов, то каждый профсоюзный орган может предложить свой проект коллективного договора, и каждый из предложенных проектов администрация обязана рассмотреть. Содержание коллективного договора также должно соответствовать требованиям ст.5 КЗоТ. В частности, в коллективном договоре могут содержаться дополнительные льготы для высвобождаемых работников (например, выплачивается выходное пособие большей продолжительности, или предлагается несколько вариантов другой работы). Вместе с тем, в коллективном договоре могут указываться правила, связанные с режимом труда - начало работы, окончание рабочего дня. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка или соответствующих положений коллективного договора является нарушением трудовой дисциплины. А за нарушение трудовой дисциплины, соответственно, может быть применена мера дисциплинарного взыскания. Каким образом применяются меры дисциплинарного взыскания? В соответствии с какими правилами? Перечень дисциплинарных взысканий определяется в ст. 135 КЗоТ. Существует четыре вида взыскания за нарушения трудовой дисциплины: замечание, выговор, строгий выговор, увольнение. Что касается замечания, выговора, строгого выговора - здесь администрация сама решает, что применить в каждой конкретной ситуации. Что касается увольнения, то увольнение как дисциплинарное взыскание возможно только по следующим основаниям: систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (факт систематичности должен быть подтвержден), прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического или наркотического опьянения, совершение по месту работы хищения; и однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (ст.254 КЗоТ) - случаи так называемого виновного увольнения.

7. Обратимся к вопросам рабочего времени и времени отдыха. Трудовое законодательство ограничивает продолжительность рабочей недели - 40 часов, что является нормальной рабочей неделей. Вместе с тем, для определенных категорий работников устанавливается сокращенное рабочее время. И поэтому установление рабочей недели продолжительностью 40 часов, скажем, для несовершеннолетних или для работающих во вредных условиях труда будет нарушением законодательства. Что касается нормального и сокращенного рабочего времени, то эти нормативы - 40 часов, 36, 35 и 24 часа - обязательны для администрации.

Виды рабочего времени

Нормальное РВ - 40 часов в неделю

Сокращенное РВ

- 36 часов

- 35 часов

- 24 часа

Неполное РВ

Ненормированное РВ

Существует также и такое понятие как "неполное рабочее время". В определенных случаях администрация обязана установить неполное рабочее время. Любое рабочее время, которое сокращается по сравнению с нормальным по соглашению сторон, является неполным.

В чем разница между сокращенным и неполным рабочим временем? Если устанавливается неполное рабочее время по просьбе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет, не 40 часов в неделю, а 36, оплата труда рассчитывается пропорционально отработанному времени. Что же касается сокращенного рабочего времени (например, 36 часов в неделю для несовершеннолетних или 35 часов для инвалидов), то оплата не сокращается по сравнению с лицами, которые не имеют права на сокращенное рабочее время, то есть заработная плата выплачивается по таким же ставкам.

Для определенных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день. В основном это распространяется на руководителей, заместителей руководителей. Ненормированный рабочий день не оплачивается дополнительно, но компенсации должны быть предусмотрены. Так, если администрацией устанавливается ненормированный рабочий день, то необходимо его компенсировать предоставлением дополнительного отпуска, установлением ненормированного рабочего времени.

Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков

24 рабочих дня

28 календарных дней

30 календарных дней

30 рабочих дней

1 календарный месяц

8. В завершение хотелось бы остановиться на отдельных вопросах права социального обеспечения. Право социального обеспечения возникло как отрасль права, регулирующая общественные отношения, возникающие в связи с обеспечением всевозможными пособиями, пенсиями, предоставлением услуг. Правовое регулирование пенсионного обеспечения в основном сегодня осуществляется на основании закона о государственных пенсиях от 20 ноября 1990 года с многочисленными изменениями. Там перечисляются основные виды пенсий: пенсия по старости, пенсия по инвалидности, пенсия за выслугу лет, пенсия по случаю потери кормильца и так называемые социальные пенсии, которые не зависят ни от какой трудовой деятельности.

Следует отметить, что законодательство о социальном обеспечении не систематизировано. Вместе с тем, существуют нормативно-правовые акты, посвященные отдельным видам выплат и услуг. Например, право на пособие по безработице закрепляется Законом о занятости (действует в редакции от 20 апреля 1996 года). Пособие по безработице выплачивается лицам, признанным в установленном порядке безработными. Во исполнение этого закона был принят порядок регистрации безработных граждан (от 2 апреля 1997 года, утвержден Правительством Российской Федерации), в котором указаны все стадии, которые проходит безработный в процессе его регистрации в органах по вопросам занятости, а также перечислены необходимые документы, которые служба занятости может потребовать от безработного. Рассмотрим подробнее эту процедуру. Первый этап регистрации: гражданин обращается в службу занятости - так называемая первичная регистрация, в процессе которой для безработного особое значение имеет получение информации о вакантных рабочих местах. Служба занятости может потребовать документы, удостоверяющие личность, и обязана предоставить информацию о состоянии рынка труда, о возможностях трудоустройства для данного гражданина. Следующий этап регистрации - регистрация в целях поиска подходящей работы. Он может продлиться 10 дней. В течение этого периода служба занятости обязана, по возможности, предоставить несколько вариантов подходящей работы. Какая работа является подходящей? Прежде всего, это соответствующая профессиональной пригодности человека, если лицо где-то работало, если у него есть образование, даже если не работало, но есть документ, подтверждающий определенную квалификацию, соответствующая состоянию здоровья, транспортной доступности. В качестве подходящей может рассматривается лишь работа, соответствующая условиям прежней работы, в частности, заработной плате. Возникает вопрос: имеет ли гражданин право отказаться от работы на том основании, что она не является для него подходящей именно по той причине, что не соответствует заработку на прежней работе? И какие правовые последствия может повлечь такой отказ? Что касается последнего, то если гражданин отказывается от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней, то на 11-й день служба занятости имеет право его не регистрировать в качестве безработного и не выплачивать пособие по безработице, даже не вынося решения о назначении пособия. Поэтому здесь в каждом конкретном случае очень важно определить, является ли работа подходящей.

Каким образом решается этот вопрос о заработке? В Законе о занятости закрепляется требование, в соответствии с которым должна быть предложена та работа, которая соответствует среднему заработку по предыдущему месту работы. Но это требование не распространяется на тех, у кого по прежнему месту работы средний заработок был больше, чем сложившийся в данном субъекте федерации средний заработок.

Размер пособия по безработице может определяться двумя способами.

1). В зависимости от среднего заработка устанавливается пособие по безработице определенным категориям обратившихся в службу занятости граждан: уволенным в запас военнослужащим и уволенным из органов внутренних дел, - если гражданин имел трудовой стаж в течение 26 календарных недель за период 12 месяцев до начала безработицы. Понятие безработицы никак не определено в законе, но на практике считают, что это момент первоначального обращения со всеми документами в службу занятости. Обратился, скажем, 1 декабря 1998 года. В течение этого года, с 1 декабря 1997 года, если было 26 календарных недель работы, то пособие исчисляется исходя из заработка. И размер его снижается по мере увеличения продолжительности его выплаты. Пособие выплачивается в размере 75 процентов в течение первых трех месяцев, 60 - следующие 4, и в дальнейшем - 45 процентов; не ниже минимального размера заработной платы и не выше установленного в данном субъекте федерации среднего заработка.

2). В твердых суммах (как правило, минимальный размер оплаты труда) пособие устанавливается лицам, впервые ищущим работу, а также тем, кто не имеет трудового стажа указанной выше продолжительности.