



СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Выпуск
31

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП
в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)**

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2021 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 31

Санкт-Петербург
2021

ББК 66.72(4/8)

А64

Авторский коллектив:

Г. М. Бирженюк (научный руководитель), **О. Н. Громова**,
Г. А. Кузнецов, **Д. В. Лобок**

Рецензенты:

В. А. Сафонов, начальник Управления по обеспечению судебных заседаний
Конституционного Суда РФ, кандидат юридических наук, доцент;
Н. Н. Кузьмина, заместитель председателя
Федерации независимых профсоюзов России

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

А64 **Анализ** правового обеспечения социально-трудовых отношений (По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.). — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2021. — 108 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 31). — ISBN 978-5-7621-1151-5. — Текст : непосредственный.

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.

Издание адресовано руководителям и активу профсоюзных организаций, студентам и аспирантам, изучающим проблемы регулирования социально-трудовых отношений, а также всем, кто интересуется актуальными вопросами социального партнерства.

ББК 66.72(4/8)

ISBN 978-5-7621-1151-5

© СПбГУП, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|-----------|
| Введение | 6 |
| Глава 1. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 8 |
| 1.1. Основные виды нарушений законодательства при заключении трудовых договоров | 9 |
| 1.2. Возможные пути преодоления проблем в правовом регулировании вопросов заключения трудовых договоров | 16 |
| Глава 2. ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 19 |
| 2.1. Нарушения установленного законодательством порядка изменения условий трудового договора | 21 |
| 2.2. Возможные меры по разрешению проблем правового регулирования вопросов изменения условий трудового договора | 26 |
| Глава 3. ОПЛАТА ТРУДА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 29 |
| 3.1. Социальная напряженность как результат нарушений при правовом регулировании оплаты труда | 31 |
| 3.2. Основные направления решения проблем правового регулирования вопросов оплаты труда | 34 |
| Глава 4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 35 |
| 4.1. Нарушения прав и интересов работников при правовом регулировании режима рабочего времени | 36 |
| 4.2. Возможные пути преодоления проблем в правовом регулировании режима рабочего времени | 39 |
| Глава 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 43 |
| 5.1. Основные нарушения при применении правового регулирования времени отдыха | 44 |
| 5.2. Пути преодоления проблем в правовом регулировании вопросов времени отдыха | 47 |
| Глава 6. СОСТАВЛЕНИЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИСПОЛНЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ | 49 |
| 6.1. Основные виды нарушений при правовом регулировании составления, заключения, исполнения и контроля за исполнением коллективных договоров и соглашений | 50 |

| | |
|--|-----------|
| 6.2. Направления совершенствования правового регулирования составления, заключения, исполнения и контроля за исполнением коллективных договоров и соглашений | 52 |
| Глава 7. УКЛОНЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ ОТ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ | 54 |
| 7.1. Причины и формы уклонения администраций предприятий от заключения коллективных договоров | 56 |
| 7.2. Пути повышения эффективности работы по заключению коллективных договоров | 56 |
| Глава 8. СОКРАЩЕНИЕ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ ПРИ ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 59 |
| 8.1. Основные причины возникновения нарушений и социальной напряженности | 59 |
| 8.2. Возможные пути преодоления проблем в правовом регулировании перезаключения коллективных договоров | 62 |
| Глава 9. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 63 |
| 9.1. Типичные виды нарушений законодательства при расторжении трудового договора | 65 |
| 9.2. Пути развития правовой базы | 70 |
| Глава 10. ОХРАНА ТРУДА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 73 |
| 10.1. Основные нарушения правового регулирования охраны труда | 74 |
| 10.2. Возможные меры по разрешению проблем в правовом регулировании вопросов охраны труда | 77 |
| Глава 11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 78 |
| 11.1. Причины нарушений при правовом регулировании разрешения трудовых споров | 79 |
| 11.2. Пути преодоления проблем в правовом регулировании вопросов разрешения трудовых споров | 81 |
| Глава 12. СОЦИАЛЬНОЕ И ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 84 |
| 12.1. Типичные нарушения прав работников в сфере социального и пенсионного обеспечения | 85 |
| 12.2. Основные направления решения проблем правового регулирования социального и пенсионного обеспечения | 87 |

| | |
|---|----|
| Глава 13. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ | 88 |
| 13.1. Основные нарушения при правовом регулировании деятельности профсоюзов | 89 |
| 13.2. Возможные пути преодоления проблем в правовом регулировании деятельности профсоюзных организаций | 91 |
| Глава 14. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКУМЕНТОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ВОПРОСОВ | 93 |
| 14.1. Типовые причины возникновения нарушений в правовом регулировании работы по подготовке документов для защиты прав работников | 95 |
| 14.2. Основные направления преодоления проблем в правовом регулировании подготовки документов для защиты прав работников | 95 |
| Заключение | 96 |
| Литература | 98 |

ВВЕДЕНИЕ

Настоящее издание содержит обзор 14 тематических направлений научного мониторинга «Сбор, обработка и анализ информации о состоянии социально-трудовых отношений в Санкт-Петербурге и Ленинградской области».

Проект преследовал следующие основные цели:

— на основе устных и письменных обращений работников (как состоящих, так и не состоящих в профсоюзах) в Ленинградскую федерацию профсоюзов, документов Государственной инспекции труда в Санкт-Петербурге (далее — ГИТ в СПб), Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, материалов судебной практики, а также других документов, поступающих в профсоюзные органы регионального уровня, проанализировать ситуацию в социально-трудовой сфере;

— обобщить и классифицировать проблемы, имеющиеся в конкретных областях правового регулирования и применения правовых норм;

— разработать научно обоснованные рекомендации для предупреждения негативных тенденций, способных привести к социальному напряжению, и для прогнозирования неблагоприятных ситуаций в социально-трудовой сфере;

— довести полученную информацию до органов государственной власти, профсоюзных и других общественных организаций, работников и граждан.

Мониторинг социально-трудовых отношений проводился по материалам общественной организации Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов» (ЛФП) за 2018–2019 годы. Уникальность ЛФП в том, что она является единственным территориальным профсоюзным объединением, действующим одновременно в двух регионах — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. Эта организация имеет исключительное значение и с точки зрения истории и традиций профсоюзного движения, опыта защиты прав и интересов трудящихся.

Для реализации целей исследования было отобрано и проанализировано 5864 обращения работников и членов профсоюзов, обобщенных по 14 тематическим направлениям.

Следует учитывать, что любое обращение работника за юридической помощью необходимо рассматривать как предпосылку к возникновению социальной напряженности. Потребность в разъяснении действующего законодательства указывает на сомнения работника в том, что работодатель или иные лица соблюдают его права и учитывают его интересы.

В каждом разделе выделяются причины нарушений тех или иных норм трудового законодательства. Предлагаются пути решения выявленных проблем.

При регистрации обращений, поступивших в Правовое управление аппарата ЛФП, учитывались исключительно их основные темы. Смежные вопросы, возникавшие при рассмотрении обращений, по общему правилу не включались в статистику, несмотря на их значимость.

Глава 1

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Заключение трудового договора является важнейшим элементом трудовых отношений. От соответствия содержания трудового договора и процедуры его заключения действующему законодательству зависят дальнейшая судьба работника и его отношения с работодателем. Наличие нарушений на этапе возникновения трудовых отношений, как правило, влечет за собой ущемление законных интересов работника и в дальнейшем.

Судебная защита нарушенного права работника, связанного с заключением трудового договора, крайне важна как для самого работника, так и для государства. В исследовании рассмотрены основные виды споров в этой сфере — касающиеся отказа в заключении трудового договора, отказа в его оформлении, а также споры, имеющие отношение к смежной категории — фактическому допуску к работе.

База аналитики: 368 обращений по вопросам заключения трудовых договоров, поступивших от членов профсоюзов, а также работников, не являющихся таковыми. Больше всего обращений связано с доказыванием наличия трудовых отношений (85), установлением условий трудового договора (159), фактическим допуском к работе (100).

Проведен анализ решений судов общей юрисдикции Санкт-Петербурга и Ленинградской области за 2018–2019 годы.

Процентные соотношения показателей Правового управления аппарата ЛФП, ГИТ в СПб, Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга по исследуемой теме составляют:

- нарушения в области заключения трудовых договоров, выявленные ГИТ в СПб, — 9,1 % от всех нарушений;
- нарушения в области заключения и изменения трудовых договоров, выявленные Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга, — 17 % от всех нарушений;
- обращения, поступившие в Правовое управление аппарата ЛФП, — 7,1 % от всех обращений.

Процентные соотношения обращений, касающихся разных аспектов заданной темы, к общему числу обращений, поступивших в Правовое управление аппарата ЛФП, составляют 6,7 %:

- 1,6 % — вопросы доказывания наличия трудовых отношений;
- 1,8 % — вопросы фактического допуска к работе;
- 2,9 % — вопросы условий трудового договора;
- 0,2 % — вопросы испытания при приеме на работу;
- 0,1 % — вопросы срока трудового договора;
- 0,1 % — вопросы ученического договора.

В ст. 75.1 Конституции Российской Федерации¹ закреплены гарантии уважения человека труда, обеспечения сбалансированности прав и обязанностей гражданина, что предусматривает в том числе и наличие простых и действенных способов защиты нарушенных прав. Тем не менее изучение судебной практики по вопросам заключения трудовых договоров указывает на то, что работники не всегда могут защитить свои права должным образом.

Анализ обращений работников, подтвержденный материалами собственной судебной практики, решениями судов различных инстанций, научными публикациями ученых и практиков, позволил выявить ряд причин возникновения нарушений при заключении трудовых договоров.

1.1. ОСНОВНЫЕ ВИДЫ НАРУШЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

1. Практика показывает, что случаи отказа работодателей оформить трудовые отношения надлежащим образом наиболее характерны для малых и средних предприятий, частных охранных организаций, клининговых компаний, организаций строительной сферы и торговли. Крайне редко подобные нарушения допускаются в отношении членов профсоюзов (исключением является отказ в оформлении внутреннего совместительства).

Чаще всего из-за отказа работодателя официально оформить трудовые отношения существенно нарушаются права пенсионеров, молодежи, низкоквалифицированных и временных работников. При этом пострадавшая сторона нередко начинает осознавать свое положение только после того, как ощущает негативные

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Российская газета. 2020. 4 июля. № 144.

последствия не оформленных надлежащим образом трудовых отношений.

2. Нарушения прав работников клининговых компаний в течение рассматриваемого периода в ряде случаев возникали из-за излишней доверчивости людей и их неосмотрительности. Например, работодатель не заключает трудовой договор в письменной форме, а работники не настаивают на этом, полагая, что бюрократическая процедура оформления договора занимает значительное время. Доверие же вызывает у работников не их непосредственный работодатель, а организация, в которой они осуществляют уборку (особенно если это государственная корпорация или бюджетное учреждение). В результате в сознании работника происходит подмена работодателя, который ассоциируется у него с местом фактического выполнения трудовой функции.

3. Отмечается, что в случае спора между работником и работодателем по факту ненадлежащим образом оформленных трудовых отношений последний, как правило, даже не рассматривает то, что работник был допущен к работе неуполномоченным лицом. Соответственно работодатель не обращается к правилам, закрепленным в ст. 67.1 Трудового кодекса (ТК) РФ¹ (эти правила регулируют последствия действий неуполномоченного лица, фактически допустившего к работе). Работодатель в принципе не признает, что человек у него работал. Исключением в основном являются строительные организации, в которых работника к работе привлекают прорабы, начальники участков. Хотя они лишь формально не имеют необходимых полномочий.

4. Правовые проблемы доказывания наличия трудовых отношений можно связать с тем, что формально Постановление Пленума ВС РФ № 15² действует только в отношении определенных работодателей — физических лиц, а также субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям. Фактически же разница между такими работодателями и иными в части доказывания наличия трудовых отношений отсутствует.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28 июня 2021 г.) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня. № 121.

Исходя из практики ЛФП, можно заключить, что сами работодатели, участвующие в переговорах с работниками по вопросам признания наличия трудовых отношений, отказываются учитывать разъяснения Постановления Пленума ВС РФ № 15, ссылаясь на тот факт, что они не относятся к указанным субъектам.

5. Такое нарушение, как отсутствие надлежащим образом оформленного внутреннего совместительства, как правило, имеет латентный характер, причиной чего является не только отказ работодателя фиксировать привлечение работника к работе в документах, но также отсутствие у работника уверенности в том, что это необходимо. Соответствующие требования работника к работодателю обычно возникают при наступлении негативных последствий для первого.

Типичным нарушением такого рода выступает устное поручение руководителя взять на себя обязанности временно отсутствующего или уволенного работника. Это может проявляться как в увеличении объема выполняемой работы, так и в появлении функций, не предусмотренных трудовым договором. Как правило, ситуация развивается по двум сценариям. Работник либо доверяет своему работодателю и считает, что последний обязательно признает работу совместительством, либо же вынужден под давлением работодателя или из-за опасений потерять основное место работы выполнять и новые функции.

6. Трудовое законодательство не предусматривает право работодателя проводить какие-либо многоэтапные собеседования, устанавливать процедуру приема на работу (за исключением конкурса на должность в определенных законом случаях). Однако материалы ЛФП демонстрируют проблемы, связанные с недобросовестными действиями работодателей при подборе персонала. Такие действия связаны как с созданием фиктивных оснований для отказа в заключении трудового договора, так и с привлечением работника к прохождению неоплачиваемой стажировки, во время которой он в действительности выполняет свои трудовые функции без денежного вознаграждения.

7. Отсутствие правового регулирования процедуры отбора персонала, включая порядок размещения вакансий, требований к ним, представления работником резюме по запросу работодателя, лишает работника возможности защитить свои права. Можно выделить следующие основные способы обоснования отказа

в заключении трудового договора с соискателем, которые следует признать незаконными.

I. Отсутствует вакантная должность. В некоторых случаях работодатель изначально отбирает работников на вакансии, которых фактически в штатном расписании нет, и если работник подходит — вводит соответствующую штатную единицу.

II. Должность перестала быть вакантной после обращения соискателя.

III. Соискатель не соответствует требованиям, предъявляемым к определенной должности, причем об этих требованиях он узнает только после прохождения собеседования либо они существенно завышены.

IV. Изложенные в резюме кандидата пожелания, относящиеся к режиму рабочего времени, не соответствуют режиму, действующему у работодателя (то есть работодатель отказывает соискателю потому, что у него действует иной режим рабочего времени, нежели желает кандидат).

8. Нередко в ходе проверок выясняется, что уже заключенные трудовые договоры составлены с нарушениями требований ТК РФ — это неоднократно отмечалось органами государственного контроля (надзора) и иными органами исполнительной власти. В этой связи в настоящем исследовании конкретизируется проблема содержания трудовых договоров, редко выделяемая при анализе причин допускаемых нарушений. Данная проблема заключается в том, что излишне многословные договоры наполняются условиями, не порождающими правовых последствий, а в некоторых случаях — нарушающими права работников. Примером таких условий является описание недопустимости разглашения работником «конфиденциальных» сведений, полученных в связи с исполнением трудового договора. Речь идет о сведениях, которые не относятся к коммерческой или иной охраняемой государственной тайне, то есть не являются в действительности запрещенными к распространению. Также часто встречается условие о том, что обращению с исковыми требованиями в суд должно предшествовать проведение переговоров.

9. Отчасти указанные выше проблемы содержания трудовых договоров связаны с тем, что работодатели предлагают для подписания работнику документ, основанный на готовой форме, ко-

торая была обнаружена в открытом доступе и не подвергалась соответствующему анализу и корректировке.

Подтверждением является часто встречающееся в трудовых договорах указание на то, что изменение определенных сторонами условий договора допускается только по соглашению сторон, которое оформляется дополнительным документом, являющимся неотъемлемой частью трудового договора. Это лишает работодателя права в одностороннем порядке изменять условия трудового договора (например, в соответствии со ст. 74 ТК РФ). В большинстве случаев при подписании трудового договора, где содержится подобное условие, работодатели не осознают последствий такого ограничения своих прав.

10. Частный случай нарушений, допускаемых относительно содержания трудовых договоров, касается условий прохождения испытательного срока, которые должны быть подробно описаны согласно требованиям действующего трудового законодательства. Тем не менее работодатель часто не конкретизирует эти условия, несмотря на то, что в договоре испытание при приеме на работу предусмотрено.

11. Выявлены случаи подмены работодателями испытательного срока работой по ученическому договору. Чаще всего основой таких фактов является злоупотребление правом. Например, работодатели считают обучение работника внутри организации основанием для заключения ученического договора, однако трудовое законодательство не предусматривает такой случай в качестве основания для заключения такого договора. Более того, за период обучения работнику обычно не выплачивается заработная плата либо выплачивается в минимальном размере (меньше, чем работникам, выполняющим аналогичные функции). Если ранее такая схема была характерна для офисов, то сейчас она успешно применяется и на производстве.

Нередко обучение работнику и вовсе не требуется, и вместо получения знаний он выполняет свои трудовые функции, как и другие сотрудники компании, но при отсутствии трудового договора получает оплату труда в меньшем размере. Таким образом работодатели подменяют испытательный срок обучением и лишают работника предусмотренных законодательством гарантий.

12. Помимо этого, отмечаются случаи, когда работников направляют учиться работать на новой модели оборудования. За-

ключается ученический договор, одним из условий которого является обязательная работа на предприятии по окончании срока обучения, а в случае увольнения до окончания этого срока — компенсации расходов, которые понес работодатель. При этом организацией, осуществляющей обучение, выступает производитель оборудования, который всего лишь разъясняет работникам порядок его использования.

13. В этой связи следует отметить, что действующее законодательство отождествляет два вида обучения: обучение в целях получения соответствующего образования (его проводит организация, имеющая лицензию на образовательную деятельность, а сам процесс регламентирован как образовательный) и обучение технологиям, применяющимся на производстве у конкретного работодателя, которое последний осуществляет своими силами или силами подрядной организации. Отсутствие разграничения этих двух условий предоставляет работодателям возможность злоупотреблять правом и подменять испытательный срок работой по ученическому договору или же обязывает сотрудника работать в конкретной организации под угрозой наступления негативных финансовых последствий.

14. Из обращений работников прослеживается стремление работодателей заключать срочные трудовые договоры, что позволяет им проводить более гибкую политику в кадровых вопросах, в том числе не соблюдать права и гарантии работников при увольнении.

15. Обращения заявителей не всегда связаны с просьбой разъяснить условие о сроке трудового договора. Чаще всего работников интересуют последствия прекращения трудового договора по соответствующему основанию и возможность судебной защиты нарушенного права.

Наиболее часто в Правовое управление обращаются работники, с которыми заключен срочный трудовой договор по следующим основаниям:

- по соглашению сторон с поступающими на работу пенсионерами по возрасту (абзац третий ч. 2 ст. 59 ТК РФ);
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть задано конкретной датой (абзац восьмой ч. 1 ст. 59 ТК РФ), а также для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до од-

ного года) расширением производства или объема оказываемых услуг (абзац шестой ч. 1 ст. 59 ТК РФ);

— на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы (абзац второй ч. 1 ст. 59 ТК РФ).

Заключение срочных трудовых договоров по первым двум указанным выше основаниям характерно для организаций, предоставляющих клининговые услуги и осуществляющих охранную деятельность. Как показал анализ, в этих случаях трудовой договор в 2018–2019 годах заключался на срок действия гражданско-правового договора, подписываемого работодателем и соответствующим третьим лицом.

16. Анализ обращений выявил следующую проблему: некоторые работодатели стараются не фиксировать с помощью срочного трудового договора замену работника на время его длительного отсутствия. Опасения связаны со сложностью оформления такого договора, с рисками невозможности уволить временного работника, непониманием самой процедуры приема и увольнения работника по срочному трудовому договору, заключенному по такому основанию. В связи с этим возникают ситуации, когда работник принимается по бессрочному трудовому договору, а после выхода основного работника работодатель создает условия для увольнения одного из них.

17. Иные основания заключения срочного трудового договора практически не встречаются в обращениях. Однако не редки случаи, когда работодатель заключает трудовой договор на определенный срок без указания основания. В дальнейшем же если работник акцентирует на этом внимание работодателя (лично или путем обращения в Государственную инспекцию труда либо в суд), то последний нередко пытается найти необходимые основания и уволить работника, считая, что отсутствие в трудовом договоре причины для заключения его на определенный срок не влияет на длительность действия трудового договора.

18. В данной сфере, как и во многих других, затронутых в настоящем исследовании, причинами нарушений прав работников

или возникновения социальной напряженности выступают следующие явления.

I. Низкий уровень правовых знаний у работников. Особенно это проявляется при доказывании наличия трудовых отношений, когда работники уверены, что отсутствие заключенного в письменной форме трудового договора не влияет на начисление заработной платы.

II. Недостаточная пропаганда правовых знаний со стороны органов исполнительной власти. Это обстоятельство влияет на уровень осведомленности в данном вопросе и работников, и работодателей.

III. Отсутствие на предприятиях профсоюзных организаций, которые могут контролировать процесс заключения трудового договора и консультировать работников.

1.2. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ВОПРОСОВ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

1. Постановление Пленума ВС РФ № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» разъясняет требования законодательства на современном этапе по многим вопросам, возникающим при оформлении трудовых отношений. Исходя из этого, следует распространить указанное в постановлении толкование норм права на всех работодателей.

2. В категории споров о доказывании наличия трудовых отношений работникам в основном удастся подтвердить, что их фактически допустили до работы (в тех случаях, когда трудовые отношения не были оформлены надлежащим образом), однако сам факт необходимости сбора доказательств и обращения в суд недопустим для правового государства. Проблема может быть решена путем создания прозрачной системы учета работников, в том числе с использованием электронных трудовых договоров. В таком случае работник заранее будет знать о том, оформлены ли с ним трудовые отношения, а также это лишит работодателя возможно-

сти ссылаться на недоговоренность по отдельным условиям трудового договора с работником.

3. Отдельные из обозначенных ранее проблем могло бы решить правовое регулирование процедуры отбора персонала. При этом локальные нормативные акты, устанавливающие такую процедуру, должны приниматься с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Несмотря на то что в литературе высказываются различные мнения по поводу унифицированной формы трудового договора, мы по-прежнему считаем, что она могла бы минимизировать возможность возникновения споров между работниками и работодателями по вопросам согласования условий трудового договора, а также исключить появление излишних, некорректных и не порождающих правовых последствий положений.

В данном случае унифицированная форма призвана не ограничивать работника и работодателя в свободе определения условий трудового договора, а помогать им в составлении текста документа, понятного обеим сторонам. Такой текст будет содержать действительно необходимые условия трудового договора, включая обязательные положения, предусмотренные действующим законодательством. Представляется, что с учетом значимости данного документа для работника возможность творческой переработки договора, наполнения его декларативными нормами не должна иметь места в трудовых отношениях.

5. Требования к ученическому договору должны предусматривать две его отдельные формы, имеющие самостоятельное регулирование:

- ученический договор на организацию образовательного процесса соответствующего работника;
- ученический договор на организацию обучения на производстве соответствующего работника.

Либо необходимо ограничить случаи заключения ученического договора только получением образования в том смысле, которое в него вкладывает Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹.

6. В вопросах правового регулирования срочных трудовых договоров необходимо пересмотреть несколько оснований для

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 2 июля 2021 г.) // Российская газета. 2012. 31 дек. № 303.

заключения такого договора. Так, заключение срочного трудового договора по соглашению сторон с поступающими на работу пенсионерами по возрасту (абзац третий ч. 2 ст. 59 ТК РФ) не имеет объективных причин: оно не улучшает положение работника и позволяет работодателю использовать как способ давления на сотрудника угрозу отказа от перезаключения трудового договора на новый срок. В части потенциальной возможности заключения трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника необходимо давать работодателям соответствующие разъяснения. Такое основание представляется веской причиной ограничения срока трудового договора, однако работодатели, не понимая процедуры оформления такого договора, вместо законного способа замены отсутствующего работника прибегают к незаконным способам достижения цели.

7. Необходимо усилить пропаганду правовых знаний среди населения, уделяя внимание не только правам работников, но и последствиям их нарушения (отказа от своих прав) для самого работника. Надлежащим образом разъяснительная информация должна предоставляться и работодателям.

Глава 2

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Трудовые отношения обладают рядом характеристик, отображающих их общее состояние. Некоторые из них могут быть количественными, однако подавляющее большинство носит качественный, сущностный характер. Так, например, легко можно посчитать количество работников, которым задержали заработную плату на месяц, — 10, 20 человек. Их нравственные переживания понятны, можно даже определить, с какими еще трудностями столкнутся эти люди (просрочки по кредитам, необходимость искать средства к существованию в других источниках и т. д.). Намного сложнее оценить последствия принуждения сотрудника к выполнению работы, которую он не должен и, более того, не хочет выполнять. Еще и с учетом того, что такая работа не будет оплачена.

Таким образом, вопрос изменения условий трудового договора — крайне актуальный и важный элемент правового регулирования. Из-за пробелов и неточностей в законодательстве интересы работника могут серьезно пострадать.

Работодатель, изменяя условия трудового договора, проявляет свою хозяйственную власть. Однако она должна быть ограничена законодательно — так, чтобы соблюдался баланс прав и интересов всех сторон трудового договора.

Недобросовестные работодатели нередко злонамеренно прибегают к изменению уже заключенного с работником трудового договора, чтобы получить повод уволить его, а также чтобы создать для него невыносимые или просто невыгодные условия работы.

База аналитики: 188 обращений граждан в ЛФП, из них от членов профсоюзов 118 обращений; от работников, не состоящих в профсоюзах, — 70. Непосредственно с процедурой пересмотра условий трудового договора связано 105 запросов, с переводом на другую работу — 63, с изменением трудовой функции — 20. Проведен анализ судебной практики судов общей юрисдикции Санкт-Петербурга и Ленинградской области за 2018–2019 годы.

Процентные соотношения показателей Правового управления аппарата ЛФП, ГИТ в СПб, Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга по исследуемой теме составляют:

- нарушения по вопросам трудовых договоров, выявленные ГИТ в СПб, — 9,1 % от всех нарушений;
- нарушения в области оплаты труда (нарушения при оформлении изменения трудового договора, процедуры оформления работы по совместительству), выявленные Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга, — 4 % от всех нарушений;
- обращения, поступившие в Правовое управление аппарата ЛФП, — 3 % от всех обращений.

Процентные соотношения обращений, касающихся разных аспектов заданной темы, к общему числу обращений, поступивших в Правовое управление аппарата ЛФП, составляют:

- вопросы изменения условий трудового договора — 2 %;
- вопросы перевода на другую работу — 1 %;
- вопросы изменения трудовой функции — 0 %;
- вопросы отстранения от работы — 0 %.

В 2018 году из 68 вопросов по рассматриваемой тематике, поступивших в Правовое управление, только 25 были заданы работниками, не являющимися членами профсоюзов. В 2019 году аналогичное соотношение составило 45 к 120. Это обусловлено тем, что работники, не объединенные в профсоюзы, опасаются выступать против своего работодателя, в связи чем они чаще всего соглашаются на любые изменения в трудовом договоре, которые тот им предлагает.

Судебная практика, отражающая проблемы правового регулирования изменений трудового договора, показывает, что права работника не всегда могут быть защищены должным образом. Допустимость формального исполнения работодателем требований ст. 74 ТК РФ создает следующую ситуацию: работник, который не согласен на изменение условий трудового договора, до начала судебного процесса не может достоверно знать, нарушены ли в действительности его права или работодатель обосновал свои действия. Формально работодатель не обязан объяснять своему работнику, почему необходимо изменить условия трудового договора, поэтому последний и узнает о подробностях соблюдения установленной процедуры только в суде.

Пробелы в правовом регулировании отдельных вопросов изменения трудового договора позволяют работодателям создавать условия для увольнения работника. Так, например, при переименовании должности, когда это не влечет поправок в иных пунктах трудового договора, работник в случае несогласия с такими изменениями подлежит увольнению. Пусть даже в действительности условия его труда остались прежними.

2.1. НАРУШЕНИЯ УСТАНОВЛЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ПОРЯДКА ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Статьи 57, 72 и 74 ТК РФ ограничивают изменение только тех элементов трудовых правоотношений между работником и работодателем, которые описаны в трудовом договоре. Действующее регулирование в данном случае имеет пробелы. Согласно ст. 57 ТК РФ к условиям трудового договора относятся, в частности:

— режим рабочего времени и времени отдыха (если для конкретного работника он отличается от общих правил, действующих у работодателя);

— условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Формулировка первого пункта позволяет, по мнению работодателей, в любой момент изменить правила внутреннего трудового распорядка без учета требований ст. 72 и 74 ТК РФ, если режим рабочего времени не закреплён в трудовом договоре.

Относительно второго пункта правоприменительная практика пошла по следующему пути: в трудовом договоре достаточно указать оклад и сделать ссылку на локальный нормативный акт, определяющий порядок выплаты стимулирующих и компенсационных начислений, не приводя их в трудовом договоре. Помимо этого, работодатели допускают возможность изменения локальных нормативных актов без предупреждения об этом работника, то есть без соблюдения соответствующих процедур. Таким образом, работник при заключении трудового договора не имеет реальной возможности уяснить условия оплаты своего труда (они содержатся в локальных нормативных актах), а кроме того, его заработная плата может быть изменена без соблюдения требований

ст. 74 ТК РФ. Последняя позиция работодателей, конечно, нарушает нормы действующего законодательства, однако встречается часто.

2. Статья 74 ТК РФ указывает, что для внесения изменений в трудовой договор должны быть объективные основания — изменение организационных или технологических условий труда. При этом содержание таких оснований не раскрывается.

В связи с этим работодатели толкуют статью расширительно и при изменении трудового договора ущемляют права и интересы работников. Можно выделить два основных способа нарушения работодателями процедуры в части определения оснований для изменения условий трудового договора. Они неправомерно используют в этом качестве:

— уменьшение объемов производства (у работодателя недостаточно заказов);

— формальное (фиктивное) изменение структуры организации.

Первое указанное основание используется для изменения различных условий трудового договора, но в основном для уменьшения размера оклада или иных частей заработной платы либо же для введения неполного рабочего времени (опять же, в целях снижения фактически выплачиваемой заработной платы).

Однако следует отметить, что уменьшение объемов производства из-за того, что сам работодатель не способен обеспечить необходимую загруженность предприятия, не может рассматриваться в качестве основания для пересмотра тех или иных пунктов трудового договора. Отсутствие работы не является изменением организационных или технологических условий труда, так же как и в целом не является условием труда.

Кроме того, ТК РФ в иной статье предусматривает для работодателя механизм, способствующий уменьшению расходов путем введения простоя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера — ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Используя в качестве основания для изменения трудового договора уменьшение объемов производства, работодатель может преследовать две цели — собственно изменение условий договора либо увольнение работника. Например, обычно работник соглашается на снижение размера премии или уменьшение рабочего времени на 20–30 %, хотя такие условия являются достаточно

тяжелыми с финансовой точки зрения. Явное намерение уволить человека прослеживается в действиях работодателя в том случае, если работнику устанавливается заработная плата в размере минимальной оплаты труда или же рабочее время в объеме одного часа или одного дня в неделю, влекущие уменьшение заработной платы в 40 или 5 раз соответственно.

В случае фиктивной реорганизации предприятия речь идет, например, о передаче из одного структурного подразделения в другое функций, которые и так ранее не выполнялись, либо о переименовании структурного подразделения. Также могут происходить иные незначительные изменения, которые используются в качестве причины пересмотра условий договора.

Таким образом работодатели фактически осуществляют процедуру сокращения численности или штата организации, принуждения работников к увольнению без предоставления соответствующих гарантий. В частности, работник получает в уменьшенном размере выходное пособие и на него не распространяются гарантии в области занятости населения, предусмотренные для уволенных по сокращению численности или штата организации.

3. В действующем законодательстве не описан формальный порядок выражения работником согласия либо отказа продолжить работу в изменившихся условиях. Этим пользуются работодатели.

В частности, отсутствие согласия на продолжение работы работодатели воспринимают как несогласие. При этом ст. 74 ТК РФ указывает в качестве основания для увольнения именно отказ работника от продолжения работы, что предполагает выражение именно отрицательной позиции, а не молчание.

В этой связи возникает и иная проблема — работодатель требует от работника выразить согласие или несогласие на изменение условий трудового договора в день получения уведомления о таких изменениях. ТК РФ не только не требует от работника сообщать о своем решении, если оно положительное, но и предоставляет ему право давать ответ в течение двух месяцев со дня получения уведомления.

Иногда работнику предлагается подписать дополнительное приглашение к трудовому договору — это еще одна форма получения отказа или согласия остаться в организации после изменения условий труда. В том случае, когда трудовой договор изменяется незаконно, такой способ выражения готовности продолжить работу наиболее опасен для работника. Риск заключается в том,

что подписание дополнительного соглашения к трудовому договору — это изменение его условий по ст. 72 ТК РФ, то есть по соглашению между работником и работодателем. Соответственно создается препятствие для обжалования изменений в суде: ведь работник уже подтвердил, что он против них не возражает.

4. Фактически у работника есть всего несколько способов судебной защиты своих прав в случае незаконного изменения условий трудового договора.

I. Обжаловать приказ об одностороннем изменении условий трудового договора. Недостатком этого способа является то, что работодатель обязан уведомить работника об изменениях за два месяца, а спор в суде, как правило, рассматривается значительно дольше. То есть к моменту истечения двухмесячного срока истец либо выразит согласие на продолжение работы (маловероятно, что в таком случае суд продолжит рассмотрение спора), либо будет уволен (тогда работнику придется обращаться в суд еще и с иском о восстановлении на работе). Такой способ не имеет перспектив.

II. Отказаться от продолжения работы и обжаловать в суде незаконное увольнение, причиной которому явилось также незаконное изменение условий трудового договора. В этом случае работник на длительный срок теряет источник дохода, что также указывает на нецелесообразность использования такого способа защиты.

III. Согласиться на изменение условий трудового договора и попытаться обжаловать незаконность процедуры. Однако, как отмечено ранее, в случае согласия работника дальнейшая судебная защита практически не имеет перспектив. Работнику придется доказывать, что он был вынужден согласиться на изменение условий его трудового договора, кроме того, он столкнется с необходимостью подтвердить, что не злоупотреблял правом.

Незаконное изменение условий трудового договора ставит работника в безвыходное положение — либо согласиться на них без возможности обжаловать их в суде, либо смириться с увольнением и потерей на длительный период средств к существованию.

5. При изменении трудовой функции работника работодатель стремится поручить ему дополнительную работу без каких-либо доплат или возложить на него обязанности, с которыми он точно не справится. В некоторых случаях это становится формой давления на работника.

6. Нередко установленный ст. 74 ТК РФ запрет на изменение трудовой функции без согласия работника работодателя обходят с помощью должностных инструкций (то есть трудовая функция описывается не в трудовом договоре, а в ином документе). Правоприменительная практика допускает, например, уменьшение объема трудовой функции работодателем в одностороннем порядке. И такое изменение ложится в основу уменьшения заработной платы. При этом суды обычно не оценивают должностную инструкцию как часть трудового договора, несмотря на то, что согласно ст. 57 ТК РФ трудовая функция является обязательной его частью.

7. При возникновении спорной ситуации отсутствие в трудовом договоре описания трудовой функции обычно вызывает серьезные проблемы. В ряде случаев работодатели руководствуются профстандартами, не внося описание трудовой функции в трудовой договор. То есть они считают, что само по себе существование профстандарта уже определяет трудовую функцию работника, занимающего соответствующую должность.

8. Формулировка ст. 72.1 ТК РФ создает условия для нарушения прав работника при его перемещении. Она не учитывает возможность перемещения работника на другое оборудование, с которым он не в состоянии справиться из-за отсутствия соответствующей квалификации. Кроме того, при перемещении работника не должны вноситься изменения в трудовой договор, однако остается неясным вопрос о допустимости изменения условий труда на новом рабочем месте, особенно если там еще не проводилась их специальная оценка.

9. Формулировка ст. 74 ТК РФ допускает изменение любых условий трудового договора (кроме трудовой функции), включая наименование должности работника. В случае отказа работника от таких изменений возникает правовая коллизия. При новом названии должности условия труда остаются прежними, а значит, основания для увольнения сотрудника нет, хотя формально оно присутствует. При этом несогласие работника с изменением названия должности часто связано с заблуждением, что условия труда также изменятся.

10. В соответствии со ст. 57 ТК РФ условие о сроке трудового договора является обязательным условием трудового договора, а из буквального толкования ст. 74 ТК РФ можно сделать вывод о допустимости изменения срока трудового договора как его ус-

ловия. Такой позицией пользуются работодатели при продлении трудового договора на новый период.

11. Таким образом, пробелы в регулировании порядка изменения условий трудового договора выгодны работодателям. Процедура изменения трудового договора они могут подменять фактическое сокращение численности или штата работников организации, лишая последних соответствующих гарантий и компенсаций при увольнении. Также работодатели могут изменять условия трудового договора, чтобы создать для того или иного человека слишком тяжелые условия труда и вынудить его покинуть организацию.

12. В данном аспекте социально-трудовых отношений, как и во многих других, затронутых в настоящем исследовании, причинами нарушений прав работников или возникновения социальной напряженности выступают следующие явления.

I. Низкий уровень правовых знаний у работников. Особенно это актуально для решения вопросов изменения трудового договора по соглашению сторон. Как правило, работники либо не изучают документы, либо считают их подписание своей обязанностью, либо полагают, что могут в дальнейшем отказаться от своей подписи.

II. Недостаточная пропаганда правовых знаний со стороны органов исполнительной власти. Это обстоятельство влияет на уровень компетентности и работников, и работодателей. Последние, как отмечено ранее, допускают многочисленные нарушения при применении ст. 72, 72.1, 74 ТК РФ.

III. Отсутствие на предприятиях профсоюзных организаций, способных контролировать процесс внесения изменений в трудовой договор (хотя бы на этапе принятия работодателем решения об изменении структуры) и консультировать работников.

2.2. ВОЗМОЖНЫЕ МЕРЫ ПО РАЗРЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВОПРОСОВ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Радикальный, но справедливый вариант устранения проблем при изменении трудового договора заключается в том, чтобы обязать работодателя обращаться в суд с целью изменения условий этого документа в судебном порядке в случае несогласия работника

на такое изменение. Схожий механизм применяется в гражданском законодательстве. Вместо суда решение этого вопроса может быть передано комиссиям по трудовым спорам или специально созданным на условиях социального партнерства и трипартизма органам регионального или муниципального уровня.

2. С целью предотвращения злоупотреблений работодателями своими правами следует изложить ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ в следующей редакции: «Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, переименование занимаемой им должности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, а работа соответствует квалификации работника и он может выполнять ее по состоянию здоровья».

3. Во избежание ошибочного толкования требований трудового законодательства, определяющих срок трудового договора и порядок его изменения, предлагается ст. 72 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, за исключением изменения срока трудового договора (кроме случаев признания трудового договора заключенным на неопределенный срок и других случаев, предусмотренных настоящим Кодексом), допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме».

4. Действующее законодательство не предусматривает право работодателя применять профстандарты, кроме их обязательных частей. Трудовая функция работника, как отмечено ранее, может быть предусмотрена только трудовым договором, но никак не профстандартом. В этой связи, чтобы исключить риск нарушения прав работников, на законодательном уровне необходимо подчеркнуть запрет на применение профстандартов в части определения трудовой функции работника без внесения изменений в трудовой договор.

5. Стремление работодателя добиться увольнения работника с минимальными издержками может быть преодолено:

— путем увеличения размера выходного пособия при увольнении в связи с отказом продолжить работу в изменившихся условиях;

— путем сохранения за работником средней заработной платы на период его трудоустройства при увольнении в связи с отказом продолжить работу в изменившихся условиях.

6. При осуществлении государственного контроля (надзора) за содержанием трудовых договоров необходимо обращать внимание на описание трудовой функции, которая должна не только обладать четким определением, но и коррелировать с результатами специальной оценки условий труда, указывающей на фактически выполняемую человеком работу.

7. Работник может быть уволен в случае несогласия с изменением трудовой функции путем ее уменьшения (исключения отдельных обязанностей), несмотря на то, что согласно ст. 74 ТК РФ изменение трудовой функции невозможно в принципе. Представляется, что либо суды должны отказывать работодателю в изменении трудовой функции при любых обстоятельствах, либо работник не должен быть уволен в случае несогласия с данным изменением (при таком подходе условия трудового договора остаются прежними).

8. Способы улучшения положения работников могут быть реализованы не только с помощью трудового законодательства, но и с помощью актов социального партнерства.

Акты любого уровня социального партнерства могут предусматривать повышенный размер выходного пособия при увольнении работника в связи с отказом продолжить работу в изменившихся условиях.

Также они могут предусматривать и особенности процедуры изменения работодателем в одностороннем порядке условий трудового договора. Например, вводить больший срок для уведомления работника о внесении изменений в трудовой договор, устанавливать оплачиваемое время, необходимое для поиска работником нового места, если он не согласен оставаться на предприятии, определять случаи, когда работодателю запрещено изменять условия трудового договора.

Глава 3

ОПЛАТА ТРУДА:

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Качество правового регулирования оплаты труда приобретает огромную важность в связи с особым местом заработной платы в системе социально-трудовых отношений.

Заработная плата является одним из элементов этой системы и одновременно фактором, определяющим характер данных отношений, степень их конфликтности, а также продуктивность социального партнерства в целом. Важную роль играет минимальная заработная плата, размер которой, с одной стороны, показывает достижения социального партнерства, а с другой стороны, что более важно, гарантирует работнику определенный уровень вознаграждения за его труд. Следует отметить важность стимулирующей функции заработной платы: работник заинтересован в достижении требуемого количества продукции, так как осознает взаимосвязь размеров вознаграждения и собственного трудового вклада.

Право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы выступает как форма обеспечения социальных прав граждан. Невыплата заработной платы является деструктивным фактором социально-трудовых отношений: она может рассматриваться как скрытая форма безработицы, источник социальной напряженности, падения производительности труда и трудовой дисциплины, массовых протестов и забастовок и пр. В более широком контексте неудовлетворительная ситуация в сфере оплаты труда создает угрозу экономической безопасности страны, снижает авторитет органов государственной власти.

Несмотря на активные процессы, происходящие в связи со становлением системы оплаты труда, вопросы заработной платы, механизмов ее организации по-прежнему являются актуальными.

Как показывает практика, часто споры связаны с отказом работодателя от оплаты труда в целом или от, например, оплаты сверхурочной работы, простоя, выходных и праздничных, донорских дней, начисления выплат стимулирующего характера.

База аналитики: 754 обращения, 278 из которых поступили от граждан — членов профсоюзов, 476 — от работников, не состоящих в профсоюзах. Проведен анализ судебной практики судов общей юрисдикции Санкт-Петербурга и Ленинградской области за 2018–2019 годы.

Процентные соотношения показателей Правового управления аппарата ЛФП, ГИТ в СПб, Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга по исследуемой теме составляют:

- нарушения в области оплаты и нормирования труда, выявленные ГИТ в СПб, — 5,1 % от всех нарушений;
- нарушения в области оплаты труда, выявленные Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга, — 41 % от всех нарушений;
- обращения, поступившие в Правовое управление аппарата ЛФП, — 14,1 % от всех обращений.

Обращения по заданной проблеме, принятые Правовым управлением аппарата ЛФП, можно разделить на следующие тематические группы:

- оплата труда (общие вопросы) — 28 обращений;
- отказ от оплаты труда — 434;
- невыплата начисленной заработной платы — 37;
- приостановка работы в связи с задержкой заработной платы — 38;
- премирование — 54;
- индексация заработной платы — 21;
- оплата сверхурочной работы, простоя, выходных и праздничных дней, донорских дней — 74;
- «серая» заработная плата — 8;
- минимальная заработная плата — 37;
- нормирование труда — 2;
- удержания из зарплаты (НДФЛ, алименты) — 16;
- необоснованное привлечение к материальной ответственности — 5.

Необходимо отметить, что среди лиц, которые обратились с вопросами о нарушениях, связанных с заработной платой, членов профсоюза существенно меньше, нежели работников, не организованных в профсоюзы. Так, В 2018 году из 360 вопросов, поступивших в Правовое управление, только 122 были заданы членами

профсоюзов. Аналогичное соотношение в 2019 году составило 154 вопроса из 392.

Анализ судебной практики показывает, что в настоящее время работодатели продолжают задерживать выплату заработной платы. Работники же не только лишаются средств к существованию, но и вынуждены долгое время защищать свои интересы в суде. Судебный процесс взыскания заработной платы осложняется неточностями и пробелами в правовом регулировании, отсутствием важных правовых механизмов. Такая ситуация наблюдается, несмотря на то, что на современном этапе в России существует довольно стройная система оплаты труда. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя принципами оплаты труда. Она складывается из вознаграждения за труд, которое зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и из доплат и надбавок компенсационного характера, а также выплат стимулирующего характера. В число последних входит премия, являющаяся мерой поощрения работников за добросовестный и эффективный труд, применение которой относится к компетенции работодателя. Система оплаты труда устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должна соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

3.1. СОЦИАЛЬНАЯ НАПРЯЖЕННОСТЬ КАК РЕЗУЛЬТАТ НАРУШЕНИЙ ПРИ ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Действующее законодательство прямо не определяет разницу между начисленной и неначисленной заработной платой. Отсутствие легального определения начисленной заработной платы может привести к тому, что работник пропустит срок исковой давности, который в случае неначисленной заработной платы составляет один год. Невыплата же начисленной заработной платы в период действия трудовых отношений имеет длящийся характер, поэтому относительно нее срок исковой давности не применяется.

2. В спорах о взыскании заработной платы большое значение имеет возможность работника доказать наличие задолженности.

Правоприменительная практика допускает выдачу расчетных листов без заверения их надлежащим образом, поэтому служить при рассмотрении дела доказательством они не могут. Обязанность же работодателя выдавать работнику справку о наличии задолженности, которая могла бы быть использована в суде, действующим законодательством не установлена.

3. По этой причине работник не может для взыскания задолженности воспользоваться приказным производством, в связи с чем вынужден самостоятельно доказывать размер заработной платы в суде. Кроме того, без обращения в суд работник обычно не может определить, была ли ему начислена заработная плата или нет, а также доказать это. Данное обстоятельство тоже влияет на применение срока исковой давности.

4. Суды допускают нарушения при определении порядка оплаты времени простоя, установленного в ст. 157 ТК РФ. Отсутствие в действующем законодательстве критерия определения наличия или отсутствия вины работодателя при введении простоя создает условия для двойного толкования нормы — это ущемляет права работника, который получает оплату времени простоя в меньшем размере, чем должен был.

5. В вопросах взыскания стимулирующих выплат суды в некоторых случаях придерживаются формального подхода к определению таких выплат и считают, что премирование — это право работодателя, а не его обязанность. При анализе судебных решений обращает на себя внимание то, что суды ссылаются и на ст. 135 ТК РФ, где премия включена в стимулирующую часть системы оплаты труда, и на ст. 191 ТК РФ, устанавливающую право работодателя поощрять работника. Во втором случае премия не рассматривается как систематическая. Это разовая надбавка, которая выплачивается по усмотрению работодателя как поощрение за добросовестный и эффективный труд. На этот вид премий притязания работников не распространяются.

6. Таким образом, суды смешивают понятие «поощрение», предусмотренное ст. 191 ТК РФ, и понятие «стимулирующие выплаты» (ст. 135 ТК РФ). Суды не учитывают, что ст. 191 ТК РФ предусматривает право работодателей поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в частности «выдавать премию». При этом поощрение отличается от стимулирующих выплат как целью применения, так и периодичностью: по-

ощрение — это разовая выплата за какие-либо достижения, стимулирование же имеет систематический характер и не предполагает выполнение какого-либо уникального задания. Смещение данных понятий приводит к тому, что формально о выплате любой премии необходимо вносить запись в трудовую книжку (как о поощрении).

Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата включает стимулирующие выплаты. Порядок осуществления таких выплат должен определяться работодателем, но не может носить произвольный характер. В противном случае работники не будут понимать размер своей заработной платы. Кроме того, абзац пятый ч. 2 ст. 57 ТК РФ в качестве обязательных условий трудового договора указывает «условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты)». Фактически это означает, что любая часть оплаты труда является условием трудового договора, следовательно, обязательна для исполнения его сторонами.

7. Применение некоторыми работодателями практики «серой» заработной платы связано в основном с уклонением от уплаты налогов и страховых взносов. В то же время работодатели используют «черную» часть заработной платы (которая официально не учитывается и с которой не удерживаются налоги, не начисляются страховые взносы) как элемент давления на работников, понимая, что эти деньги они взыскать не смогут.

8. Усиливается социальная напряженность из-за неопределенного правового статуса работника и работодателя в случае возникновения правоотношений с «агрегаторами». Особенно ярко эта проблема проявляется в вопросах оплаты труда, система которой существенно отличается от иных трудовых отношений.

9. В данном аспекте социально-трудовых отношений, как и во многих других, затронутых в настоящем исследовании, причинами нарушений прав работников или возникновения социальной напряженности выступают, в частности, следующие явления.

I. Низкий уровень правовых знаний у работников. Особенно это характерно для вопросов, связанных с «серой» заработной платой. Существенное количество судебных споров указывает на то, что работники считают возможным взыскать с работодателя «черную» часть заработной платы.

II. Отсутствие на предприятиях профсоюзных организаций, способных контролировать процесс заключения трудовых догово-

ров и консультировать работников. Например, профсоюзные организации могут улучшить ситуацию со взысканием премий, добиться понятного и однозначного регулирования стимулирующих выплат как в локальных нормативных актах работодателей, так и в коллективных договорах.

3.2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВОПРОСОВ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Для того чтобы не происходило смешений различных юридических категорий в части премий как стимулирующих выплат периодического и разового характера, предусмотренных ст. 129 ТК РФ, ст. 135 ТК РФ, и разовых премий, выступающих как одна из мер поощрения работников (ст. 191 ТК РФ), эти две категории необходимо разделить.

Конкретизация правовой позиции в нормах ТК РФ позволит избежать судебных ошибок, а также уменьшить количество поступающих в суды исков.

2. Необходима разработка рекомендаций, в которых описывались бы возможные способы повышения уровня реального содержания заработной платы. Такие рекомендации, закрепленные в том числе в трехсторонних соглашениях, помогли бы работодателям формулировать соответствующие локальные нормативные акты, а первичным профсоюзным организациям дали бы основу для обсуждения этой проблемы с работодателем.

3. Вопросы выдачи заверенных расчетных листков, справок о наличии задолженности по заработной плате, определения порядка оплаты времени простоя могут быть урегулированы коллективными договорами, иными соглашениями.

4. В целом уменьшение доли «серой» заработной платы зависит от увеличения минимального размера оплаты труда, размера минимальной заработной платы. Чем они выше — тем меньше у работодателя остается возможностей скрывать часть заработной платы работников.

5. Другим механизмом борьбы с «серой» заработной платой может быть пропаганда правовых знаний среди работников. В последние годы этот вопрос все реже публично освещается органами исполнительной власти. Для стабилизации трудовых отношений необходимо пропагандировать правовые знания и среди работодателей.

Глава 4

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Работа за пределами рабочего времени всегда является дополнительной нагрузкой на организм, а также ухудшает социальное положение человека. Несмотря на то что трудовое законодательство защищает работника от необоснованного привлечения его к работе за пределами установленного времени, работодатели продолжают нарушать право персонала на отдых, на оплату труда, в том числе пользуясь пробелами в действующем правовом регулировании.

Не включая в рабочее время отдельные периоды выполнения работником своих обязанностей, работодатель фактически допускает нарушения в целях экономии денежных средств.

База аналитики: 96 поступивших в ЛФП обращений по вопросам правового регулирования режима рабочего времени, из них от членов профсоюзов 65 обращений, от работников, не состоящих в профсоюзах, — 31. Проведен анализ судебной практики судов общей юрисдикции Санкт-Петербурга и Ленинградской области за 2018–2019 годы.

Процентные соотношения показателей Правового управления аппарата ЛФП, ГИТ в СПб, Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга по исследуемой теме составляют:

- нарушения в части рабочего времени и времени отдыха, выявленные ГИТ в СПб, — 5,1 % от всех нарушений;

- нарушения в части рабочего времени, выявленные Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга, — 18 % от всех нарушений;

- обращения, поступившие в Правовое управление аппарата ЛФП, — 1,8 % от всех обращений.

Процентные соотношения обращений, касающихся разных аспектов заданной темы, к общему числу обращений, поступивших в Правовое управление аппарата ЛФП, составляют:

- продолжительность рабочего дня — 0,1 %;

- сменная работа — 1,1 %;

- ненормированный рабочий день — 0,1 %;

- порядок привлечения к сверхурочной работе — 0,1 %;
- порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни — 0,1 %;
- неполное рабочее время — 0,1 %;
- гарантии лицам с семейными обязанностями при установлении режима рабочего времени — 0,1 %;
- командировки — 0,1 %.

Необходимо отметить, что среди лиц, обратившихся с вопросами о нарушениях, связанных с режимом рабочего времени, членов профсоюзов несколько больше, чем работников, не организованных в профсоюзы. Если в 2018 году из 41 вопроса 21 поступил в Правовое управление от членов профсоюзов, то в 2019 году из 55 — 44 вопроса. Работники, не объединенные в профсоюзы, опасаются выступать против своего работодателя, в связи с чем они чаще всего соглашаются на предложенный им режим рабочего времени.

4.1. НАРУШЕНИЯ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

1. К одному из отмеченных нарушений относится отказ работодателя от включения в рабочее время подготовительных и заключительных мероприятий, выполняемых сотрудником.

2. Отсутствие должного правового регулирования в вопросах чередования смен при использовании сменного режима работы приводит к нарушениям прав работников. Сам порядок чередования смен либо не определяется работодателем, либо не соблюдается при составлении графика сменности, что лишает работника возможности планировать свою жизнь. В некоторых случаях работодатели намеренно утверждают график сменности, неудобный для работника.

3. Определенно, правовое регулирование сменного режима работы содержит пробелы и его необходимо пересматривать. Точечные корректировки законодательства улучшают ситуацию, однако требуется комплексное изменение правового регулирования такого режима работы, что затронет и регламентирование рабочего времени в целом.

4. Нарушения в части оплаты труда возникают, когда для работника, которому установлено сокращенное рабочее время, вводят неполное рабочее время. В части оплаты труда таких работни-

ков формируется правовая неопределенность, которой пользуются работодатели: они начисляют зарплату исходя из 40-часовой недельной нормы рабочего времени и пропорционально отработанному неполному рабочему времени, а не исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени.

5. Отсутствие подробного правового регулирования гибкого режима рабочего времени также приводит к нарушениям прав работников. В частности, наблюдаются случаи привлечения работников к выполнению обязанностей за пределами рабочего времени, возрастают риски наложения на них дисциплинарного взыскания за нарушение рабочего режима. Связать такие риски и нарушения можно с тем, что работник и работодатель имеют разные представления о том, когда начинается и оканчивается рабочий день.

6. При привлечении к сверхурочной работе работодатели не всегда издают соответствующий приказ, ограничиваясь лишь устным распоряжением. Несмотря на это, согласие работника они, как правило, получают. Случаи учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по предусмотренным в ст. 99 ТК РФ основаниям крайне редки.

7. В последнее время все чаще встречаются примеры того, что работодатели обходят требование о получении письменного согласия работника при привлечении его к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни. С этой целью при составлении графика сменности в него сразу вносят сведения о работе сверхурочно или в выходные дни. Затем работника знакомят с графиком (или вместо графы ознакомления указывают графу о согласии его на такую работу), предполагая, что получения согласия в каждом отдельном случае привлечения к работе за пределами рабочего времени не требуется.

8. Достаточно часто работодатели не дают работнику самому выбирать способ компенсации труда в выходной — повышенную оплату или же день отдыха. Это зависит от организации и занимаемой работником должности, а также от того, какая форма компенсации более выгодна работодателю в данных условиях.

9. В целях снижения расходов на оплату труда вместо привлечения персонала к сверхурочной работе устанавливается ненормированный рабочий день. Эта ситуация влечет для сотрудников следующие негативные последствия:

- уменьшается заработная плата из-за отсутствия оплаты сверхурочной работы;
- усложняется или становится невозможным доказательство связи возникшего профессионального заболевания с производством и условиями труда человека из-за отсутствия учета времени, отработанного за ненормированный рабочий день;
- работник лишается права отказаться от работы за пределами рабочего времени;
- отсутствует ограничение по количеству часов работы за пределами рабочего времени.

10. Для обхода требования о выплате суточных и некоторых других положенных работнику сумм при направлении его в командировку в трудовой договор включается условие о разъездном характере работы. Действующее законодательство, однако, не содержит определения такой работы.

11. Проведенный анализ судебной практики показал, что основаниями для отказа работнику в удовлетворении исковых требований о взыскании заработной платы за работу за пределами рабочего времени, как правило, являются:

- отсутствие у истца приказа работодателя о привлечении его к работе за пределами рабочего времени;
- отказ работодателя вести учет рабочего времени, отработанного истцом за его пределами.

По поводу первого основания следует заметить, что действующее законодательство не требует предоставлять работнику копию такого распоряжения, за исключением случаев, когда он делает соответствующий запрос. Однако чаще всего работники опасаются запрашивать у работодателя документы либо доверяют ему и считают, что их работа оформлена надлежащим образом.

12. Действующий запрет на работу беременных женщин в ночное время иногда используется работодателями для давления на них. Работодатели умышленно ставят смены этим женщинам ночью, а отказ оплачивать их обосновывают требованиями трудового законодательства. При этом из существующих норм права не следует однозначный вывод о незаконности подобных действий, что усложняет оценку ситуации, в которой оказываются такие работники.

13. Действующее законодательство не устанавливает запрета на работу в условиях ненормированного рабочего дня для лиц

с семейными обязанностями, хотя ограничение для их работы сверхурочно установлено.

14. Часть 2 ст. 93 ТК РФ, предоставляющая работнику право требовать установки ему неполного рабочего времени, нельзя считать эффективной, так как работодатели отказывают работникам, ссылаясь на отсутствие производственной возможности.

15. В данном аспекте социально-трудовых отношений, как и во многих других, затронутых в настоящем исследовании, причинами нарушений прав работников или возникновения социальной напряженности выступают следующие явления.

I. Низкий уровень правовых знаний у работников. Особенно это актуально для вопросов сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня: люди считают такую работу своей обязанностью и не допускают возможности отказаться от нее.

II. Недостаточная пропаганда правовых знаний органами исполнительной власти. Это обстоятельство влияет на уровень осведомленности в данном вопросе и работодателей.

III. Отсутствие на предприятиях профсоюзных организаций, которые могут контролировать процесс заключения трудового договора и консультировать работников. Профсоюзы имеют возможность (и пользуются ею) не позволять работодателям нарушать права работников в области режима рабочего времени. Однако эти нарушения в большинстве своем являются латентными, и нередко профсоюз узнает о них только от самого работника, который для этого должен обратиться за помощью. Действующее правовое регулирование не предполагает участия профсоюзов во всех сферах правоотношений, связанных с режимом рабочего времени. Описанная проблема может решаться при заключении коллективного договора.

4.2. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

1. Выявляемые в действующем законодательстве пробелы корректируются точно, однако следует рассмотреть и необходимость комплексного изменения правового регулирования режима рабочего времени.

2. Для частичного решения проблемы, связанной с отказом работодателей включать в рабочее время подготовительные и заклю-

чительные работы, а также в целях исключения двойного толкования отдельных норм допустимо дополнить ст. 91 ТК РФ ч. 2 следующего содержания:

«Подготовительно-заключительное время, которое затрачивается на подготовку рабочего места к началу и окончанию выполнения работы, выполнение работником требований охраны труда, в том числе применение и прекращение применения средств индивидуальной защиты, использование смывающих и обеззараживающих средств, включается в рабочее время. В подготовительно-заключительное время входят и иные периоды, определенные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором».

3. Трудовое законодательство необходимо дополнить нормой, регулирующей гибкий режим рабочего времени.

4. Дополнить ст. 259 ТК РФ ч. 4 следующего содержания:

«Если часть рабочего дня (смены) приходится на ночное время, в течение которого работники, указанные в части первой или второй настоящей статьи, не привлекались к работе, за ними сохраняется средний заработок за соответствующий период времени».

5. Целесообразно дополнить ч. 1 и 2 ст. 259 ТК РФ словами «к работе на условиях ненормированного рабочего дня», идущими после слов «к сверхурочной работе».

6. Для устранения причин, по которым у работника отсутствует подтверждение работы за пределами рабочего времени, допустимо внести следующие добавления в ТК РФ.

Дополнить ст. 99 ТК РФ ч. 8 следующего содержания:

«Привлечение работника к сверхурочной работе оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Заверенную надлежащим образом копию приказа (распоряжения) работодатель под подпись передает работнику в день ознакомления работника с приказом (распоряжением)».

Дополнить ч. 4 ст. 103 ТК РФ следующим предложением:

«Заверенную надлежащим образом копию графика сменности работодатель в день ознакомления работника с графиком передает ему под подпись, в день утверждения графика — в выборный орган первичной профсоюзной организации».

Изложить ч. 8 ст. 113 ТК РФ в следующей редакции:

«Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Заверенную надлежащим образом копию приказа (распоряжения) работодатель передает работнику под подпись в день ознакомления работника с приказом».

7. Устранить нарушения, связанные с учетом рабочего времени, можно с помощью внесения изменений в ч. 4 ст. 91 ТК РФ. Предлагается изложить ее в следующей редакции:

«Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в порядке, который определяется коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Порядок учета фактически отработанного времени включает порядок назначения ответственного за ведение учета отработанного времени лица, способы и методы определения факта работы работником. Сведения о фактически отработанном каждым работником времени указываются в расчетном листке, выдаваемом соответствующему работнику, или выдаются вместе с ним».

8. Необходимо продолжить анализ правоприменения ч. 2 ст. 93 ТК РФ. В настоящий момент отсутствует информация о том, насколько актуальна данная норма для работников, как часто ее нарушают работодатели.

9. В отраслевые и иные соглашения, коллективные договоры, а в последующем и в действующее законодательство необходимо внести следующие условия:

— работодатель привлекает работника, работающего на условиях ненормированного рабочего дня, к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, по письменному распоряжению, с которым работник знакомится под подпись;

— работодатель обязан вести учет рабочего времени, в том числе периода, в течение которого работающий на условиях ненормированного рабочего дня работник был привлечен к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени;

— работодатель ежемесячно вместе с расчетным листком (или в нем) сообщает работающему на условиях ненормированного рабочего дня работнику о периоде, в течение которого такой

работник был привлечен к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени;

— ненормированное рабочее время не устанавливается работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

— привлечение к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для работающего на условиях ненормированного рабочего дня работника, допускается:

- не более чем на 3 часа в день;
- не более чем на 4 часа в неделю;
- не более чем на 10 часов в месяц;
- не более чем на 120 часов в год.

10. Акты социального партнерства любого уровня могут предусматривать повышенный размер оплаты труда за работу за пределами рабочего времени, а также особенности привлечения работников к такой работе, что улучшит правовое положение работников.

11. Требуется усилить пропаганду правовых знаний среди населения и предоставлять необходимые разъяснения работодателям. При этом следует обращать внимание работников на важность сохранения здоровья. Часто люди обращаются за правовой помощью потому, что работодатель отказывается привлекать их к работе сверхурочно или в выходные дни, хотя до этого такая практика имела место. По мнению работника, работодатель намеренно не дает ему получить дополнительный доход. Однако в данном случае действия работодателя следует оценивать без учета его реальных намерений, с точки зрения сохранения здоровья работника, то есть позитивно.

Глава 5 ВРЕМЯ ОТДЫХА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Время отдыха является одним из основных элементов трудовых правоотношений. При длительном отсутствии отдыха утомляемость работника наступает быстрее.

Даже если работа не сопряжена с вредными условиями труда, постоянные физические, эмоциональные, умственные и иные нагрузки без необходимого отдыха ведут к возникновению у работников различных заболеваний, в том числе к развитию профессионального выгорания.

Полноценное восстановление членов коллектива перед началом рабочего дня важно и для работодателей, так как способствует повышению производительности труда.

Государство проявляет заботу о своих гражданах путем законодательного регулирования труда и отдыха работников. Ущемление прав работников в данном случае имеет особенно серьезные последствия. Если нарушаются права, касающиеся иных аспектов трудовых отношений, их можно восстановить и возместить нанесенный ущерб. Если же нарушено право на отдых, то вся деятельность, направленная на его восстановление, теряет смысл: вред уже причинен и не может быть ничем компенсирован.

Очевидно, что обеспечить баланс времени работы и отдыха можно только при строгом соблюдении действующего законодательства. Однако судебная практика указывает на то, что нормы ТК РФ, регулирующие время отдыха, часто нарушаются. Помимо этого, нужно отметить, что при применении трудового законодательства возникают сложности — это обусловлено неопределенностью содержания некоторых норм.

База аналитики: 131 обращение граждан в ЛФП по вопросам реализации в трудовых отношениях права на отдых, из них от членов профсоюзов 75 обращений, от работников, не состоящих в профсоюзах, — 56. Проведен анализ судебной практики судов общей юрисдикции Санкт-Петербурга и Ленинградской области за 2018–2019 годы.

Процентные соотношения показателей Правового управления аппарата ЛФП, ГИТ в СПб, Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга по исследуемой теме составляют:

- нарушения по вопросам рабочего времени и времени отдыха, выявленные ГИТ в СПб, — 5,1 % от всех нарушений;
- нарушения в области времени отдыха, выявленные Комитетом по социальной политике, — 5 % от всех нарушений;
- обращения, поступившие в Правовое управление аппарата ЛФП, — 2 % от всех обращений.

Обращения по заданной проблеме, принятые Правовым управлением аппарата ЛФП, можно разделить на следующие тематические группы:

- предоставление отпусков — 117 обращений;
- предоставление отпусков за неблагоприятные условия труда — 8;
- предоставление перерывов для отдыха и питания — 6.

Анализ данных обращений показывает, что их основная масса касается отпусков (117).

При этом по вопросам отпусков члены профсоюзов и работники, не организованные в профсоюзы, обращались примерно равное количество раз (62 и 55 соответственно).

Отмечается, что члены профсоюзов чаще обращаются за консультациями, чтобы уточнить свои права. Работники, не состоящие в профсоюзах, напротив, обращаются за помощью, когда их права уже нарушены, например в случае отказа предоставить им оплачиваемый отпуск или принуждения к отпуску без сохранения заработной платы.

5.1. ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

1. Возникают конфликты в случае перевода работника из одного юридического лица в другое. Субъективно работник считает, что его право на отпуск сохраняется, поскольку ему остаются до конца неясными юридические последствия перевода, а они таковы: на прежнем месте работы ему либо предоставляют отпуск перед переводом, либо выплачивают компенсацию.

2. Работники затрудняются ответить на вопрос: обязан ли работодатель учитывать их пожелания при составлении графика отпусков? Формально у работодателя нет такой обязанности, но если он все же обращается к сотруднику предприятия с таким вопросом, а потом утверждает график без учета позиции работника, то последний ошибочно считает это нарушением своих прав.

3. Одним из видов нарушений законодательства является лишение отдельных категорий сотрудников права на отпуск в удобное для них время. Например, при формировании графика отпусков работодатель указывает конкретные даты его предоставления, в том числе и работникам особых категорий, упомянутых в ст. 262.1 и 262.2 ТК РФ. Когда такие работники пытаются реализовать свое право, работодатели нередко отказывают им, ссылаясь на то, что график отпусков уже сформирован и изменению не подлежит.

4. В некоторых случаях работодатели при предоставлении отпуска (как коллективного, так и отдельному сотруднику) указывают в графике два и более периодов отдыха. Особенно часто это бывает при определении отпуска за работу с вредными условиями труда. Однако согласно ст. 125 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен только по соглашению сторон.

5. В графике отпусков указывается не конкретная дата начала отпуска, а только его продолжительность и месяц (не день) предоставления.

6. В целях лишения работников отпуска, предоставлявшегося до перехода на специальную оценку условий труда по итогам аттестации рабочих мест, работодатель вместо организации специальной оценки и улучшения условий труда формально переводит работника на другую должность (без изменения иных условий трудового договора). На новом же рабочем месте не действуют переходные положения, которые позволяли сохранить установленный по итогам аттестации рабочих мест отпуск, поэтому работнику работодатель уже не предоставляет дополнительный отпуск.

7. В части выбора дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день действующее законодательство имеет некоторые пробелы. Статья 153 ТК РФ не определяет порядок реализации работником права на получение дня отдыха. В связи с этим на практике сложилось несколько основных подходов: работник выбирает день отдыха в любое время, а работодатель его

предоставляет; работник определяет день отдыха тогда же, когда дает согласие на работу в выходной или праздничный день; работник ограничивается по сроку в выборе дня отдыха и по истечении этого срока теряет право на день отдыха, а повышенную оплату отработанного дня работодатель уже не предоставляет взамен дня отдыха. Последнее решение очевидно нарушает трудовое законодательство.

8. Работодатели устанавливают длительные перерывы для отдыха и питания работников, но фактически принуждают их работать во время перерывов без оплаты. Это особенно характерно для производств, где невозможно установить перерыв.

9. Анализ судебной практики по вопросам о порядке предоставления отпусков показывает, что отсутствие обязанности работодателя отвечать на обращения работника (заявление о предоставлении отпуска) приводит к тому, что работники считают свои права нарушенными.

10. Работодатели не соблюдают требования СанПиН 2.2.4.3359-16 в части сокращения пребывания работника на рабочем месте, имеющем отклонения от нормальных показателей микроклимата помещений. Сложность осуществления замеров температуры не позволяет работнику воспользоваться правом на самозащиту и отказаться от работы в таких условиях. Защита же со стороны органов государственного контроля (надзора), которые обычно реагируют в течение 30 дней или позже, неактуальна при разовых или непродолжительных отклонениях от нормальных показателей микроклимата в помещении.

11. В данном аспекте социально-трудовых отношений, как и во многих других, затронутых в настоящем исследовании, причиной нарушений прав работников или возникновения социальной напряженности выступает, в частности, низкий уровень правовых знаний у работников. Так, люди не всегда понимают, что предлагаемые работодателем способы реализации их права на отдых не соответствуют действующему законодательству. Это касается, например, разделения отпуска на части без согласия работника, который обычно считает такие действия работодателя допустимыми. Кроме того, работники часто нуждаются в разъяснении действующего законодательства. Особенно много вопросов возникает у них относительно учета пожеланий сотрудников при составлении работодателем графика отпусков или преимущественного права на получение отпуска.

5.2. ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ВОПРОСОВ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

1. Для устранения нарушений, допускаемых при составлении графиков отпусков, необходимо ч. 1 ст. 123 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. График отпусков содержит дату начала оплачиваемого отпуска и его продолжительность».

2. Поступают обращения членов профсоюзов о том, что им требуется предоставление перерыва для отдыха и питания в ином размере, чем установлен работодателем. Особенно это важно для лиц с семейными обязанностями. Следует учитывать, что такой категории работников в соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ может устанавливаться неполное рабочее время, но эта норма не регулирует время перерывов для отдыха и питания. В связи с этим предлагается дополнить ст. 108 ТК РФ частью четвертой следующего содержания:

«Работодатель обязан изменить продолжительность перерыва для отдыха и питания по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом измененная продолжительность перерыва для отдыха и питания вводится на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления измененной продолжительности перерыва для отдыха и питания, а режим рабочего времени и времени отдыха, время перерывов в работе устанавливаются в соответствии с пожеланиями работника и с учетом условий производства (работы) у данного работодателя».

3. Требуется усилить роль профсоюзов в регулировании вопросов реализации права работников на отдых. Следует отметить,

что профсоюзы оказывают влияние на работодателей в данном аспекте, но ситуация осложняется тем, что, как правило, такие нарушения носят латентный характер и часто профсоюз может узнать о них только от самого работника. Действующее трудовое законодательство в ряде случаев прямо предполагает участие профсоюзов в правоотношениях, связанных с установлением времени отдыха, но этого явно недостаточно для защиты прав и законных интересов работников.

4. Отсутствие обязанности работодателя отвечать на запросы работника является проблемой для разных аспектов трудовых отношений, но особенно оно обостряет ситуацию, связанную со временем отдыха. Такое положение дел становится причиной социальной напряженности — например, она возникает тогда, когда работодатель не сообщает о своем решении по предоставлению отпуска работнику. Кроме того, для работника появляются вполне реальные риски: нередко люди пишут заявление о предоставлении им отпуска и, считая, что он им будет в любом случае предоставлен, не выходят на работу. В целях устранения данных негативных тенденций допустимо дополнить ТК РФ ст. 62.1:

«Статья 62.1. Рассмотрение обращений работников работодателем

Письменное обращение (заявление), поступившее работодателю от работника, рассматривается работодателем. О принятом решении по обращению (заявлению) работодатель сообщает работнику в письменном виде в течение 5 рабочих дней, если иной срок не указан работником или не исходит из сути обращения».

5. Положение работника можно улучшить не только путем совершенствования трудового законодательства, но и с помощью актов социального партнерства.

Например, работники считают, что их статус позволяет требовать от работодателя предоставления отпусков, в том числе оплачиваемых, учитывать их пожелания по поводу периодов отпусков. В актах социального партнерства целесообразно закреплять дополнительные гарантии для работников по вопросам отпусков, например расширять перечень случаев предоставления работнику отпуска по его требованию, предусматривать порядок учета пожеланий работников при составлении графика отпусков.

Глава 6

СОСТАВЛЕНИЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИСПОЛНЕНИЕ И КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Социально-трудовые отношения невозможно представить без социального партнерства. Оно являет собой диалог между работниками и работодателем (в ряде случаев с участием органов государственной власти), посредством которого стороны могут достигнуть взаимовыгодных договоренностей.

Важной формой выражения социального партнерства выступает коллективный договор. Именно коллективный договор (соглашение) позволяет создать для работника повышенные гарантии по сравнению с предусмотренными действующим законодательством.

Наличие в организации коллективного договора — это показатель добросовестности работодателя, который усиливает его привлекательность как для контрагентов, так и для соискателей. Работники в этом случае чувствуют себя защищенными, рассматривают работодателя не как источник дохода или, в худшем случае, противника, но прежде всего как союзника, с которым можно вести успешный диалог.

Нарушение же права на ведение коллективных переговоров, отказ от заключения коллективного договора губительны не только для положения работника, но и для трудовых отношений в целом, так как всегда порождают социальный конфликт.

База аналитики: 104 обращения граждан в ЛФП по вопросам составления, заключения, исполнения коллективных договоров, соглашений. Из них 96 обращений от членов профсоюза, 8 — от работников, не состоящих в профсоюзах.

Проведен анализ судебной практики судов общей юрисдикции Санкт-Петербурга и Ленинградской области за 2018–2019 годы.

Процентные соотношения показателей Правового управления аппарата ЛФП, ГИТ в СПб, Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга по исследуемой теме составляют:

— нарушения, связанные с коллективными договорами и соглашениями, выявленные ГИТ в СПб, — 0,1 % от всех нарушений;

— Комитетом по социальной политике Санкт-Петербурга нарушения в рассматриваемой сфере не выявлены;

— обращения, поступившие в Правовое управление аппарата ЛФП, — 2 % от всех обращений.

Обращения по заданной проблеме, принятые Правовым управлением аппарата ЛФП, можно разделить на следующие тематические группы:

— общие вопросы о коллективном договоре — 8 обращений;

— порядок заключения и изменения коллективного договора — 46;

— оказание помощи в формулировании условий коллективного договора — 4;

— анализ условий коллективных договоров — 38;

— трехстороннее соглашение по региону — 4;

— отраслевое соглашение — 4.

В целом для рассматриваемой темы характерно то, что и работники, и работодатели не в полной мере понимают регламентирующие вопросы коллективных договоров нормы, поэтому им требуются юридические консультации.

Члены профсоюзов реже жалуются на допущенные в отношении них нарушения, обращаясь, как правило, за разъяснением действующего законодательства. Работники, не объединенные в профсоюзы, не так часто интересуются вопросами коллективных договоров. Для них более насущный вопрос, соблюдаются ли их права, а в получении дополнительных гарантий они практически не заинтересованы.

6.1. ОСНОВНЫЕ ВИДЫ НАРУШЕНИЙ ПРИ ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ СОСТАВЛЕНИЯ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИСПОЛНЕНИЯ И КОНТРОЛЯ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ

1. Отсутствие достаточных правовых знаний у работников и работодателей влечет за собой необоснованные конфликты.

2. Нередко работодатели используют пробелы в законодательстве для нарушения прав работников. Скажем, пробелы в правовом регулировании социального партнерства, хотя сами по себе и незначительны, тем не менее лишают социальное партнерство смысла как диалога равных, давая работодателям рычаги давления на работников.

3. Представители работодателей уклоняются от участия в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора.

4. Участились случаи отказа работодателей вступать в переговоры с имеющей полномочия первичной профсоюзной организацией, если та не предоставляет протокол об избрании председателя профсоюза и устав организации, а в некоторых случаях — полный список ее членов.

5. Отказ работодателя разъяснить работнику его права влечет за собой социальную напряженность. Отдельные конфликты, возникающие при проведении коллективных переговоров, вызваны отказом работодателей участвовать в совместной с работниками и их представителями деятельности без правового обоснования.

6. В некоторых случаях профсоюзы стремятся расширительно толковать трудовое законодательство и придерживаются позиции, что они в любом случае являются представителями работников при ведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора вне зависимости от численности профсоюзной организации или наделения ее соответствующими полномочиями.

7. При наделении профсоюзной организации полномочиями вести коллективные переговоры или выборе для этого иного представительного органа возникают правовые проблемы. Они обусловлены тем, что правовое регулирование содержит пробелы, в частности отсутствует описание процедуры избрания представителя работников для ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора.

8. Работодатели могут затягивать процесс подписания коллективного договора после проведения переговоров. Требования ч. 2 ст. 40 ТК РФ, касающиеся обязательности подписания коллективного договора при недостижении согласия сторон по отдельным положениям проекта через три месяца со дня начала коллективных переговоров, невозможно реализовать, если при этом стороны не ведут протокол и не отмечают в нем те условия коллективного договора, с которыми согласны все участники процесса.

9. Практически не встречаются случаи отказа работодателей от регистрации коллективного договора, однако ей препятствует региональное законодательство. Так, в соответствующих административных регламентах указываются необоснованные требования к документам, предъявляемым при регистрации

коллективного договора: например, необходимость протокола о наделении представителя работников полномочиями, протокола о принятии коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

10. Анализ коллективных договоров показывает, что на многих предприятиях эти документы содержат минимум социальных гарантий, предусмотренных законодательством, без конкретизации условий и дополнительных положений, стимулирующих трудовую деятельность работников.

11. В коллективные договоры включаются пункты о применении дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законом.

12. Некоторые работодатели не вполне понимают, что коллективный договор может содержать любые условия, не ухудшающие положение работников. Отмечается стремление работодателей закрепить в коллективном договоре только те обязательства, которые предусмотрены трудовым законодательством.

13. Трудовое законодательство в подавляющем большинстве случаев не предоставляет профсоюзам аргументов при ведении переговоров. Иными словами, в нем практически отсутствуют нормы, регулирующие включение работодателем того или иного условия именно в коллективный договор, а не в локальный нормативный акт или трудовой договор работника.

14. Отсутствие в организации действующего профсоюза приводит к тому, что коллективный договор в ней чаще всего не заключается, что сводит на нет усилия по улучшению социально-экономического положения работника.

6.2. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОСТАВЛЕНИЯ, ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИСПОЛНЕНИЯ И КОНТРОЛЯ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ

1. Целесообразно внести изменения в действующее законодательство в части расширения случаев, когда работодатель может изменять правовое положение работника только посредством коллективного договора (как в ст. 92, 94, 104 и 117 ТК РФ). Это позволит усилить заинтересованность работодателей в заключении коллективных договоров и предоставит профсоюзным организациям дополнительные аргументы при ведении коллективных переговоров.

2. Устранить риски возникновения при коллективных переговорах споров, связанных с толкованием трудового законодательства, может формализация этой процедуры. В правовых нормах допустимо более подробно описать порядок определения представителей работников, а также их права и обязанности, порядок проведения общего собрания и конференции работников — в таком случае не будет повода спорить о полномочиях представителей работников. В целом процедура ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора может иметь более глубокое правовое регулирование, в том числе в части возложения обязанности на стороны вести протокол совместных заседаний, определения минимального количества таких заседаний, других вопросов. В то же время подобная формализация процедуры может снизить гибкость переговорного процесса.

3. При проведении государственного контроля (надзора) за соблюдением требований трудового законодательства крайне важно обращать внимание на то, следуют ли работодатели условиям коллективного договора, соглашения.

4. Органам исполнительной власти следует проверять актуальность требований, изложенных в соответствующих административных регламентах: описанная там процедура уведомительной регистрации коллективного договора не должна включать условия, не предусмотренные трудовым законодательством.

Глава 7

УКЛОНЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ ОТ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Расширение договорного регулирования в организациях явилось результатом укрепления социального партнерства. Закон признает коллективным договором правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

При обсуждении и заключении коллективного договора стороны руководствуются принципами добровольности, уважения и учета потребностей друг друга, заинтересованности в участии в договорных отношениях.

Часть 2 ст. 5 ТК РФ включает коллективные договоры и соглашения в состав источников трудового права. Тем самым ТК РФ прямо признает их правовыми актами, регулирующими трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Это позволяет сочетать государственное и договорное регулирование трудовых отношений.

Коллективный договор является источником права в связи с тем, что в нем содержатся нормы трудового права, являющиеся результатом согласования волеизъявления сторон. Именно нормативность, характеризующая коллективные договоры, относит их к источникам права, несмотря на их существенное отличие от источников статутного права.

Подготовке и заключению коллективного договора предшествуют коллективные переговоры. В ст. 2 Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам»¹ дается такое определение этого понятия: все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей с одной стороны и одной или несколькими организациями работников — с другой, в целях определения условий труда и занятости; регулирования отношений между работодателями и работниками; регулирования отношений

¹ Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» (заключена в г. Женеве 19 июня 1981 г.) // СЗ РФ. 2011. № 51. Ст. 7450.

между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.

Согласно ст. 36 ТК РФ представители работников и работодателей могут проявлять инициативу по проведению коллективных переговоров. Получив письменное предложение о начале таких переговоров, представители стороны обязаны вступить в них в течение семи календарных дней. Хотя за уклонение от участия в коллективных переговорах предусмотрена административная ответственность, с таким видом правонарушений по-прежнему приходится сталкиваться.

Отмечается, что далеко не во всех организациях имеется действующий коллективный договор, несмотря на желание работников или их представителей.

Хотя закон предоставляет определенные льготы, в том числе и материального характера для работодателей, заключивших коллективный договор, чаще всего именно они стараются избежать участия в переговорах.

Способы уклонения работодателя или представляющих его лиц от участия в переговорах и заключения коллективного договора могут быть различными. Уклонением следует считать не только активные действия, но и бездействие администрации организации (предприятия), например отсутствие реакции на предложение о начале переговоров либо нарушение установленного законом срока их осуществления. Также работодатель может препятствовать нормальной работе комиссии по ведению коллективных переговоров путем отказа в предоставлении помещения или необходимой информации и др.

Таким образом, система административных наказаний видится недостаточно действенным комплексом мер воздействия на недобросовестных участников коллективных переговоров.

База аналитики: 3371 коллективный договор, заключенный в Санкт-Петербурге в 2018–2019 годах, из них 3002 в бюджетном секторе, 369 — во внебюджетном.

По данным Управления социального партнерства аппарата ЛФП, причинами уклонения администрации организаций (предприятий) от заключения коллективных договоров являются:

- финансовые трудности работодателя — 5 %;
- нежелание работодателей брать на себя дополнительные обязательства — 6 %;

- отсутствие предложений заключить коллективный договор со стороны профсоюзной организации — 2 %;
- малочисленность профсоюзной организации (менее 50 % от числа работников предприятия) — 87 %.

7.1. ПРИЧИНЫ И ФОРМЫ УКЛОНЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ ОТ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

1. Руководители предприятия не желают заключать коллективный договор с профсоюзной организацией, которая не представляет большинство работников данного предприятия. Иными словами, работодатель аргументирует отказ участвовать в переговорах по заключению коллективного договора отсутствием представительного органа работников.

2. В организациях, где нет платных услуг или иных доходов от предпринимательской деятельности, работодатели не имеют возможности предоставить работникам дополнительные социальные гарантии. Обычно эта причина характерна для организаций, финансируемых из бюджета того или иного уровня.

3. При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзных организаций каждой из них дается право войти в состав единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества состоящих в этих профсоюзах работников. Встречаются случаи отказа профсоюзной организации от участия в едином представительном органе.

7.2. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

1. Государство должно участвовать в формировании коллективно-договорных отношений. Заинтересованность сторон всегда является основой принятия положительного решения. В данном случае для работодателя серьезным стимулом принятия коллективного договора является формирование системы льготных условий финансирования и налогообложения.

2. Процесс подготовки заключения коллективного договора состоит из следующих этапов.

I. Определить представителей работников и работодателей, способных инициировать проведение коллективных переговоров, осуществить подготовку, заключение или изменение коллективного договора, соглашения (ч. 1 ст. 36 ТК РФ) с соблюдением условий, предусмотренных в ч. 2–4 ст. 37 ТК РФ.

II. Направить в течение семи календарных дней со дня получения предложения о начале коллективных переговоров инициатору их проведения ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров, а также их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за тем, когда инициатор их проведения получает названный ответ (ч. 2 ст. 36, ч. 5 ст. 37 ТК РФ).

III. Предоставить второй стороне необходимую для ведения коллективных переговоров информацию не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса (ч. 7 ст. 37 ТК РФ).

IV. Сформировать комиссию по ведению коллективных переговоров (ч. 2 ст. 36 ТК РФ), провести коллективные переговоры (с соблюдением требований, указанных в ч. 8–9 ст. 37 ТК РФ).

V. Определить порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 42 ТК РФ).

VI. Подписать коллективный договор, даже если стороны не достигли согласия по отдельным положениям его проекта, в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров. Договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ч. 2 ст. 40 ТК РФ).

VII. Направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду (ч. 1 ст. 50).

3. Интересы работников представляет первичная профсоюзная организация, но она может иметь небольшую численность, что приходится учитывать при формировании представительного органа работников. В тексте ТК РФ часто используется термин «представительный орган», но на практике профсоюзный актив, как правило, не различает понятия «выборный орган» и «представительный орган» и не знает, в чем заключаются особенности легитимности представительного органа. Поэтому при попытках активизировать процедуру защиты прав работников совершаются ошибки, что снижает защитные возможности первичной

профсоюзной организации. Таким образом, с представителями профсоюзного актива необходимо вести разъяснительную работу.

4. Во многих организациях представители работников получают лишь устный отказ от ведения переговоров по заключению коллективного договора. Это не дает возможности обжаловать отказ. В других случаях, несмотря на явное нарушение законов, представители работников не обращаются в органы государственного контроля (надзора) или в суд. Причина, как правило, кроется в нежелании начинать спор с работодателем и надежде на сохранение деловых отношений. Такую практику следует пресекать.

5. В настоящее время перед профсоюзным движением возникает ряд вызовов, способствующих уклонению работодателей от заключения коллективных договоров и имеющих комплексный характер:

- снижение численности профсоюзов;
- изменение структуры занятости в связи с сокращением количества промышленных предприятий;
- развитие нетипичных форм занятости;
- высокая степень безработицы, риск потерять работу в связи с сокращением численности или штата работников организации или ее ликвидации.

Именно на эти вопросы профсоюзам необходимо обращать внимание для улучшения ситуации, связанной с заключением коллективных договоров.

Глава 8

СОКРАЩЕНИЕ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ ПРИ ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В любые исторические периоды стимулированию труда придавалось большое значение. Одним из способов стимулирования является предоставление трудовых льгот. Как исключение из общих правил, установленных законодательством, льготы выступают средством дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Помимо льгот в трудовом законодательстве закреплены нормы о привилегиях, позволяющие определить тех субъектов, которым исключение из правил необходимо для осуществления специфических трудовых обязанностей. Условия труда таких работников отличаются от обычных, и поэтому они пользуются повышенной защитой, предоставляемой им государством через действующее законодательство.

Нередко стороны при заключении коллективного договора согласовывают условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действовавшим ранее регулированием, а иногда — и с трудовым законодательством. Сокращение льгот и преимуществ при перезаключении коллективного договора вызывает недовольство работников. Это приводит к возникновению конфликтов.

База аналитики: 3371 коллективный договор, из них 2625 заключенных в 2018 году, 746 — в 2019-м; данные Управления социального партнерства аппарата ЛФП.

8.1. ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ НАРУШЕНИЙ И СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ

1. Коллективный договор является одним из основных документов, регулирующих отношения работника и работодателя. Такой договор, в частности, предназначается для предоставления работникам различных льгот, гарантий и компенсаций — как материального, так и нематериального характера.

2. Закрепление в коллективном договоре преимуществ для работников свидетельствует о воле работодателя создать для трудящихся более комфортные условия. Такими преимуществами могут быть различные выплаты, льготы, дополнительные отпуска и тому подобное, то есть те условия, которые выгодно отличаются от предусмотренных действующим законодательством.

3. Инициаторами заключения коллективных договоров, как правило, являются первичные профсоюзные организации. Средняя продолжительность переговорного процесса составляет два-три месяца. Коллективные договоры в большинстве случаев заключаются сроком на один или три года. При этом примерно 90 % коллективных договоров действуют три года.

4. На протяжении последних лет не меняется доля коллективных договоров, срок действия которых продлевается. Это свидетельствует о том, что не менее трети социальных партнеров предпочитает продлевать коллективный договор, а не вести реальные коллективные переговоры.

5. Существенная часть коллективных договоров дублирует трудовое законодательство, а некоторые — и отраслевые соглашения.

6. Нарастают трудности при подготовке и согласовании проектов коллективных договоров, а также при внесении изменений в них: работодатели пытаются добавить выгодные им условия не только во вновь заключаемые, но и в уже действующие договоры. Эти условия, как правило, касаются снижения заработной платы, приостановки действия обязательств, стимулирующих выплат, отмены неполного рабочего времени.

7. Дополнительные по сравнению с закрепленными в законодательстве социальные гарантии работникам, как правило, предусматриваются в коллективных договорах крупных организаций внебюджетного сектора. Такие гарантии могут включать различные стимулирующие и компенсационные выплаты; негосударственное пенсионное обеспечение; материальную помощь пенсионерам — бывшим работникам предприятия, работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию, женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет; выделение средств на профессиональное развитие персонала; проведение физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприя-

тий; оздоровление работников и членов их семей; улучшение жилищных условий работников.

8. Перезаключение коллективных договоров нередко порождает конфликт интересов между работниками и работодателями. Это обусловлено следующими обстоятельствами.

I. Понимание необходимости дополнительных льгот и гарантий у работодателя и работников существенно различается, что отчетливо проявляется в период подготовки коллективного договора.

II. Работодатели стремятся заменить коллективный договор трудовым договором. Они часто аргументируют свою позицию тем, что в основной массе работники не являются уникальными специалистами, а значит, нет необходимости вводить и закреплять в коллективном договоре меры, препятствующие текучести кадров. Для удержания тех кадров, в которых работодатель заинтересован, он использует трудовой договор.

III. Профсоюзы, в свою очередь, стремятся защитить интересы всего трудового коллектива предприятия. В целях справедливого распределения результатов труда между всеми работниками при перезаключении коллективного договора на новый срок они пытаются не только сохранить все положения ранее действовавшего документа, но и добавить новые гарантии для работников.

9. Можно выделить несколько факторов, отрицательно влияющих на практику перезаключения коллективных договоров, внесения в них изменений.

I. Работодатель не обязан сохранять существующие льготы и гарантии действующего коллективного договора.

II. Даже при наличии протокола разногласий не ведутся коллективные трудовые споры. Протокол остается лишь документом, отражающим позиции сторон в переговорах.

III. Администрация отказывается давать достоверную информацию о финансово-экономическом положении организации. Часто представители работников не могут аргументировать свои предложения и вынуждены верить сообщению работодателя, как правилу, устному, о непростой финансово-экономической ситуации в организации.

8.2. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ПЕРЕЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

1. Условия коллективного договора распространяются на всех сотрудников организации, поэтому при наличии идентичных обстоятельств недопустимы ограничения дискриминационного характера, которые лишают часть работников дополнительных льгот и гарантий, содержащихся в договоре. Полагаем, что в данном документе должны быть четко прописаны условия, при наличии которых осуществляются выплаты, предоставляются льготы и гарантии. Если такие условия отсутствуют, то выборочность контингента недопустима.

2. Если работодатель ссылается на тяжелое финансовое положение, то он обязан доказать, что не может выплачивать денежные средства по этой причине. Порядок предоставления и оценки такой информации должен предусматриваться коллективным договором.

3. Стоит отметить, что возложение на работодателя обязанности обосновывать невозможность реализации условий коллективного договора, которые поставлены в зависимость от финансового положения организации, упростит и судебную защиту работников.

Глава 9

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Социально-трудовые отношения подразумевают уважение сторонами прав и интересов друг друга. Работодатель не может произвольно уволить работника. Возможность расторжения трудового договора без должных оснований приводит к нестабильности трудовых отношений, многократно усиливает риск возникновения социально-трудового конфликта.

В этой связи любое основание увольнения должно быть объективным и предусматривать надлежащий объем компенсаций в связи с прекращением трудового договора в зависимости от характера причин, послуживших основанием для этого. Только строгая и понятная процедура увольнения работника позволит сохранить баланс интересов работодателей и трудящихся.

Давление на работника в целях его увольнения по собственному желанию или соглашению сторон, то есть с лишением его социальных гарантий, недопустимо. В пределах одного предприятия это приводит к снижению производительности труда как увольняемого, так и других работников. В масштабах страны это может привести к утрате доверия работников к трудовому законодательству и правовой системе в целом.

Стоит констатировать, что основной формой воздействия работодателей на работников в настоящий момент является не поощрение за труд (если не считать стимулирующих выплат), а дисциплинарные взыскания. Такой вывод можно сделать из-за отсутствия обращений по вопросам поощрения и обилия споров по дисциплинарным взысканиям.

Правовое регулирование дисциплинарной ответственности содержит пробелы. Более того, оно не учитывает того, что трудовые отношения активно меняются.

Отдельно стоит отметить, что право работодателя на осуществление хозяйственной деятельности и принятие организационных решений подразумевает также возможность увольнения сотрудников по сокращению численности или штата работников организации. Такое увольнение предполагает специальную процедуру

и выплату работнику выходного пособия, сохранение за ним среднего заработка на период трудоустройства.

База аналитики: 948 обращений по вопросам расторжения трудовых договоров, поступивших от членов профсоюзов (407) и работников, не являющихся членами профсоюзов (541).

Проведен анализ судебной практики судов общей юрисдикции Санкт-Петербурга и Ленинградской области за 2018–2019 годы.

Количество обращений в Правовое управление аппарата ЛФП по исследуемой теме от общего их числа составляет 17 %.

ГИТ в СПб не ведет отдельного учета обращений по заданной теме в связи с тем, что вопросы восстановления на работе подсудны только суду, а Государственная инспекция труда не участвует в их рассмотрении (ст. 382, 391 ТК РФ). Вероятно, по этой же причине и Комитет по социальной политике Санкт-Петербурга не ведет отдельного учета таких нарушений.

Процентные соотношения обращений, касающихся разных аспектов заданной темы, к общему числу обращений, поступивших в Правовое управление аппарата ЛФП, составляют:

- увольнение по соглашению сторон — 1 %;
- о «прессинге» на рабочем месте — 2 %;
- увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение) — 6 %;
- увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение) — 1 %;
- увольнение по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (однократное неисполнение) — 0 %;
- увольнение по инициативе работодателя (кроме перечисленных) — 1 %;
- увольнение по медицинским показаниям — 1 %;
- иные основания увольнения — 3 %;
- гарантии лицам с семейными обязанностями при увольнении — 1 %;
- о выдаче трудовой книжки и ее ведении — 1 %.

Большинство вопросов, касающихся расторжения трудового договора, поступило в ЛФП от работников, не организованных в профсоюзы (541 обращение), члены профсоюзов подвергались увольнениям реже (407 обращений). При этом не состоящие в профсоюзах сотрудники чаще сталкиваются с давлением на рабочих местах (91 обращение от таких работников, 31 — от членов профсоюзов).

По вопросам применения дисциплинарных взысканий всего в ЛФП поступило 274 обращения граждан, из них от членов профсоюзов 166, от работников, не состоящих в профсоюзах, — 108.

9.1. ТИПИЧНЫЕ ВИДЫ НАРУШЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Отсутствие достаточных правовых знаний приводит к тому, что работников легко ввести в заблуждение: они не воспринимают предлагаемые работодателем условия расторжения трудового договора или угрозу увольнения как противоречащие действующему законодательству. Чаще всего работодатели принуждают работника к увольнению по собственному желанию, реже — по соглашению сторон трудового договора (обычно без выплаты дополнительной компенсации работнику). Среди целей такого принуждения — экономия на расходах, связанных с расторжением трудового договора, увольнение работника по основанию, которое помешает ему защитить свои интересы в суде; решение личного конфликта с работником, возникшего в том числе из-за активной защиты им своих трудовых прав.

Обычно работодатели угрожают работнику увольнением по дискриминирующим основаниям. В некоторых случаях работодатели обещают изменить условия трудового договора работника на такие, которые будут ему невыгодны.

Отдельный способ давления — угроза работодателя прекратить начисление стимулирующих выплат (премий). Этому способствует отсутствие в действующем законодательстве строгого порядка выплаты премий.

Спорным является случай, когда работодатель отказывает сотруднику в работе в выходные и праздники. Работники нередко воспринимают такой отказ как давление, но в данной ситуации сложно установить истинный мотив: возможно, работодатель заботится о здоровье персонала.

2. Тесно связана с прессингом на рабочем месте такая тема обращений, как гарантии лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора. Нередко работодатели, не имея законной возможности уволить эту категорию работников, создают условия, вынуждающие их уйти по собственному желанию.

3. С отказом выдать им трудовую книжку чаще сталкиваются лица, не организованные в профсоюзы. В ряде случаев работодатели таким образом стремятся удержать работника в организации, нанося ему вред. Еще одной причиной является отсутствие самой трудовой книжки в связи с нарушением порядка делопроизводства.

4. Пункт 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ к основанию для расторжения трудового договора относит ликвидацию организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Главная правовая проблема при применении этого основания — определить момент, когда работник может быть уволен.

5. При расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников организации работодатели обычно используют несколько оснований для проведения указанной процедуры — уменьшение объемов производства и изменение структуры организации. Второе основание является спорным: оно позволяет после начала процедуры сокращения часть работников перевести в новое структурное подразделение, а часть оставить и сократить их должности. Такое сокращение является мнимым, однако доказать его фиктивность крайне сложно.

6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодатель предупреждает каждого члена коллектива персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Формально работодатели допускают нарушение в случае уведомления работников за два месяца до увольнения, а не за два месяца и один день.

7. Часть 2 ст. 180 ТК РФ содержит пробел — не указан срок окончания мероприятий по сокращению численности или штата работников организации и соответственно увольнения работника. Это предоставляет работодателю возможность после уведомления о предстоящем увольнении уволить работника значительно позже срока, обозначенного в статье.

8. Пробел усложняет и применение ч. 3 ст. 180 ТК РФ. В соответствии с ней работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч. 2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения сро-

ка предупреждения об увольнении. В связи с тем, что определить оставшееся время не представляется возможным, как правило, работодатели выплачивают компенсацию за два месяца, даже если реальное сокращение произошло значительно позже.

9. Типичным нарушением при увольнении за неоднократное совершение дисциплинарного проступка является увольнение работника в день его отказа предоставить запрошенное объяснение. Даже в том случае, если работник отказался предоставить такое объяснение, действующее законодательство позволяет ему сделать это позже.

10. Часто встречается и другое нарушение — применение нескольких дисциплинарных взысканий, включая увольнение, уже после совершения проступков работником. То есть в таком случае к моменту совершения последнего проступка работник еще не имеет дисциплинарных взысканий.

11. Следует пересмотреть правоприменительную практику в части наказания в виде увольнения за неоднократное совершение проступков. Нередко под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей работодатели понимают совокупность любых проступков, включая одновременно, например, опоздание и недочеты при исполнении обязанностей. Этим нарушается сама цель любого дисциплинарного взыскания — побудить работника прекратить совершать проступки. В связи с этим более корректно было бы считать неоднократным неисполнением трудовых обязанностей совершение проступков одного вида (например, опоздание на работу).

12. Работники редко обращаются по поводу увольнения по основанию несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Обычно вопросы работников связаны не с самим увольнением, а с процедурой аттестации, которую трудовое законодательство не определяет.

13. В основном при расторжении трудового договора по соглашению сторон работников интересуют следующие вопросы:

- возможность изменения заключенного ранее соглашения в одностороннем порядке работником или работодателем;
- возможность получения дополнительной выплаты при увольнении (наличие соответствующей обязанности работодателя);

— причитающиеся выплаты (окончательный расчет, выходное пособие, если бы работник был уволен по иным основаниям, а не по соглашению сторон).

14. Основной вопрос работников, касающийся расторжения трудового договора по собственному желанию, связан с тем, можно ли уволиться без соблюдения двухнедельного срока, определенного ч. 1 ст. 80 ТК РФ для предупреждения работодателя.

15. Анализ судебной практики по рассматриваемой проблеме указывает на то, что восстановление в суде нарушенных прав вследствие расторжения трудового договора по сокращению численности или штата осложняется неточностями и пробелами в правовом регулировании, отсутствием важных правовых механизмов.

I. Главной причиной, по которой люди считают незаконным свое увольнение в связи с сокращением численности или штата работников организации, является отказ работодателя предоставить информацию об имеющихся вакантных должностях. При этом работникам не удается доказать, что такие должности были на момент их увольнения. Нередко работодатели искусственно исключают вакансии из штатного расписания, чтобы не оставлять работника в организации.

Отсюда вытекает основная проблема при защите прав работников в данной категории споров. Поскольку работодатель не обязан размещать в открытом доступе перечень вакантных должностей, работник не обладает соответствующей информацией, необходимой ему для защиты своих прав.

II. Трудовое законодательство не дает определения понятия «вакантные должности», в связи с чем возникают споры о том, обязан ли работодатель предлагать работнику должности, занятые лицами, находящимися в длительном отпуске (например, по уходу за ребенком); должности, занятые внешними или внутренними совместителями.

III. В ряде случаев работники соглашались с процедурой сокращения численности или штата работников организации, увольняясь до истечения срока уведомления. Такой подход лишает их возможности защитить свои нарушенные права в суде, так как их согласие на увольнение воспринимается как согласие на увольнение.

16. Споры при увольнении в связи с окончанием срока действия трудового договора возникают из-за оснований, по которым заключен трудовой договор, или же из-за многократного перезаключения его на определенный срок. Суды, как правило, приходят к ошибочному выводу о допустимости перезаключения срочного трудового договора по соглашению сторон. Невозможно согласиться и с позицией судов о том, что такое продление трудового договора происходит по инициативе работника в связи с тем, что последний не заинтересован в дестабилизации трудовых отношений.

17. Действующее правовое регулирование не конкретизирует, как должно запрашиваться объяснение работника при применении к нему дисциплинарного взыскания. Формально представитель работодателя может запросить объяснение устно, а работник, в свою очередь, обязан предоставить его в письменной форме. Устное требование во многом лишает работника возможности дать комментарии по фактам, на которые указывает работодатель. Кроме того, в случае обжалования дисциплинарного взыскания работодатель сможет скорректировать суть своего запроса.

18. В связи с отсутствием порядка исчисления установленно-го двухдневного срока на предоставление работником объяснений на практике сформировалось несколько подходов к определению этого срока. В одном случае отсчет начинают со дня запроса объяснений, в другом — со следующего рабочего дня.

19. При установлении срока, в течение которого к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание, возникает проблема в части определения лица, которое может выявить дисциплинарный проступок. Например, если сотрудник нарушает режим рабочего времени (уходит с работы раньше, опаздывает), то часто это выявляет не работодатель, а организация, осуществляющая охрану его территории. В этом случае днем обнаружения проступка будет считаться день передачи сведений работодателю. Но не должен ли днем обнаружения проступка быть день фактического опоздания? Если работодатель передает функцию контроля за дисциплиной труда третьему лицу, имея реальную возможность выполнять данную функцию самостоятельно, это не должно влиять на правовое положение работника.

20. Следует вообще отметить, что значительная роль в современных трудовых отношениях принадлежит третьим лицам,

которыми, как правило, являются охранные предприятия, обеспечивающие пропускной режим, или техническим средствам контроля (камеры, пропускные системы). В связи с этим необходимо пересматривать порядок определения как дня обнаружения пропускка, так и лица, которое может его выявить.

9.2. ПУТИ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОЙ БАЗЫ

1. Для стабилизации трудовых отношений ч. 5 ст. 58 ТК РФ следует изложить в следующей редакции: «Трудовой договор, заключенный на определенный срок, продленный на определенный срок или перезаключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок».

2. В целях устранения рисков, связанных с невозможностью получить от бывшего работодателя трудовую книжку, необходимо при разъяснении последствий перехода на электронную трудовую книжку сообщать работникам, что отказ от физической трудовой книжки позволит лучше защищать права работника — работодатель уже не сможет удерживать у себя трудовую книжку работника, отказывать в ее ведении.

3. Предлагается изложить ч. 3 ст. 180 ТК РФ в следующей редакции: «Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Расторжение трудового договора до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, не лишает работника права обжаловать увольнение в суде».

4. Представляется допустимым ст. 81 ТК РФ дополнить ч. 8 следующего содержания: «Принятие работодателем решения о проведении сокращения численности или штата работников организации оформляется приказом (распоряжением), в котором указываются подлежащие сокращению должности или штатные единицы, сроки проведения сокращения и причины, которые послужили основанием для принятия такого решения».

5. Пункт 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предлагаем изложить в следующей редакции: «...неоднократного неисполнения работником без

уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание за неисполнение аналогичных трудовых обязанностей».

6. Допустимо ст. 78 ТК РФ дополнить ч. 2 следующего содержания: «Соглашение сторон о расторжении трудового договора заключается в письменной форме и должно содержать дату прекращения трудовых отношений. В соглашении стороны могут предусмотреть условие о выплате работнику выходного пособия и сроки его выплаты. Если срок выплаты выходного пособия не предусмотрен соглашением, то работодатель выплачивает его вместе с окончательным расчетом.

Соглашение не может включать условие снижения размера компенсации за неиспользованный отпуск, иных частей заработной платы, составляющих окончательный расчет».

7. Имеются процессуальные сложности в случае обжалования увольнения из-за отказа работника от перевода на другую работу, необходимого по медицинским показаниям. Проблема состоит в том, что работодатель принимает решение на основании заключения, которое выдает медицинская организация. Следовательно, при обжаловании увольнения необходимо требовать признания незаконным как самого увольнения, так и медицинского заключения, которое послужило основанием для него. С позиции гражданского процесса сложно выбрать способы защиты. Допустимо обратиться в суд с двумя исками — к работодателю и медицинской организации. В таком случае иск о восстановлении на работе не будет рассмотрен до того момента, пока не закончится рассмотрение требований к медицинской организации. Допустимо обратиться с иском о восстановлении на работе, привлечь медицинскую организацию в качестве третьего лица и провести экспертизу. Однако это не совсем корректный подход, потому как медицинское заключение не может быть признано незаконным, ведь медицинская организация не является ответчиком по делу. Возможно предъявление иска сразу к двум ответчикам, однако для его оформления требуется соблюсти ряд процессуальных особенностей.

Из изложенного можно сделать вывод, что при рассмотрении таких споров работнику будет крайне трудно защитить свои интересы самостоятельно, без привлечения юристов. Это представляется недопустимым.

8. Применение актов социального партнерства часто способствует улучшению положения работников, так как они могут предусматривать:

— повышенный размер выходного пособия при увольнении по сокращению численности или штата работников организации;

— особенности процедуры сокращения численности или штата работников организации, в том числе случаи запрета увольнения работника, дополнительные условия оценки преимущественного права на оставление на работе;

— обязанность работодателя вновь принять сотрудника на работу в случае, если его должность будет возвращена в штатное расписание.

9. Считаем, что ч. 1 ст. 193 ТК РФ необходимо изложить в следующей редакции: «До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Запрос объяснения осуществляется в письменной форме, в нем указываются конкретные факты, в отношении которых работник предоставляет объяснение. Если по истечении двух рабочих дней, в счет которых не засчитывается день запроса, указанное объяснение работником не предоставлено, оформляется соответствующий акт».

10. Предлагаем ч. 6 ст. 193 ТК РФ дополнить предложением следующего содержания: «В приказе (распоряжении) о применении дисциплинарного взыскания работодатель указывает проступок, совершенный работником, требования трудового договора, локальных нормативных актов или трудового законодательства, которые нарушил работник, подтверждение учета работодателем при применении дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, а также негативные последствия, возникшие вследствие совершения работником проступка».

Глава 10

ОХРАНА ТРУДА:

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, закреплено в ст. 37 Конституции Российской Федерации. Жизнь и здоровье работника представляют собой исключительные ценности: именно поэтому правовое регулирование охраны труда требует особого внимания со стороны государства. Следует отметить, что действующее законодательство достаточно подробно регламентирует вопросы, связанные с обеспечением безопасности условий труда на рабочем месте. Тем не менее надо признать, что уровень профессиональных заболеваний по-прежнему остается высоким, хотя и имеет тенденцию к снижению.

В условиях повышения требований к охране труда профсоюзным организациям при осуществлении контроля за состоянием охраны и условий труда рекомендовано усилить профилактическую составляющую, а защиту прав работников на здоровые и безопасные условия труда считать приоритетной задачей.

Для настоящего исследования имеет значение, что в профсоюзах установлено разделение полномочий между двумя инспекциями труда — правовой и технической. Последняя занимается вопросами охраны труда. В исследовании же используются материалы правовой инспекции труда ЛФП (части Правового управления аппарата ЛФП), которая охраной труда занимается только совместно с технической инспекцией труда ЛФП. Статистические показатели отражают только отдельные обращения граждан, но не совместную работу двух инспекций.

База аналитики: 66 обращений по вопросам охраны труда, поступивших в ЛФП, из них от членов профсоюзов 47 обращений, от работников, не состоящих в профсоюзах, — 19. Проведен анализ судебной практики судов общей юрисдикции Санкт-Петербурга и Ленинградской области за 2018–2019 годы.

Обозначим количественные показатели Правового управления аппарата ЛФП, ГИТ в СПб по исследуемой теме.

Количество обращений в Правовое управление ЛФП по вопросам охраны труда составляет 1 % от их общего числа.

Нарушения, выявленные ГИТ в СПб, затрагивают следующие сферы:

- обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты — 8,1 % от общего числа нарушений;
- соблюдение установленного порядка проведения оценки условий труда на рабочих местах — 5,1 % от общего числа нарушений;
- расследование, оформление и учет несчастных случаев на производстве — 3,1 % от общего числа нарушений;
- обучение и инструктирование работников по охране труда — 14,1 % от общего числа нарушений.

Обращения по заданной проблеме, принятые Правовым управлением аппарата ЛФП, можно разделить на следующие тематические группы:

- самозащита при угрозе жизни и здоровью — 0 обращений;
- проведение СОУТ — 5;
- обжалование результатов СОУТ — 3;
- возмещение ущерба в связи с несчастными случаями на производстве и профзаболеваниями — 16;
- СИЗ, смывающие и обеззараживающие средства, молоко и питание — 4;
- расследование травматизма, профзаболеваний и медицинские осмотры — 34;
- обучение и профессиональная подготовка по охране труда — 4.

Большинство вопросов по исследуемой проблеме поступило в ЛФП от членов профсоюзов (47 обращений). Работники, не являющиеся членами профсоюзов и имеющие ограниченные возможности для получения от них помощи по защите своих прав, реже обращались в ЛФП (19 обращений). При этом работники, не организованные в профсоюзы, как правило, не интересовались вопросами специальной оценки условий труда.

10.1. ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

1. Некоторые работодатели считают, что если работнику поручается какая-либо однократная работа, то в этом случае ее выполнение допустимо без обеспечения средствами индивидуальной

защиты и обучения сотрудника. Соответственно, и большинство работников считают допустимым однократное нарушение требований охраны труда.

2. Действующее законодательство содержит значительное количество нормативных актов по вопросам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. С одной стороны, это свидетельствует о высоком уровне правового регулирования охраны труда в России. С другой стороны, именно значительное количество нормативных правовых актов ограничивает возможность работников самостоятельно контролировать исполнение работодателями требований охраны труда. В отдельных случаях из-за того, что работник ошибочно оценивает объем своих прав, возникают трудовые конфликты.

3. Несовершенство процедуры обжалования результатов специальной оценки условий труда создает определенные сложности. Жалоба работника должна содержать причины его несогласия с результатами оценки. Проблема заключается в том, что отсутствуют правила, в соответствии с которыми работник может ознакомиться с протоколом, где зафиксирован процесс измерения вредных факторов и его результаты.

4. Если работник получает травму, работодатели часто стремятся доказать отсутствие связи между несчастным случаем и производством. Другой распространенный способ злоупотреблений со стороны работодателей — попытки доказать вину работника в возникновении несчастного случая при ее отсутствии.

5. Еще одной проблемой является сокрытие несчастных случаев на производстве. Нередко это происходит при содействии работника.

6. Анализ судебной практики за рассматриваемый период показал, что восстановление нарушенных прав работника осложняется неточностями и пробелами в правовом регулировании, отсутствием важных правовых механизмов. Можно привести следующие примеры.

I. В одном из дел право работника на компенсацию морального вреда при стойкой утрате трудоспособности связали с признанием такого состояния работника профессиональным заболеванием. Представляется, что ответственность работодателя перед работником не может быть ограничена формальным отнесением заболевания к профессиональному, равно как и не может ограничиваться

право работника на компенсацию морального вреда из-за утраты трудоспособности.

II. Новую специальную оценку в случае изменения условий труда конкретного работника работодатель должен провести через полгода или год (в зависимости от оснований) после предыдущей. Следовательно, если состояние здоровья работника ухудшится за период, когда специальная оценка условий труда на его рабочем месте не осуществлялась, он не сможет добиться признания полученного им заболевания профессиональным.

III. Вывод судов о том, что вина работодателя в возникновении несчастного случая или профессионального заболевания должна быть поставлена в зависимость от соблюдения им требований охраны труда, является достаточно справедливым. Однако действующее законодательство не учитывает вину работодателя при наступлении негативных последствий в тех случаях, когда он своими решениями создавал неблагоприятные для работника ситуации, позволяя работать сверхурочно, в выходные дни, не обеспечивая контроль над использованием времени отдыха. Данная проблема носит практический характер. В связи с запросами граждан, а также в силу того, что сложившаяся ситуация противоречит концепции социальной справедливости, считаем, что в действующее законодательство необходимо внести изменения.

IV. При решении вопроса о том, можно ли считать выплату по локальному акту работодателя компенсацией морального вреда, суды отмечают, что таким образом стороны трудовых отношений заранее договорились о конкретном размере компенсации размера морального вреда, причиненного работнику профессиональным заболеванием на производстве. В данном случае не учитывается, что оценивает вред, причиненный работнику, именно суд, а не стороны трудовых отношений. Сам факт обращения работника в суд уже указывает на то, что он не согласен с таким определением размера компенсации морального вреда.

7. Отсутствие у работодателя действующей профсоюзной организации затрудняет реализацию работниками прав, связанных с охраной труда.

10.2. ВОЗМОЖНЫЕ МЕРЫ ПО РАЗРЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ВОПРОСОВ ОХРАНЫ ТРУДА

1. Представляется целесообразным дополнить ч. 2 ст. 4 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»¹ п. 8 следующего содержания: «по письменному заявлению работника предоставлять ему в течение трех рабочих дней заверенные копии документов, связанных с проведением специальной оценки условий труда, включая протоколы, содержащие результаты осуществленных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям».

2. Необходимо усилить роль социального партнерства в вопросах охраны труда. Если обратиться к затронутым выше проблемам, то в соглашениях могут предусматриваться минимальные размеры компенсации морального вреда в случае возникновения профессионального заболевания, несчастного случая, определяться порядок предоставления профсоюзной организации полных данных о проведенной специальной оценке условий труда.

3. Несмотря на активную роль профсоюзов в обеспечении охраны труда, они не всегда имеют возможность участвовать в расследовании несчастных случаев, в частности, если пострадал работник, не являющийся членом профсоюза. Кроме того, действующее законодательство не предполагает компенсацию расходов профсоюзов на выполнение их социальной функции, которая так нужна работникам.

¹ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 30 декабря 2020 г.) // Российская газета. 2013. 30 дек. № 295.

Глава 11

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В ст. 75.1 Конституции Российской Федерации признается, что в нашей стране гарантируется уважение человека труда, а также обеспечивается социальное партнерство. Однако социально безответственные работодатели не всегда понимают ценность своих работников, не относятся к ним с должным уважением, допускают нарушения их прав.

Свои нарушенные права работники могут восстановить с помощью системы социального партнерства. Большую роль в ней играют профсоюзы: они проводят переговоры с работодателями, участвуют в комиссиях по трудовым спорам. Однако профсоюзным организациям не всегда удается добиться восстановления нарушенных прав работников только с помощью методов социального партнерства. Следующий шаг — обращение в суд или в органы государственного контроля (надзора). Работники же, не объединенные в профсоюзы, могут добиваться устранения нарушений только через суд или Государственную инспекцию труда.

В некоторых случаях работодатель отказывается добровольно восстанавливать права работников, поэтому крайне важно обеспечить их иными способами защиты своих интересов, причем такие способы должны быть понятными, доступными и действенными.

К сожалению, действующее законодательство разрешение многих споров в сфере труда относит к компетенции судов. Работники же, как правило, не имеют должных знаний, чтобы обратиться в суд самостоятельно, а бесплатная юридическая помощь доступна только членам профсоюзов.

Кроме того, судебная защита предполагает постоянное участие в процессе работника, столкновение его с работодателем. Отчасти поэтому работники предпочитают обращаться в Государственную инспекцию труда; она же, хотя и оказывает содействие, имеет ограниченные полномочия и ресурсы.

База аналитики: 1518 обращений по вопросам разрешения трудовых споров, поступивших в ЛФП. Из них от членов профсоюзов 788 обращений, от работников, не состоящих в профсою-

зах, — 730. Проведен анализ судебной практики судов общей юрисдикции Санкт-Петербурга и Ленинградской области за 2018–2019 годы.

Процентные соотношения показателей Правового управления аппарата ЛФП, ГИТ в СПб по исследуемой теме составляют: обращения, поступившие в Правовое управление аппарата ЛФП, — 28,8 %.

Процентные соотношения обращений, касающихся разных аспектов заданной темы, к общему числу обращений, поступивших в Правовое управление аппарата ЛФП, составляют:

- о судебной защите — 20,1 %;
- о работе Государственной инспекции труда — 4,1 %;
- о государственных органах, рассматривающих трудовые споры, — 3,1 %;
- об исполнительном производстве — 1,2 %;
- о комиссии по трудовым спорам — 0,1 %;
- о спорах при банкротстве работодателя — 0,1 %;
- о плановых и внеплановых проверках госорганов — 0,1 %.

Большинство вопросов (788) в ЛФП задали члены профсоюзов, работники, не являющиеся членами профсоюзов и не имеющие возможности получить от них полноценную помощь, обращались в ЛФП 730 раз. При этом не состоящие в профсоюзах работники чаще стремятся защищать свои права через государственные органы (274 обращения), нежели члены профсоюзов (82 обращения).

11.1. ПРИЧИНЫ НАРУШЕНИЙ ПРИ ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1. Работники, не обладая достаточным уровнем правовых знаний, при возникновении конфликта с работодателем не могут обратиться в суд самостоятельно: они не понимают процессуальных особенностей подачи документов, в том числе и искового заявления, а также участия в судебном процессе. Некоторым работникам известны сроки исковой давности по трудовым спорам, однако большинство считает, что в суд можно обращаться в течение трех лет. Также нужно отметить, что работники опасаются давления со стороны работодателя и потому прибегают к судебной защите лишь в крайних случаях.

В основном люди готовы (не бояться) обращаться в суд по поводу обжалования незаконного увольнения, взыскания полностью невыплаченной заработной платы. По иным вопросам иски подаются значительно реже.

Можно выделить и категории работников, которые меньше всего обращаются в суд, — это студенты, иная молодежь, инвалиды, лица предпенсионного возраста, пенсионеры. Таких сотрудников удерживает от подачи иска страх безработицы.

2. Существуют и иные причины нежелания граждан вступать в трудовые споры. В настоящее время работодатель, нарушающий права работника, не несет перед ним ответственности, исключение составляет материальная ответственность в отношении отдельных категорий споров. Более того, для работодателя наступает только одно негативное последствие — обязанность восстановить нарушенное право.

3. Отдельные конфликты могут быть разрешены с помощью комиссии по трудовым спорам, но работодатели в этих случаях стремятся создать фиктивную комиссию и назначить в нее своих представителей со стороны работников. Таким образом, решение комиссии фактически становится решением работодателя.

4. Правовое регулирование коллективных трудовых споров также не лишено пробелов. Одна из проблем заключается в том, что «основная» («головная») организация для выдвижения требований должна провести общее собрание (конференцию) во всей организации. Коллектив филиала в аналогичном случае может ограничиться только собранием филиала, а работники «основной» организации будут вынуждены провести общее собрание всех работников работодателя, включая работников филиала. Другая проблема связана с тем, что некоторые работники (надомники, работающие дистанционно или имеющие разъездной характер работы) фактически не могут участвовать в таком собрании (конференции), однако в общее число работников включаются.

5. Слабо развит в трудовых отношениях институт мировых соглашений. Не все работники и работодатели понимают его ценность, а пропаганда правовых знаний по этому вопросу не проводится. Заключение соглашения без использования механизмов социального партнерства затруднительно, именно поэтому профсоюзы должны активно участвовать в разрешении споров.

11.2. ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ВОПРОСОВ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1. Правовой механизм, который может регулировать взыскание штрафа в случае отказа работодателя в добровольном порядке удовлетворить справедливые требования работника, не является новым для российского законодательства. Сегодня он способен обеспечить такие условия, при которых работодателю будет невыгодно нарушать права работников, поскольку в случае удовлетворения их требований он не просто восстановит нарушенные права, но и понесет убытки. Аналогичный механизм предусмотрен Законом РФ от 7 февраля 1992 года № 2300-1 «О защите прав потребителей»¹ — в этом случае штраф взыскивается в пользу заявителя. Таким образом, предлагается дополнить ТК РФ ст. 394.1 следующего содержания:

«394.1. Вынесение решений по трудовым спорам при неудовлетворении работодателем требований работника в добровольном порядке

При удовлетворении судом законных требований работника, связанных с нарушением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, суд взыскивает с работодателя в пользу работника за неудовлетворение в добровольном порядке требований работника штраф в размере от одного до трех средних месячных заработков работника за каждое такое нарушение. Размер штрафа определяется судом.

Если с заявлением в защиту прав работника выступил профсоюз, то 50 % суммы взысканного штрафа перечисляются этому профсоюзу (остальные 50 % указанной суммы перечисляются работнику).

Штраф подлежит взысканию в пользу работника только в том случае, если до обращения в суд:

работник обращался за разрешением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам, и спор не был рассмотрен комиссией в десятидневный срок;

¹ Закон РФ от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей» (ред. от 11 июня 2021 г.) // КонсультантПлюс : [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_305/ (дата обращения: 07.07.2021).

или работник в письменной форме направил свое требование работодателю, и работодатель не удовлетворил его в десятидневный срок.

Штраф подлежит взысканию в пользу профсоюза, выступившего в защиту прав работника, и работника только в том случае, если до обращения в суд:

профсоюз направил работодателю в соответствии со статьей 370 настоящего Кодекса требование об устранении выявленных нарушений и такие нарушения не были устранены работодателем в семидневный срок;

или профсоюз в соответствии со статьями 372, 373 и 374 настоящего Кодекса направил работодателю мотивированное мнение либо выразил несогласие с увольнением и в этих документах указал на нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Штраф подлежит взысканию по спорам о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы работника, однократно за весь период невыплаты заработной платы».

2. Допустимо ч. 2 и 3 ст. 399 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения или же основной части организации), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих непосредственно у работодателя, за исключением дистанционных, надомных работников и работников, имеющих разъездной характер работы (эти работники вправе принимать участие в общем собрании, в таком случае они считаются работающими непосредственно у работодателя). Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании

(конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собран подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований».

3. Необходимо усиление пропаганды правовых знаний среди населения, а также правовое просвещение работодателей. Особое внимание следует уделить вопросам создания эффективных комиссий по трудовым спорам, важности и простоте заключения мировых соглашений.

Глава 12

СОЦИАЛЬНОЕ И ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Право работников на пенсионное и социальное обеспечение гарантируется ст. 7, 39 Конституции Российской Федерации. Современная пенсионная система в России состоит из трех компонентов: обязательного пенсионного страхования, государственного пенсионного обеспечения, негосударственного пенсионного обеспечения.

Закрепленные в Конституции гарантии пенсионного и социального обеспечения граждан соответствуют положениям международных правовых актов, ратифицированных нашей страной, в том числе Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, Конвенции о правах ребенка и др.

Необходимо отметить, что нормативная правовая база, регулирующая вопросы пенсионного и социального обеспечения, достаточно обширна. Нормы о социальном обеспечении содержатся также в федеральных законах, регламентирующих статус определенных категорий работников.

Для граждан крайне важно понимать, что если они окажутся в сложной жизненной ситуации, полностью или частично утратят трудоспособность, государство будет поддерживать их. Социальному и пенсионному страхованию уделяют особое внимание и профсоюзы.

Анализ текущего правового регулирования показывает, что в законодательстве о пенсионном обеспечении существуют несовершенства, порождающие проблемы для населения страны. Так, при отсутствии документов, подтверждающих наличие необходимого стажа, Пенсионный фонд Российской Федерации отказывает в назначении пенсий, независимо от того, по своей вине работник не может предоставить такие документы или нет.

База аналитики: 441 обращение граждан в ЛФП, из них от членов профсоюзов 330 обращений, от работников, не состоящих в профсоюзах, — 111. Проведен анализ судебной практики судов общей юрисдикции Санкт-Петербурга и Ленинградской области за 2018–2019 годы.

Большинство вопросов по данной теме поступило в ЛФП от членов профсоюзов, работники, не организованные в профсоюзы и не имеющие права на получение полноценной помощи от них, обращались в ЛФП реже. При этом граждане, не состоящие в профсоюзах, чаще интересуются вопросами пособий по безработице.

Работники предоставили в Правовое управление ЛФП разъяснения Пенсионного фонда РФ о порядке расчета пенсии, а также отказы в назначении пенсии. Из этих документов следует, что основаниями для отказа в назначении пенсии явились (некоторым гражданам отказывали по нескольким основаниям):

- нарушения работодателя при оформлении трудовых книжек — 18,2 %;
- отсутствие необходимых данных (справок) с места работы — 36,4 %;
- отсутствие данных о работе в режиме полного рабочего дня — 22,7 %;
- отсутствие необходимых сведений на индивидуальном лицевом счете — 36,4 %;
- должность или место работы, указанные в трудовой книжке или иных документах, не дают права на получение льготной пенсии — 27,3 %.

Таким образом, наибольшее количество отказов связано с отсутствием сведений на индивидуальном лицевом счете гражданина (36,4 %). В 27,3 % случаев причинами стали несоответствие должности, а также отсутствие данных с места работы.

12.1. ТИПИЧНЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРАВ РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО И ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

1. Сложное правовое регулирование в сфере социального и пенсионного обеспечения приводит к тому, что граждане недополнимают его особенности. Восприятие усложняет не только объем нормативно-правовых актов, но и частые изменения в них. В итоге гражданин не получает тех мер социальной поддержки, на которые рассчитывал.

Кроме того, неполное понимание действующего законодательства, как трудового, так и касающегося пенсионного и социального обеспечения, обусловлено низким уровнем правовых знаний многих работников. Например, не всегда люди осознают послед-

ствия того, что в трудовую книжку не вносятся соответствующие записи.

2. В рассматриваемый период была актуальна проблема отсутствия у работников полных данных о своей трудовой деятельности. Узнать о том, в надлежащем ли объеме в трудовой книжке отражены сведения о трудовом стаже, работник мог, только запросив ее копию у работодателя. Получить же данные о том, в каких условиях он работал и как эти условия зафиксированы работодателем (что важно для назначения льготной пенсии), человек часто и вовсе не мог. В итоге работник нередко узнавал о том, корректно ли внесены в трудовую книжку данные о его трудовой деятельности только при назначении пенсии.

Частично описанные проблемы могут быть решены путем хранения указанных данных в электронном формате — таким образом человек будет иметь доступ ко всем сведениям, которые учитываются при назначении пенсии.

3. На заседаниях комиссии по спорным моментам присвоения звания «Ветеран труда» неоднократно поднималась проблема отсутствия документов, необходимых для получения этого звания в Санкт-Петербурге. В отдельных случаях документы удавалось получить в профсоюзных архивах. При этом следует отметить, что, как правило, заявители сами не обращались в такие архивы — запрос осуществлялся по инициативе комиссии, в состав которой входил представитель ЛФП.

4. Действующее правовое регулирование дает возможность субъектам Российской Федерации самостоятельно устанавливать порядок присвоения звания «Ветеран труда». Как показало исследование, разобраться в соответствующем законодательстве Санкт-Петербурга гражданам проще, чем в аналогичном законодательстве Ленинградской области.

5. Отсутствие у работодателя действующей профсоюзной организации затрудняет предоставление своевременной помощи работникам при нарушении их прав, связанных с пенсионным и социальным обеспечением.

12.2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО И ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

1. При проведении государственного контроля (надзора), а также профсоюзного контроля за соблюдением требований трудового законодательства крайне важно проверять, правильно ли работодатели учитывают трудовую деятельность сотрудников. Эта превентивная мера в дальнейшем поможет работнику получать надлежащую социальную поддержку.

2. Необходимо распространить среди субъектов Российской Федерации практику Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга, предусматривающую проведение не реже одного раза в квартал заседаний комиссии по спорным моментам присвоения звания «Ветеран труда», в которую входит представитель профсоюзов региона. Частые заседания позволяют своевременно обмениваться опытом и актуальной информацией по вопросам присвоения звания «Ветеран труда». Представитель профсоюзов имеет возможность высказать свою позицию в спорных ситуациях, что уменьшает количество обращений в суд.

3. Число проблем, связанных с отсутствием необходимых документов, как отмечено ранее, уменьшится после полного перехода к электронным трудовым книжкам, позволяющим осуществлять «прозрачный» учет трудовой деятельности работника.

Глава 13

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Профессиональные союзы выступают легальной формой объединения работников в целях защиты их законных прав и интересов. Профсоюзы эффективно работают на территории России уже более 115 лет.

Правовое регулирование деятельности профсоюзных организаций включает в себя множество вопросов, в том числе порядок их создания, регистрации, обеспечения их деятельности, перечисление и взыскание профсоюзных взносов.

Хотя государство гарантирует независимость профсоюзов, действующее законодательство накладывает на них ряд ограничений. Особенно ярко это проявляется в вопросах создания и ликвидации профсоюзных организаций как юридических лиц. Более того, профсоюзы не освобождаются от расходов, связанных с их регистрацией.

Гарантии, которые государство предоставляет профсоюзам, а также возложенные на работодателей обязанности по соблюдению их прав, в основном соблюдаются. Однако все чаще работодатели, чье экономическое положение ухудшилось, перестают перечислять профсоюзные взносы. Органы исполнительной власти игнорируют такие факты, но любая задержка выплаты профсоюзных взносов указывает на риск задержки заработной платы всему коллективу организации в дальнейшем.

База аналитики: 544 обращения граждан в ЛФП, из них от членов профсоюзов 491 обращение, от работников, не являющихся таковыми, — 53. Проведен анализ судебной практики судов общей юрисдикции Санкт-Петербурга и Ленинградской области за 2018–2019 годы.

Обращения по заданной проблеме, принятые Правовым управлением аппарата ЛФП, можно разделить на следующие тематические группы:

- организация профсоюза, вступление в профсоюз и тому подобное — 5 обращений;
- регистрация первичных профсоюзных организаций (ППО), проведение собраний и иные организационные вопросы — 23;

- правовое положение ППО — 247;
- гарантии деятельности ППО (помещение, связь и иное) — 17;
- полномочия профсоюза представлять в суде его членов — 5;
- права ППО при банкротстве работодателя — 2;
- учет мнения ППО при принятии локальных нормативных актов — 22;
- учет мотивированного мнения при увольнении члена профсоюза — 7;
- получение согласия на увольнение председателя ППО — 16;
- взыскание профсоюзных взносов — 31;
- работа ЛФП — 78;
- работа членских организаций ЛФП — 86;
- анализ документов (внутренних) ППО — 5.

При проведении исследования рассмотрена эффективность правоприменения ст. 372–374 ТК РФ на примере 23 судебных решений, вынесенных в 2018–2019 годах в Санкт-Петербурге и Ленинградской области. Анализ этих решений показал, что права профсоюзных организаций были нарушены в 5 случаях, при этом только в двух из них суды такие нарушения выявили и защитили права пострадавшей стороны.

Также из анализа следует, что в 10 случаях профсоюзные организации представляли работодателям свои позитивные решения (то есть соглашались с позицией работодателя, не спорили с ней), в 10 — негативные решения. В одном из дел первичная профсоюзная организация выразила негативную позицию, а вышестоящая профсоюзная организация согласовала увольнение члена профсоюза. Это показывает, что у профсоюзных организаций отсутствует стремление во всех случаях разделять либо не разделять мнение работодателей. Можно сделать вывод о том, что профсоюзы объективно подходят к реализации своих прав, а предусмотренные законом механизмы учета их позиции действенны и необходимы.

13.1. ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРИ ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

1. В некоторых случаях объединению работников в профсоюз может препятствовать непонятное для них правовое регулирование создания профсоюзной организации, особенно в части регистрации ее в качестве юридического лица.

2. К сложному порядку регистрации профсоюзной организации в качестве юридического лица добавляется требующая значительных затрат процедура ликвидации ее как юридического лица — это также уменьшает вероятность объединения работников в профсоюз.

3. Кроме того, прослеживаются сложности с пониманием сторонами трудовых отношений процедуры учета мотивированного мнения, что может приводить к ее формализации — соблюдению без целей обсуждения ситуации и выработки реальной совместной позиции. Ухудшает положение и разрозненность по тексту ТК РФ указаний случаев учета мотивированного мнения, отсутствие единого перечня документов, на основании которых принимается решение об увольнении профсоюзных деятелей в соответствии с п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81.

4. Действующее законодательство предусматривает в качестве представителя работников должника — лицо, уполномоченное работниками, бывшими работниками должника представлять их законные интересы при проведении процедур, применяемых в деле о банкротстве (ст. 2 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»). При этом профсоюзная организация в процедуре банкротства не участвует, что лишает работников реальной возможности представительства их интересов.

5. Вопрос о месте нахождения помещения, которым работодатель обязан обеспечить профсоюзную организацию, может решаться в рамках социального партнерства. Однако возникает правовая неопределенность, если у одного работодателя (чьи филиалы находятся в разных субъектах Российской Федерации) действует несколько профсоюзных организаций. В такой ситуации формально работодатель обязан предоставить только одно помещение.

6. Органы государственного контроля (надзора) часто игнорируют наличие задолженности по перечислению профсоюзных взносов, считая, что это экономический спор, подведомственный судам. В действительности же профсоюзные взносы — это часть заработной платы сотрудников. Кроме того, как указано выше, такие задолженности — верный индикатор нестабильного экономического положения работодателя.

13.2. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. При проведении государственного контроля (надзора) за соблюдением требований трудового законодательства крайне важно обращать особое внимание на своевременное перечисление работодателями профсоюзных взносов.

2. Между работодателями и профсоюзными организациями возникают споры по поводу наименования последних. До сих пор остается актуальной позиция работодателей о необходимости полного соответствия наименования профсоюзной организации наименованию работодателя. В противном случае работодатели отказываются признавать профсоюзную организацию действующей у них. Уменьшить количество конфликтов по этому поводу могли бы разъяснительные беседы с работодателями, однако более эффективным способом станет внесение изменений в действующее законодательство (например, в ГК РФ или Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹). Эти изменения могли бы подчеркнуть право профсоюзных организаций выбирать свое наименование без привязки к наименованию работодателя.

3. Допустимо упростить процедуру ликвидации первичных профсоюзных организаций как юридических лиц, а также предусмотреть возможность освобождения их от несения необходимых для ликвидации расходов. Профсоюзная организация — это объединение граждан, которое создается и регистрируется в качестве юридического лица не для извлечения прибыли, а для защиты прав работников. Таким образом, при ликвидации профсоюза расходы несут сами работники, объединившиеся для борьбы за свои интересы, что недопустимо.

4. Следует рассмотреть возможность наделить профсоюзные организации статусом представителя работников должника, что упростит порядок определения такого представителя, снизит расходы на проведение процедуры банкротства работодателя, а также

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 28 июня 2021 г.) // КонсультантПлюс [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 01.07.2021) ; Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ (ред. от 11 июня 2021 г.) // Российская газета. 1996. 20 янв. № 12.

позволит работникам получать защиту того представителя, с которым они взаимодействовали и ранее.

5. Допустимо изложить ч. 2 ст. 374 ТК РФ в следующей редакции: «В течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением. Перечень копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, может быть предусмотрен коллективным договором или определен соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом».

6. Часть 1 ст. 377 ТК РФ допустимо изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Помещения предоставляются в каждом филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении работодателя, где действует выборный орган первичной профсоюзной организации».

7. На уровне социального партнерства необходимо расширить список локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 8, 372 ТК РФ), а также перечень случаев учета его мнения и получения согласия при увольнении члена профсоюза (ст. 373, 374 ТК РФ).

8. Акты социального партнерства любого уровня могут предусматривать значительный объем гарантий деятельности профсоюзов.

Глава 14

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКУМЕНТОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

В данном разделе рассматриваются проблемы, связанные с подготовкой для работников документов, необходимых им для защиты своих трудовых прав. Анализ потребностей работников в оказании им юридической и организационной помощи такого рода является достаточно актуальным для рассмотрения проблем правового регулирования в целом.

Можно отметить, что работникам мешает защищать свои права самостоятельно чрезмерный бюрократизм. Также важно подчеркнуть, что члены профсоюзов могут получить юридическую помощь бесплатно, а работники, не состоящие в профсоюзах, такой возможности не имеют.

База аналитики: 432 документа, подготовленных Правовым управлением аппарата ЛФП.

Процентное соотношение показателей Правового управления аппарата ЛФП по исследуемой теме составляет 8 % от общего числа обращений (то есть при ответе на 8 % вопросов заявителей возникла необходимость подготовить те или иные документы).

Оформленные для заявителей документы можно разделить на следующие группы:

- процессуальные документы — 44 %;
- иные документы — 33 %;
- документы, подготовленные с целью обращения в другие органы, — 17 %;
- документы, подготовленные для взаимодействия с работодателем, — 6 %.

Процессуальные документы чаще требовались для защиты прав членов профсоюзов (25,2 % для них, 19,2 % — для работников, не организованных в профсоюзы). Соотношение иных подготовленных документов составляет 29,6 % (для членов профсоюзов) к 3,2 % (для работников, не являющихся таковыми). Во многом эта разница связана с тем, что Правовое управление

оказывает помощь в подготовке документов только членам профсоюзов, в исключительных случаях предоставляются образцы документов.

Если говорить о документах, которые работники планировали направить в иные организации, то больше всего их было представлено для обращения в Государственную инспекцию труда — 10 готовых заявлений и 34 формы заявления. Следует признать, что ситуация, при которой работник опасается без юридической помощи обратиться в Государственную инспекцию труда, недопустима. Если подача иска в суд может предполагать наличие специальных знаний, то обращение в органы государственного контроля (надзора) должно быть доступным любому гражданину.

Что касается документов, необходимых для взаимодействия с работодателем, то всего гражданам было выдано 26 таких документов, из них:

- заявлений о запросе документов от работодателя — 15;
- заявлений о приостановке работы в связи с невыплатой заработной платы — 1;
- обращений к работодателю (письмо в свободной форме) — 1;
- проектов мотивированного мнения ППО — 6;
- требований (обращений) к работодателю (предусмотренных ст. 370 ТК РФ) — 3.

Анализ данных показывает, что перечисленные документы работники с большей готовностью составляют самостоятельно, тогда как процессуальные документы и оформление обращений в органы власти вызывают у них затруднения.

Также за указанный период было подготовлено 142 иных документа, из них:

- юридических заключений — 23;
- ответов на вопросы с сайта — 66;
- ответов на вопросы в письменной форме — 11;
- распечатанных нормативных правовых актов — 9;
- прочих документов — 33.

Следует обратить внимание на количество ответов на вопросы, размещенные на сайте. Всего за 2018–2019 годы поступило 66 таких обращений, в устной же форме было задано 5432 вопроса. Таким образом, граждане предпочитают обращаться лично или по телефону, а не использовать электронную почту или специальную форму на сайте.

Из представленного анализа можно сделать вывод о том, что работникам для защиты своих прав требуется помощь юристов, причем это касается не только подачи исков в суд, но и обращений в органы власти. Для большинства граждан нашей страны работа является единственным источником дохода, они вступают в трудовые отношения фактически вынужденно, не имея иного способа обеспечить себя и свою семью. Исходя из этого, работники должны иметь возможность свободно, без каких-либо препятствий, защищать свои права, однако приведенные в исследовании данные говорят, что в действительности ситуация обстоит совсем иначе.

14.1. ТИПОВЫЕ ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ НАРУШЕНИЙ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ РАБОТЫ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ

1. Отсутствие правовых знаний у работников. Особенно это проявляется в необходимости обратиться за юридической помощью в целях составления документов, необходимых для защиты своих трудовых прав. На 5432 вопроса, заданных за 2018–2019 года Правовому управлению ЛФП и отраженных в статистике, приходится 432 подготовленных документа, соотношение подготовленных документов заданным вопросам составляет 8 %.

2. Работодатель не обязан в приказе о применении дисциплинарного взыскания указывать на порядок соблюдения им требований ст. 192, 193 ТК РФ, поэтому работник узнает эту информацию только в суде.

14.2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ПОДГОТОВКИ ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ

1. Органам исполнительной власти необходимо обеспечить доступные формы документов, которые работники смогут использовать для защиты своих трудовых прав.

2. С учетом значительного объема документов, которые необходимо подготавливать для членов профсоюзов, профсоюзным организациям целесообразно иметь шаблоны таких документов.

3. Необходимо снизить бюрократические барьеры, мешающие работникам использовать любые способы защиты своих трудовых прав.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящая работа подводит итог тех исследований, которые были положены в ее основу. Она содержит краткие выводы, включающие постановку проблем и варианты их решения.

Новизна и практическая значимость данного проекта обусловлены следующими факторами:

— проанализированы реальные обращения граждан по вопросам их трудовых и иных непосредственно связанными с ними прав, а также статистические данные органов исполнительной власти по рассматриваемым темам;

— исходя из поднимаемых в обращениях проблем, проведен анализ соответствующего правового регулирования и сложившейся судебной практики;

— выработаны рекомендации по созданию условий для устранения нарушений прав граждан;

— подготовлены предложения по снижению уровня конфликтности в тех сферах, где между сторонами трудовых отношений возникает недопонимание, в том числе из-за пробелов в правовом регулировании.

Работа содержит значительный массив информации, позволяющей государственным и профсоюзным органам оценить складывающиеся тенденции и проблемы правового регулирования трудовых отношений, а следовательно, принять меры по предотвращению нарушений прав работников и снижению числа жалоб и обращений граждан, что снизит уровень конфликтности в рассматриваемой сфере.

Намеченные пути совершенствования законодательства, включая конкретные предложения по внесению в него изменений, способны создать условия для более эффективного правового регулирования трудовых отношений.

Материалы исследования были внедрены в учебный процесс на факультете конфликтологии СПбГУП и позволили на новом уровне формировать ключевые юридические компетенции будущих конфликтологов в сфере социально-трудовых отношений.

Исследование может использоваться для подготовки программ обучения профсоюзного актива, написания методических

рекомендаций. Предложения по улучшению правового положения работников могут быть использованы профсоюзами при переговорах на любых уровнях социального партнерства, а также для инициирования внесения изменений в трудовое законодательство.

Основой исследования стали данные за 2018–2019 годы, поэтому в нем затронуты не все возможные проблемы в трудовых отношениях. Представляется целесообразным продолжить аналитическую работу по выявлению и описанию существующих сложностей и подготовке предложений по улучшению ситуации.

ЛИТЕРАТУРА

Нормативные правовые акты

Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) (с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2020, 4 июля. — № 144.

Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (ред. от 28 июня 2021 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 01.07.2021).

Российская Федерация. Законы. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (ред. от 11 июня 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (ред. от 20 апреля 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1998, 6 авг. — № 148–149.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» : Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 года № 63. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2006, 31 дек. — № 297.

Российская Федерация. Законы. О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации : Федеральный закон от 15 декабря 2001 года № 166-ФЗ (ред. от 22 декабря 2020 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 20 дек. — № 247.

Российская Федерация. Законы. О занятости населения в Российской Федерации : Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (ред. от 28 июня 2021 г.). — Текст : электронный // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации : [сайт]. — URL: <https://legalacts.ru/doc/zakon-rsfsr-ot-19041991-n-1032-1-o/> (дата обращения: 07.07.2021).

Российская Федерация. Законы. О защите прав потребителей : Закон РФ от 7 февраля 1992 года № 2300-1 (ред. от 11 июня 2021 г.). —

Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_305/ (дата обращения: 07.07.2021).

Российская Федерация. Законы. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 года № 15. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2018, 6 июня. — № 121.

Российская Федерация. Законы. О прожиточном минимуме в Российской Федерации : Федеральный закон от 24 октября 1997 года № 134-ФЗ (ред. от 29 декабря 2020 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1997, 29 окт. — № 210.

Российская Федерация. Законы. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (ред. от 11 июня 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1996, 20 янв. — № 12.

Российская Федерация. Законы. О специальной оценке условий труда : Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ (ред. от 30 декабря 2020 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2013, 30 дек. — № 295.

Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2012, 31 дек. — № 303.

Российская Федерация. Законы. Об особенностях направления работников в служебные командировки (вместе с «Положением об особенностях направления работников в служебные командировки») : Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 года № 749 (ред. от 29 июля 2015 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2008, 17 окт. — № 218.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы : Приказ Росстата от 30 июня 2017 года № 445 (ред. от 30 декабря 2020 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.03.2021).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации : Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 27 сентября 1996 года № 1 (зарегистрировано в Минюсте РФ 31 октября 1996 г. № 1186). — Текст : непосредственный // Российские вести. — 1996, 5 дек. — № 230.

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 28 июня 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

Международная организация труда. Конвенции. О содействии коллективным переговорам : Конвенция № 154 Международной организации труда [заключена в Женеве 19 июня 1981 г.]. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2011. — № 51. — Ст. 7450.

Научные и справочные издания

Григорьева, Я. М. Проблемные аспекты регулирования рабочего времени и времени отдыха / Я. М. Григорьева. — Текст : непосредственный // Передовые инновационные разработки. Перспективы и опыт использования, проблемы внедрения в производство : сборник научных статей по итогам III Международной научной конференции, Казань, 30 апреля 2019 г. / ПАО «Газпром», ООО «Газпром трансгаз Казань». — Казань : ООО «Конверт», 2019. — Ч. 2. — С. 144–146.

Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева ; под общей редакцией Б. А. Райзберга. — [6-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : ИНФРА-М, 2011. — 511 с. — Текст : непосредственный.

Труд и занятость в России. 2017 : статистический сборник. — Москва : Росстат, 2017. — 261 с. — Текст : непосредственный.

Юридический энциклопедический словарь / ответственный редактор М. Н. Марченко. — Москва : Проспект, 2006. — 809 с. — Текст : непосредственный.

Научное издание

АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г.
на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

Редактор *Е. А. Бессонова*
Дизайнер *А. В. Костокевич*
Технический редактор *Л. В. Климкович*
Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 23.11.21
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 6,75. Тираж 500 экз. Заказ № 211026

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15
Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-1151-5



9 785762 111515

СЕРИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ»

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируются широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по разрешению таких ситуаций.