



СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (2020–2021)



Выпуск
37

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2021 г.
на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)**

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2022 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 37

Санкт-Петербург
2022

ББК 66.72(4/8)

А64

Авторский коллектив:

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

Рецензенты:

О. В. Соколов, секретарь Федерации независимых профсоюзов России,
кандидат экономических наук;
А. А. Луговой, профессор кафедры общегуманитарных и социально-экономических
дисциплин Санкт-Петербургского юридического института (филиала)
Университета прокуратуры РФ, доктор философских наук,
старший советник юстиции, заслуженный работник высшей школы РФ

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

А64 Анализ правового обеспечения социально-трудовых отношений (По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2021 г. на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.). — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2022. — 296 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 37). — ISBN 978-5-7621-1199-7. — Текст : непосредственный.

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, возникающие в конкретных областях социально-трудовых отношений. По результатам исследования выработаны способы снижения рисков нарушения прав работников и возникновения социальной напряженности.

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

ББК 66.72(4/8)

ISBN 978-5-7621-1199-7

© СПбГУП, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	6
Глава 1. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	8
1.1. Основные виды нарушений законодательства при заключении трудовых договоров	10
1.2. Возможные пути решения проблем в правовом регулировании вопросов заключения трудовых договоров	18
Глава 2. ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	20
2.1. Нарушение установленного законодательством порядка изменения условий трудового договора	21
2.2. Возможные меры по разрешению проблем правового регулирования вопросов изменения условий трудового договора	29
Глава 3. ОПЛАТА ТРУДА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	32
3.1. Нарушения установленного законодательством порядка оплаты труда	37
3.2. Основные направления решения проблем правового регулирования вопросов оплаты труда	45
Глава 4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	47
4.1. Нарушение прав и интересов работников при правовом регулировании режима рабочего времени и времени отдыха	51
4.2. Возможные пути преодоления проблем в правовом регулировании режима рабочего времени	61
Глава 5. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	63
5.1. Основные нарушения при применении правового регулирования расторжения трудового договора	72
5.2. Пути преодоления проблем в правовом регулировании вопросов расторжения трудового договора	79
Глава 6. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	81
6.1. Проблемы правового регулирования разрешения трудовых споров	87
6.2. Пути преодоления проблем в правовом регулировании вопросов разрешения трудовых споров	95

Глава 7. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	97
7.1. Основные нарушения при правовом регулировании деятельности профсоюзов	104
7.2. Возможные пути преодоления проблем в правовом регулировании деятельности профсоюзных организаций	112
Глава 8. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	114
8.1. Основные нарушения правового регулирования дисциплины труда	118
8.2. Возможные пути преодоления проблем в правовом регулировании дисциплины труда	129
Глава 9. ТРУД ИНВАЛИДОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	131
9.1. Основные нарушения правового регулирования труда инвалидов	133
9.2. Возможные пути преодоления нарушений в правовом регулировании труда инвалидов	141
Глава 10. ТРУД ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	143
10.1. Актуальные проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями	145
10.2. Возможные пути преодоления проблем в правовом регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями	163
Глава 11. ОХРАНА ТРУДА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	166
11.1. Актуальные проблемы правового регулирования охраны труда	169
11.2. Возможные пути преодоления проблем в правовом регулировании охраны труда	181
Глава 12. СОЦИАЛЬНЫЙ КОДЕКС САНКТ-ПЕТЕРБУРГА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ	183
12.1. Анализ правового регулирования в сфере применения Социального кодекса Санкт-Петербурга	188
12.2. Возможные пути преодоления проблем в правовом регулировании применения Социального кодекса Санкт-Петербурга	211
Глава 13. АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	214
13.1. Анализ правового регулирования административной ответственности за нарушения трудового законодательства	221

13.2. Возможные пути преодоления проблем в правовом регулировании административной ответственности за нарушения трудового законодательства	235
Глава 14. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ	238
14.1. Актуальные проблемы правового регулирования материальной ответственности	243
14.2. Возможные пути решения проблем в правовом регулировании материальной ответственности	267
Заключение	269
Литература	270

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», являющегося продолжением анализа правового обеспечения социально-трудовых отношений (по итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)¹.

Проект преследовал следующие основные цели:

— проанализировать ситуацию в социально-трудовой сфере на основе устных и письменных обращений работников (как состоящих, так и не состоящих в профсоюзах) в Ленинградскую федерацию профсоюзов (далее — ЛПФ), 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;

— верифицировать выводы ранее проведенного исследования по аналогичным темам, основанного на материалах 2018–2019 годов, в целях их проверки;

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

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

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

База аналитики. Анализ проблем правового регулирования трудовых отношений проводился на основании информации, полученной Ленинградской федерацией профсоюзов (ЛФП) из по-

¹ Анализ правового обеспечения социально-трудовых отношений (По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.). СПб. : СПбГУП, 2021. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 31).

ступающих обращений граждан и профсоюзных организаций, в ходе совместной работы правовой и технической инспекций труда ЛФП, обучения членов профсоюзов, взаимодействия с членскими организациями ЛФП, органами государственного контроля (надзора) и исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Для реализации целей исследования были отобраны и проанализированы 3896 обращений работников и членов профсоюзов, обобщенных в соответствующих разделах книги по 14 тематическим направлениям научного мониторинга. В каждом разделе обозначены причины нарушений трудового законодательства и предлагаются пути решения выявленных проблем.

Глава 1

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Правовое регулирование в сфере заключения трудового договора весьма разнообразно и охватывает наиболее важные для трудовой деятельности аспекты. Для работника имеет значение не столько формальная процедура заключения трудового договора, которая может сводиться исключительно к подписанию необходимых документов, сколько условия труда. Поэтому для него подписание документов — не просто протокольная традиция, а первое ознакомление со своим будущим местом работы и порядком осуществления трудовой деятельности. В связи с этим для трудовых отношений крайне неблагоприятна ситуация, когда работодатель уклоняется от оформления трудовых отношений или лишает работника возможности в полной мере ознакомиться с условиями труда. Помимо этого, нарушению прав работников способствует несовершенство действующего трудового законодательства в сфере заключения трудового договора.

Настоящий аналитический обзор правового регулирования заключения трудового договора строится на базе обобщения:

— обращений граждан в ЛФП (139), в том числе от работников, являющихся членами профсоюзов (67) и не состоящих в профсоюзах (72);

— базы документов, подготовленных Правовым управлением ЛФП (284), в том числе для работников, являющихся членами профсоюзов (225) и не состоящих в профсоюзах (59);

— консультаций, проведенных для работников в связи с их обращениями непосредственно в профсоюзные организации (40);

— информации, полученной в ходе проведения обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом (14);

— материалов о совместной работе ЛФП и членских организаций по вопросам заключения трудового договора (13 кейсов);

— материалов, отражающих совместную работу ЛФП и органов государственного контроля (надзора), исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иных органов и организаций.

Проведен анализ решений судов за 2020–2021 годы.

Анализ обращений работников в ЛФП по вопросам заключения трудовых договоров позволил выявить наиболее распространенные нарушения и темы, которые волнуют работников. Это проблемы, связанные, во-первых, с отсутствием оформленных трудовых отношений, требующих доказывания наличия трудовых отношений и фактического допуска к работе; во-вторых, с толкованием условий трудового договора как в целом, так и отдельных его условий.

В процентном соотношении число обращений работников по отдельным вопросам, возникающим в практике работы профсоюзных организаций, к общему количеству поступивших обращений составляет:

- доказывание наличия трудовых отношений (7,9 %);
- фактический допуск к работе (36,0 %);
- уклонение от заключения трудового договора с работником (0,7 %);
- условия трудового договора (28,1 %);
- срок трудового договора (5,0 %);
- дистанционная работа (1,4 %);
- трудовой договор с совместителем (2,2 %);
- испытание при приеме на работу (4,3 %);
- ученический договор (1,4 %);
- договор о полной материальной ответственности (12,9 %).

Вопросы, поступившие от работников, не организованных в профсоюзы, в основном связаны с проблемой фактического допуска к работе (31,7 % от числа обращений по теме исследования). Вопросы работников, являющихся членами профсоюзов, в большей степени касаются установления срока трудового договора (18,7 %) и заключения договора, содержащего условие о полной материальной ответственности (12,9 %). Отличия можно объяснить тем, что члены профсоюзов работают в более благоприятных условиях, так как постоянно находятся под защитой профсоюзных организаций. Вместе с тем членов профсоюзов чаще волнуют проблемы, касающиеся возможности окончания срока действия трудового договора и условий привлечения к полной материальной ответственности.

1.1. ОСНОВНЫЕ ВИДЫ НАРУШЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ

Настоящее исследование соотносится с проведенным ранее анализом «Заключение трудовых договоров: актуальные проблемы правового регулирования»¹ и является его продолжением. В текущем и прошлом исследованиях проведен анализ вопросов, содержащихся в обращениях работников в Правовое управление Аппарата ЛФП. Сравнение показателей, полученных в 2018–2019 годах (табл. 1), с данными за 2020 год и первое полугодие 2021 года (табл. 2) позволило сделать следующие выводы.

Таблица 1

**Статистика обращений в Правовое управление ЛФП
за 2018–2019 годы**

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Доказывание наличия трудовых отношений	85	1,56
Фактический допуск к работе	100	1,85
Условия трудового договора	159	2,93
Испытание при приеме на работу	11	0,2
Срок трудового договора	8	0,15
Ученический договор	5	0,09
Всего (в связи с заключением трудовых договоров)	368	6,59
Всего обращений в Правовое управление ЛФП за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

Таблица 2

**Статистика обращений в Правовое управление ЛФП
за 2020 год и первое полугодие 2021 года**

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Доказывание наличия трудовых отношений	11	0,36
Фактический допуск к работе	50	1,62
Отказ от заключения трудового договора с работником	1	0,03
Условия трудового договора	39	1,26
Срок трудового договора	7	0,23

¹ Анализ правового обеспечения социально-трудовых отношений (По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.). СПб. : СПбГУП, 2021. С. 9–18.

Окончание табл. 2

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Дистанционная работа	2	0,06
Трудовой договор с совместителем	3	0,1
Испытание при приеме на работу	6	0,19
Ученический договор	2	0,06
Договор о полной материальной ответственности	18	0,58
Всего (о заключении трудовых договоров)	139	4,5
Всего обращений в Правовое управление ЛФП за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	3087	

Произошло изменение доли обращений по вопросам заключения трудовых договоров (их количество уменьшилось с 6,59 до 4,5 %). Однако этот показатель не умаляет актуальности темы исследования.

Отмечается кратное уменьшение обращений по вопросам, связанным с отсутствием оформления трудовых отношений (доказывание наличия трудовых отношений и фактический допуск к работе), — с 3,41 до 1,98 %. Но и в этом случае не стоит обосновывать произошедшие изменения реальным улучшением ситуации. Положительная динамика может быть связана с изменением круга лиц, обратившихся в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения юридической помощи. Основную причину мы видим в отсутствии личного приема работников начиная с марта 2020 года (за исключением отдельных случаев) как ЛФП, так и Государственной инспекцией труда (ГИТ) в Санкт-Петербурге, проводимого в помещении ЛФП. Это привело к тому, что за получением правовой помощи по вопросу доказывания наличия трудовых отношений стали реже обращаться работники, не являющиеся членами профсоюзов, в отличие от предыдущего периода.

Показатели табл. 3 наглядно демонстрируют изменение этого соотношения.

Аналогично изменение субъектов, получивших правовую помощь, повлияло и на другие показатели. Споры по таким вопросам, как доказывание наличия трудовых отношений, ученический договор, испытание при приеме на работу, срок трудового договора, в исследуемый период оставались актуальными. Таким

образом, вне зависимости от положительной динамики следует отметить значимость рассматриваемой темы.

Таблица 3

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да	нет
Количество вопросов за 2018–2019 годы (%) от числа обращений по вопросам заключения трудового договора:			
— доказывание наличия трудовых отношений	23,1	1,9	21,2
— фактический допуск к работе	27,2	5,2	22,0
Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%) от числа обращений по вопросам заключения трудового договора:			
— доказывание наличия трудовых отношений	7,9	0,7	7,2
— фактический допуск к работе	36,0	4,3	31,7

Важным этапом заключения трудового договора является ознакомление работника с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с коллективным договором. Такая обязанность работодателя установлена в ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее — ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом работодателя, определяют трудовой распорядок в организации, в том числе правила приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ). Кроме того, правила внутреннего трудового распорядка должны детально определять режим рабочего времени работника (ст. 100 ТК РФ), в том числе особенности ведения суммированного учета рабочего времени (ст. 104 ТК РФ), перерывы для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ), устанавливать даты выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Однако важные для работника условия осуществления трудовой деятельности могут определять и другие локальные норматив-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

ные акты, например порядок разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ), порядок предоставления дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ), индексацию заработной платы (ст. 134 ТК РФ), систему оплаты труда (135 ТК РФ), нормы труда (ст. 162 ТК РФ) и многие другие условия.

Не менее важным правовым актом в организации, с которым работник должен быть ознакомлен при приеме на работу, является коллективный трудовой договор. Он может определять регулирование ранее перечисленных правовых вопросов труда работника (ст. 41 ТК РФ). Помимо этого, к нему могут быть приобщены и правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

Не вызывает сомнений, что работник должен быть ознакомлен со всеми правами и обязанностями сторон, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором непосредственно при приеме на работу, а не после начала трудовой деятельности. На практике столь важная гарантия для работника реализуется формально.

Одна из проблем связана со способом ознакомления работника с указанными актами. Действующее законодательство не содержит формальных требований, кроме наличия подписи работника. Так, наличие подписи работника под перечнем документов организации в трудовом договоре либо в листе ознакомления с соответствующими актами способно подтвердить факт ознакомления с их содержанием. В этой ситуации работнику крайне сложно доказать, что работодатель не ознакомил его с необходимыми документами либо представил ему документы с другим содержанием.

Следует выделить организационные и правовые предпосылки возникновения такой ситуации.

К организационным предпосылкам относится чрезмерный формализм как действующего законодательства, так и самих локальных нормативных актов работодателей. Например, ст. 189 ТК РФ регламентирует, чтобы в правилах внутреннего трудового распорядка были указаны порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора. Если учесть, что работодатель не может ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, то описание условий в локальных актах сводится к копированию статей ТК РФ. Безусловно, работодатель вправе улучшить

правовое положение работника, но правила ст. 189 ТК РФ об этом обстоятельстве умалчивают.

Объем документов, с которыми работник должен ознакомиться при приеме на работу, нередко превышает сотни страниц. И даже в случае добросовестного выполнения требований действующего трудового законодательства работнику достаточно сложно разобраться в их содержании. Зачастую содержание локальных нормативных актов копирует нормы ТК РФ либо состоит из декларативных норм, а на реальное правовое регулирование выделяется ограниченный объем.

Коллективные договоры являются подтверждением этого тезиса. В качестве примера приведем два коллективных договора, представленных на конкурс в ЛФП в 2020–2021 годах:

1) коллективный договор федерального государственного унитарного предприятия «Центральный научно-исследовательский институт конструкционных материалов „Прометей“ им. академика И. В. Горынина Национального исследовательского центра „Курчатовский институт“», заключенный на 2020–2023 годы. Его объем составляет всего 25 страниц, что немного для типичного коллективного договора. Однако уже первые семь страниц содержат исключительно декларативные нормы, в тексте зачастую приводятся номера статей ТК РФ, из которых условия переносятся в коллективный договор;

2) коллективный договор Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Противотуберкулезный диспансер № 5», заключенный на 2018–2021 годы. Его объем составляет 67 страниц. Допустим, работник читает одну страницу текста примерно в течение двух минут, значит, для прочтения договора ему потребуется более двух часов. Отсюда следует, что работодатели и работники сами не стремятся к заключению адекватных по объему коллективных договоров.

К недостаткам объемных текстов коллективного договора можно отнести следующие:

— работникам сложно усвоить содержание объемного текста коллективного договора при его беглом прочтении, в результате он остается в неведении относительно полагающихся ему дополнительных льгот и гарантий, что снижает ценность коллективного договора;

— усложняется правовая защита работника с помощью коллективного договора, поскольку затрудняется как поиск необходимой нормы в коллективном договоре, так и процесс предоставления копии коллективного договора в суд или иной орган, который может восстановить нарушенные права члена профсоюза.

Иные локальные нормативные акты работодателей чаще всего содержат излишние условия.

Разрешить проблему можно с помощью разъяснений работникам органами исполнительной власти и профсоюзными организациями возможностей достижения большего эффекта от действия коллективного договора и других нормативных правовых актов, конкретизирующих условия трудовых отношений.

К правовым предпосылкам возникновения ситуации, при которой работодатель имеет возможность подменить локальный нормативный акт, представленный работнику для ознакомления, иным содержанием, выступает отсутствие формальных требований к порядку ознакомления. Наиболее действенным способом решения этой проблемы могло бы стать наличие подписи работника на каждой странице текста локального правового акта. Однако, учитывая объем локальных нормативных актов и количество работников у одного работодателя, такое требование стало бы чрезмерным.

Механизм защиты прав работника в описанной ситуации заложен в действующем законодательстве, обязывающем работодателя учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, при принятии отдельных локальных нормативных актов. То есть проект соответствующего акта будет находиться в документообороте выборного органа первичной профсоюзной организации.

Однако анализ требований ст. 372 ТК РФ позволил выявить несколько правовых пробелов, требующих устранения. Так, в ч. 1 указанной статьи закреплено, что работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Первая правовая проблема связана с тем, что ч. 1 ст. 372 ТК РФ предусматривает учет мнения только выборного органа представляющей большинство работников первичной профсоюзной организации.

Следует принять во внимание, что современная экономика предполагает возможность работы в одной организации работников разных профессий, выполняющих различные производственные задачи. Так, одна часть организации занимается производством продукции, другая — ее реализацией. Более того, часть организации может выполнять и кардинально отличные от основных производственных задач функции, например проведение медицинских осмотров работников организации, обеспечение их питанием или выполнение временных задач в случае расширения бизнеса (в том числе строительных работ).

В то же время на желание объединяться в профсоюз влияют особенности правового статуса самого работника и распространение нетипичных форм занятости. Например, слабый интерес к вступлению в профсоюз будут иметь совместители, дистанционные работники, временные работники, работники с разбегным характером работы и мигранты, то есть те, кто в меньшей степени вовлечен в коллективный труд, а условия их труда зачастую значительно отличаются от условий труда других работников.

В настоящее время профсоюзные организации, исходя из опыта ЛФП, могут действовать в отдельных структурных подразделениях организации, например на производстве. При этом охват офисных работников будет минимальным. Добиться объединения более половины работников организации представляется затруднительным. Так, в отчете Совета ЛФП, принятом 20 января 2020 года на VIII отчетно-выборной конференции ЛФП, указывается, что средний охват профсоюзного членства за 2018 год составляет 51,1 %, при этом в отраслях промышленности — менее 50 %, в некоторых — значительно меньше (например, Профсоюз работников строительства и промышленности строительных материалов РФ охватывает только 20,7 % работников в организациях, где действуют соответствующие профсоюзные организации).

При этом объективных причин для установления критерия по численности профсоюзной организации для учета ее мотивированного мнения не прослеживается. Основная цель такой процеду-

ры — предоставить работодателю возможность узнать позицию работников, а профсоюзным организациям — осуществить профсоюзный контроль и принять участие в управлении организацией. Сама по себе процедура не ограничивает работодателя в принятии локального нормативного акта.

Следуя изложенному, целесообразно установить обязанность работодателя учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов вне зависимости от численности профсоюзной организации.

Вторая правовая проблема связана с тем, что ч. 1 ст. 372 ТК РФ ограничивает принятие локальных нормативных актов с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации случаями, предусмотренными ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором и соглашениями. Несмотря на то что ТК РФ содержит значительное количество локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, их перечень остается закрытым. В законе отсутствуют нормы, содержащие объективные причины, позволяющие принимать отдельные нормативные правовые акты без соблюдения требований ст. 372 ТК РФ.

Обе названные проблемы могут быть устранены в случае заключения коллективного договора. Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может быть распространена на любые локальные акты работодателя вне зависимости от численности профсоюзной организации, на что указывают ст. 8 и ст. 372 ТК РФ. Ставить зависимость учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов работодателями от заключения коллективного договора представляется чрезмерным. В большей степени необходимо обращать внимание на необходимость стимулирования работодателей к заключению коллективных договоров, что в настоящее время не применяется.

Третья правовая проблема заключается в том, что в соответствии с ч. 3 ст. 372 ТК РФ работодатель может принять локальный нормативный акт с учетом предложений выборного органа первичной профсоюзной организации. Но при этом не определено, обязан ли работодатель такие предложения дословно переносить

в документ. В результате в первичной профсоюзной организации после принятия локального акта будет отсутствовать его копия или проект, который в итоге принят работодателем.

В этом заключается суть правовой проблемы — в профсоюзной организации отсутствуют локальные нормативные акты, принимаемые работодателем. Права профсоюзов на информацию и осуществление профсоюзного контроля, которые позволят им запросить соответствующие локальные нормативные акты, в данном случае в недостаточной степени защищают права работников. Сложно запросить документ, о существовании которого профсоюзной организации неизвестно.

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

1. Нарушение права на ознакомление работников с коллективными договорами и иными нормативными правовыми актами нередко связано с их большим объемом, содержание которого, как правило, повторяет требования норм ТК РФ либо имеет декларативный характер. Корректировка правового регулирования не способна существенно изменить ситуацию. Представляется целесообразным органам исполнительной власти и профсоюзным организациям проводить разъяснительную работу с работодателями относительно содержания и объема соответствующих нормативных правовых актов.

2. В целях усиления защиты прав работников с помощью профсоюзных организаций предлагается изложить ч. 4 ст. 8 ТК РФ в следующей редакции: «Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников и не предоставленные в виде заверенных надлежащим образом копий в соответствующую профсоюзную организацию, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые

акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения».

3. Изложить ч. 1 ст. 372 ТК РФ в следующей редакции: «Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации».

4. Проблемы ознакомления работников с локальными нормативными актами, а также связанные с отсутствием таковых могут быть решены путем прямого регулирования этих отношений коллективным договором, что требует дополнительного стимулирования, в первую очередь работодателей, к заключению коллективных договоров.

5. Нестабильная социально-экономическая ситуация в стране, отсутствующее или имеющее пробелы правовое регулирование не только демонстрируют недостатки правовой системы, но и подтверждают тезис о необходимости усиления пропаганды правовых знаний среди работников и работодателей.

Глава 2

ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Правовое регулирование в сфере изменения условий трудового договора имеет важное значение для работника. Он должен иметь правовую защиту от произвольного изменения договоренностей, которых достиг с работодателем при заключении трудового договора. В то же время работодатель вправе самостоятельно определять организацию хозяйственной деятельности. Постоянно меняющиеся условия ставят перед ним новые задачи, требующие в том числе изменения условий трудового договора, заключенного с работником.

Однако достичь согласия с работником об изменении трудового договора довольно сложно. Предоставленное работодателю право изменять в одностороннем порядке условия трудового договора должно максимально учитывать интересы работника, включая гарантии от их произвольного изменения.

Отмечается, что нарушению прав работников способствует также несовершенство действующего трудового законодательства в сфере изменения условий трудового договора.

Настоящий аналитический обзор правового регулирования изменения условий трудового договора строится на базе обобщения:

- обращений граждан в ЛФП (265), в том числе от работников, как являющихся членами профсоюзов (170), так и не состоящих в профсоюзах (95);
- информации, полученной в ходе проведения обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;
- работы ЛФП с членскими организациями;
- совместной работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Анализ обращений в ЛФП по вопросам изменения условий трудовых договоров позволяет выявить несколько наиболее распространенных типов нарушений и тем, которые волнуют работ-

ников. Во-первых, вопросы, связанные с процедурой изменения условий трудового договора. Во-вторых, вопросы перевода работника на другое рабочее место и изменения его трудовой функции, являющихся во многом равнозначными для работника.

В процентном соотношении число обращений, касающихся различных аспектов заданной темы, к общему числу обращений, поступивших в Правовое управление Аппарата ЛФП, составляет:

- изменение условий трудового договора (56,8 %);
- перевод на другую работу (23,4 %);
- изменение трудовой функции (16,2 %);
- отстранение от работы (3,6 %).

Вопросы, поступившие от работников, не организованных в профсоюзы, в основном связаны, как и у членов профсоюзов, непосредственно с процедурой изменения условий трудового договора (18,6 % вопросов поступили от работников, не являющихся членами профсоюзов, 38,7 % — от членов профсоюзов). Также члены профсоюзов значительно чаще обращались в управление в связи с возникновением вопросов об изменении трудовой функции (14,4 против 1,8 %) и перевода на другую работу (19,8 и 3,6 %).

Работники, объединенные в профсоюзы, зачастую действуют активно, защищая свои права. Тогда как работники, не организованные в профсоюзы, нередко отказываются от защиты нарушенного права, соглашаясь с работодателем.

2.1. НАРУШЕНИЕ УСТАНОВЛЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ПОРЯДКА ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Настоящий анализ тесно связан с проведенным ранее исследованием «Изменение условий трудового договора: актуальные проблемы правового регулирования»¹ и является его продолжением. В текущем и предыдущем исследованиях проведен анализ вопросов, содержащихся в обращениях работников в Правовое управление Аппарата ЛФП. Сравнение показателей, полученных в 2018–2019 годах (табл. 4), с показателями за 2020 год и первое полугодие 2021 года (табл. 5) позволило сделать следующие выводы.

¹ Анализ правового обеспечения социально-трудовых отношений (По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.). СПб. : СПбГУП, 2021. С. 19–28.

Таблица 4

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Изменение условий трудового договора	105	1,93
Перевод на другую работу	63	1,16
Изменение трудовой функции	20	0,37
Отстранение от работы	0	0
Всего (изменение условий трудового договора)	188	3,46
Всего обращений в Правовое управление ЛФП (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

Таблица 5

**Статистика обращений в Правовое управление ЛФП
за 2020 год и первое полугодие 2021 года**

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Изменение условий трудового договора	63	2,04
Перевод на другую работу	26	0,84
Перемещение	0	0,0
Изменение трудовой функции	18	0,58
Отстранение от работы	4	0,11
Иные вопросы изменения условий трудового договора	0	0,0
Всего (изменение условий трудового договора)	111	3,6
Всего обращений в Правовое управление ЛФП за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	3087	

Произошло незначительное увеличение доли обращений по вопросам изменения условий трудового договора (с 3,46 до 3,6 %), что указывает на актуальность темы исследования. Следует отметить, что, например, по теме изменения трудовой функции наблюдается формальное увеличение процентного соотношения количества обращений, то есть тема была и остается актуальной. Каждое из обращений, связанных с изменением трудовой функции работника, требует пристального внимания. Если обратиться к вопросам, поступавшим по электронной почте, то можно отметить явную негативную реакцию работников на поручение им работы, на которую они не соглашались при заключении трудового договора.

На показатели влияет изменение круга лиц, обратившихся в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения правовой помощи. Основную причину мы видим в отсутствии личного приёма работников начиная с марта 2020 года (за исключением отдельных случаев) как ЛФП, так и ГИТ в Санкт-Петербурге, проводимого в помещении ЛФП. Это привело к тому, что работники, не являющиеся членами профсоюзов, стали реже обращаться за получением правовой помощи по вопросам изменения условий трудового договора и перевода на другую работу. Показатели табл. 6 наглядно демонстрируют изменение этого соотношения.

Таблица 6

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да (%)	нет (%)
Количество вопросов за 2018–2019 годы (%) от числа обращений по вопросам изменения трудового договора:			
— изменение условий трудового договора	56	36	20
— перевод на другую работу	34	21	13
Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%) от числа обращений по вопросам изменения трудового договора:			
— изменение условий трудового договора	56,7	38,7	18,0
— перевод на другую работу	23,4	19,8	3,6

Аналогично изменение субъектов, получивших правовую помощь, повлияло и на другие показатели. Споры по вопросам об изменении условий трудового договора и переводе на другую работу в исследуемый период оставались актуальными. Таким образом, вне зависимости от положительной динамики следует отметить важность рассматриваемой темы.

Ранее при проведении исследования по аналогичной теме затрагивалась проблема, связанная с подменой сокращения численности или штата работников организации изменением условий трудового договора, когда работника фактически вынуждают уволиться.

В настоящем исследовании предлагается более подробно рассмотреть один из случаев в практике Правового управления ЛФП по рассматриваемой теме. Судами первой и второй инстанций работнику было отказано в удовлетворении его исковых требований.

В ст. 74 ТК РФ предусмотрено, что в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

В рассматриваемом случае акционерное общество «Тихвинский вагоностроительный завод» (АО «ТВСЗ») уведомило работника о том, что «в связи с изменением организационной структуры, уменьшением должностных и функциональных обязанностей» изменяются условия трудового договора, а именно: должностной оклад устанавливается в размере 13 тыс. рублей. Ранее оклад составлял 72 491 рубль. Поскольку работник выразил несогласие продолжать работу в новых условиях, работодатель уведомил его о том, что со 2 июля 2020 года трудовой договор прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работник вынужденно выразил согласие продолжить работу, поскольку отказ грозил ее утратой. 2 июля 2020 года в соответствии со ст. 74 ТК РФ работодатель передал работнику на подпись дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором было зафиксировано одностороннее изменение условий трудового договора.

В соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору работник с 14 января 2020 года был переведен на должность руководителя организационной группы. Иные изменения в его трудовой договор указанным соглашением не вносились, то есть трудовая функция не была изменена. Через три месяца после перевода работника работодатель изменил его трудовую функцию, утвердив должностную инструкцию руководителя организационной группы. Работник считает, что должностной инструкцией его трудовая функция дополнена новыми обязанностями (с 30 апреля 2020 г. — осуществлять обслуживание спортивных сооружений, что ранее никогда работнику не поручалось), за которые установлены иные условия наступления ответственности.

Считаем, что суды при рассмотрении спора должны были обратиться к должностной инструкции руководителя организационной группы от 21 июня 2018 года. Последующие изменения трудовой функции работника в одностороннем порядке нарушили его права. Однако в решении судов такой вывод не прозвучал.

В Определении Конституционного Суда РФ от 26 сентября 2019 года № 2183-О, резюмирующем рассмотрение вопроса об уменьшении трудовой функции работника путем изменения должностной инструкции, указывается следующее: «Часть первая ст. 74 Трудового кодекса РФ, предусматривающая, в исключение из указанного общего правила, возможность одностороннего изменения определенных сторонами условий трудового договора работодателем, предполагает, что такие изменения должны быть вызваны объективными причинами, вопреки утверждению заявителя, прямо запрещает в таком порядке изменять трудовую функцию работника и не может расцениваться как нарушающая права заявителя в указанном в жалобе аспекте»¹.

Следует обратить внимание и на то, что суд первой инстанции применил к правоотношениям правовую позицию федерального органа исполнительной власти, не имеющего полномочий толковать трудовое законодательство. Суд первой инстанции указал (ссылаясь на письмо Роструда от 9 августа 2007 г. № 3042-6-0, письмо Роструда 2008 г. № 5234-ТЗ) на то, что должностная инструкция — локальный нормативный акт работодателя. По мнению суда, такой локальный нормативный акт может быть изменен работодателем в одностороннем порядке без учета требований ст. 72 и 74 ТК РФ. Суд установил, что работодатель сам «определяет необходимую ему для производственного процесса трудовую функцию работника. Работнику законодательством Российской Федерации право на самостоятельное определение самому себе трудовой функции не предоставлено».

Суды первой и апелляционной инстанций посчитали, что должностная инструкция — это локальный акт работодателя, который он может произвольно изменять. При этом судами не учтено, что должностная инструкция содержит описание трудовой функции работника, поэтому изменение должностной инструкции возможно только в тех частях, которые не затрагивают условий трудового договора (трудовую функцию работника).

Таким образом, суды в нарушение требований ст. 57, 72, 74 ТК РФ признали законным изменение должностной инструкции работодателем в одностороннем порядке, что повлекло изменение

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 26 сентября 2019 г. № 2183-О // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2IiVAw92>.

трудовой функции работника. Более того, суды пришли к выводу об отсутствии оснований для признания дополнительного соглашения к трудовому договору, которым уменьшен размер оклада работника, незаконным на том основании, что работник, подписывая его, выразил согласие на изменение условий трудового договора в части уменьшения размера оклада (с 72 491 до 13 тыс. руб.), при этом понуждения не было и давление на работника не оказывалось, несогласия в части уменьшения должностного оклада он не выразил. Эту же позицию выразил и апелляционный суд.

В этом случае судами не учтено наличие организационной и экономической зависимости работника от работодателя, что вынудило его подписать дополнительное соглашение к трудовому договору. Это явилось вынужденной мерой для работника, который выразил согласие продолжать работу в изменившихся условиях.

Учитывая, что работник является председателем первичной профсоюзной организации и его увольнение по сокращению численности или штата работников организации для работодателя крайне затруднительно в связи с тем, что ему необходимо для этого соблюсти требования ст. 374 ТК РФ, можно предположить, что именно такое ограничение вынудило работодателя прибегнуть к злоупотреблению правом и уменьшить трудовую функцию работника и его заработную плату.

Полагаем, что снизить риск подмены работодателем процедуры сокращения численности или штата работников организации изменением условий трудового договора может внесение изменений в ст. 374 ТК РФ. Допустимо изложить ч. 1 ст. 374 ТК РФ в следующей редакции: «Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 части первой ст. 81 настоящего Кодекса или п. 7 части первой ст. 77 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа».

Кроме того, судами не учтено и не отражено в решении, что не произошло реального изменения объема работы, которое было бы соразмерно уменьшению в пять раз заработной платы работника.

Действующее правовое регулирование не требует от работодателя обоснования размера заработной платы работника объемом поручаемой работы. Допускаем, что при отсутствии нормирования труда руководителей невозможно обосновать и их заработную плату. Это хотя и является несправедливым, но с позиции правового регулирования допустимо.

Другая проблема, ранее не затронутая в исследованиях, связана с содержанием ст. 75 ТК РФ, определяющей правовое регулирование трудовых отношений при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения. В ней закреплено, что при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности вправе расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Обращения по факту нарушения требований приведенной нормы в Правовое управление ЛФП не поступали. Полагаем, что руководители организаций редко являются членами профсоюзов, будучи представителями работодателей.

Однако в иных случаях у членов профсоюзов возникают вопросы. Так, в ч. 2 ст. 75 ТК РФ содержится правило, согласно которому смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации. При этом в случае отказа работника продолжать работу с новым собственником имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ (ч. 3 ст. 75 ТК РФ). Аналогичное правовое регулирование установлено в ч. 5 и 6 ст. 75 ТК РФ на случай изменения подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменения типа государственного или муниципального учреждения.

Основной вопрос, связанный с регулированием, заключается в определении момента прекращения трудового договора с работ-

ником, отказавшимся от работы в связи со сменой собственника имущества организации или ее реорганизацией.

Позиция органа государственного контроля (надзора) сводится к тому, что штатное расписание прекращает действовать в момент прекращения деятельности реорганизуемой организации. Следует признать правомерность этой позиции, так как в случае присоединения одного юридического лица к другому первое прекращает свою деятельность, а наличие двух штатных расписаний в организации недопустимо.

Несмотря на то что законодательство прямо не предусматривает обязанность уведомлять работников о дате окончания реорганизации, для последнего предусмотрено право отказаться от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. Поэтому работник должен быть уведомлен о моменте возникновения такого права.

В практике Правового управления ЛФП был случай, когда при реорганизации работодателя изменению подлежало также рабочее место работника (производство планировалось расположить на площадке юридического лица, к которому происходило присоединение). В этом случае работодатель предложил работникам уволиться в связи с отказом от продолжения работы из-за реорганизации, указав в уведомлении, что в ином случае их рабочее место изменится. Таким образом, работодатель обманом пытался вынудить работников уволиться без предоставления им выходного пособия. Фактически он в одностороннем порядке принял решение об изменении условий трудового договора — рабочего места работника.

В целях снижения риска введения работников в заблуждение относительно продолжения действия условий заключенного с ними трудового договора допустимо изложить ч. 2 и 5 ст. 75 ТК РФ в следующей редакции: «Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения или изменения обязательных и дополнительных условий трудовых договоров с другими работниками организации.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием

для расторжения или изменения обязательных и дополнительных условий трудовых договоров с работниками организации или учреждения».

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

Настоящее исследование подтверждает актуальность ранее проведенного исследования и корректность выдвинутых гипотез. Проведена апробация ранее сделанных выводов и выявлены две основные новые проблемы. При изменении условий трудовых договоров работодатели злоупотребляют организационной зависимостью от них работника и добиваются его согласия на изменение трудового договора, что усложняет доказывание в суде факта нарушения прав работника. Кроме того, отмечены проблемы изменения правоотношений при изменении собственника организации.

Для преодоления сложившейся ситуации необходимо предпринять следующее.

1. При осуществлении защиты прав членов профсоюзов профсоюзным организациям следует придерживаться позиции, согласно которой при изменении условий трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ подписание работником дополнительного соглашения к трудовому договору не лишает его права на признание таких изменений незаконными.

2. С целью снизить риск подмены работодателем процедуры сокращения численности или штата работников организации за счет изменения условий трудового договора нужно внести изменения в ст. 374 ТК РФ. Часть 1 ст. 374 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 части первой ст. 81 настоящего Кодекса или п. 7 части первой ст. 77 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа».

3. Для уменьшения риска введения в заблуждение работников относительно продолжения действия условий заключенных с ними трудовых договоров изложить ч. 2 и 5 ст. 75 ТК РФ в следующей редакции: «Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения или изменения обязательных и дополнительных условий трудовых договоров с другими работниками организации».

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения или изменения обязательных и дополнительных условий трудовых договоров с работниками организации или учреждения».

4. Изменение трудового договора, связанное с изменением его условий, не только обязательных, предусмотренных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, но и дополнительных, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

Следует считать заключенным не оформленное письменно соглашение сторон об изменении определенных сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в измененных условиях с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного на это представителя, в том числе и о выполнении работником определенной трудовой договором трудовой функции дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места.

5. Работодатели в целях осуществления эффективной экономической деятельности, рационального управления имуществом и управления трудовой деятельностью вправе принимать локальные нормативные акты, в том числе в части, касающейся изменения системы оплаты труда. Нормы таких локальных нормативных актов не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, иначе они не подлежат применению и отношения сторон трудового договора в этом

случае регулируются трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями.

6. Согласно ч. 2 ст. 72.1 ТК РФ по письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Закон не требует от работодателей сохранять прежние условия на новом месте работы. Соответственно при условии перевода к новому работодателю прежние условия не изменяются, а прекращаются, и в данном случае не происходит изменения условий трудового договора.

7. В силу ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ не требуется согласия работника при его перемещении у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручении ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Полагаем, что если в договоре указана определенная местность либо агрегат, на котором должна осуществляться трудовая функция, то имеет место изменение его условий. В противном случае можно говорить о неизменности условий трудового договора.

Глава 3

ОПЛАТА ТРУДА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Конституции РФ¹ гарантирует каждому реализацию права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 37).

В ТК РФ порядок оплаты и нормирования труда закреплён в разделе VI, который начинается с определения понятийного аппарата. В ст. 130 ТК РФ содержится перечень мер, гарантирующих оплату труда. Помимо перечисленных мер, в их систему включены также меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Прежде всего это индексация, которая означает корреляцию размера номинальной заработной платы с ростом цен: по мере роста цен увеличивается размер заработной платы, что помогает предотвратить снижение реальной заработной платы или минимизировать степень ее снижения. Бытует мнение, что индексация является единственной мерой, способной обеспечить повышение содержания заработной платы².

Однако буквальное толкование положения ст. 134 ТК РФ «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги» свидетельствует о том, что индексация является не единственным способом повышения уровня заработной платы. Другие способы — повышение окладов, выплаты премий, установление надбавок и т. п.

Сомнение вызывает выплата премии как способ увеличения заработной платы, так как все же это мера поощрения, которая выплачивается на усмотрение работодателя. Хотя судебная практика допускает выплату премий как способ индексации. «Обязанность

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Search/Period/president?type=monthly>.

² Основные государственные гарантии по оплате труда работников // Государственная инспекция труда в Московской области : [сайт]. URL: <https://git50.rostrud.gov.ru/news/936910.html>.

повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т. п.»¹ Что касается дополнительной премии, то она не является регулярной ежемесячной стимулирующей выплатой работнику и подлежит выплате только при наличии доказательств выполнения работы, превышающей стандартные повседневные должностные обязанности работника².

В трудовом законодательстве не закреплено легальное определение понятия «индексация». Законодатель лишь установил обязанность работодателя проводить индексацию. Трудовое законодательство требует проведения индексации от всех без исключения работодателей, но при этом не определяет порядок ее осуществления.

Не прояснило ситуацию и письмо, подготовленное Министерством здравоохранения и социального развития РФ и Федеральной службой по труду и занятости «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем»³, в котором повторяются положения Трудового кодекса РФ.

В ТК РФ отсутствуют какие-либо требования к порядку проведения индексации. Поэтому если работодатель не является государственным органом, органом местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждением, то он волен самостоятельно определять порядок индексации и условия ее проведения.

При разрешении споров работников с организациями-работодателями, не получающими бюджетного финансирования, по

¹ Обзор судебной практики Верховного Суда РФ. 2017. № 4 (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. Ноябрь. № 11.

² Постановление Арбитражного суда Московского округа от 7 октября 2021 г. № Ф05-21279/2018 по делу № А40-86520/2018 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92>.

³ Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Федеральной службы по труду и занятости от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1 «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем» // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=AMS&n=395635#yr2puHT88BTh1Fe01>.

поводу индексации заработной платы подлежат применению положения локальных нормативных актов, устанавливающие систему оплаты труда, порядок индексации заработной платы работников в таких организациях. Отсутствие локального акта о сроках, порядке и условиях индексации не исключает права на ее начисление.

Вопросы возникают также по поводу принципов оплаты труда. Довольно критично доктор юридических наук, профессор Г. В. Хныкин и главный специалист Центра трудовых отношений и социального партнерства Института профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений (АТиСО), кандидат юридических наук Е. И. Косаковская оценивают понятийно-терминологический аппарат ст. 129 и 132 ТК РФ. По мнению ученых, «понятийно-терминологические странности проявляются также при анализе текстов ст. 129 и 132 кодекса. В ч. 1 ст. 129 в легальном определении сказано, что заработная плата — это вознаграждение за труд (первый базовый компонент) в зависимости от пяти критериев (квалификации работника, количества, качества, сложности и условий работы), а также компенсационные выплаты (второй компонент) и стимулирующие выплаты (третий). Однако ч. 1 ст. 132 гласит: заработная плата каждого работника (то есть в целом без деления на части) зависит от тех же критериев, за исключением условий труда, которые оказались забытыми. Такой неяршливый зачин основного определения заработной платы делает ее рыхлой, и практика, на наш взгляд, не получает нужные сигналы о правильном ее нормировании и организации»¹.

Действительно, в судебной практике судьи одновременно обращаются к двум статьям — ст. 129 и 132 ТК РФ, в которых отсутствует такой критерий, как условие выполняемой работы².

Обращает на себя внимание то, что в трудовом законодательстве условия труда рассматриваются в трех значениях: во-первых, как условия охраны труда; во-вторых, как условия, в которых выполняется работа определенной специфики; в-третьих, как условия, на которых выполняется работа (условие найма).

¹ Хныкин Г. В., Косаковская Е. И. Принципы заработной платы и проблемы их реализации // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 26–29.

² Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 6 июля 2021 г. № А42-4324/2020 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2IiVAw92>.

Бытует мнение, что для утилитарной цели характеристики заработной платы упоминание об условии выполняемой работы было бы оправданным, если бы зарплата не приравнивалась к оплате труда и определялась бы как «заработная плата». В последнем случае все компенсационные выплаты, в том числе за простой не по вине работника, были бы отнесены к случаям обязательной оплаты труда, но в виде выплаты не заработной платы, а соответствующей компенсации¹.

Учитывая, что в ст. 129 ТК РФ заработная плата и оплата труда работника семантически тождественны, считаем целесообразным изложить ее в следующей редакции: «Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, условий его работы и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом».

Нарушение принципа справедливости при оплате труда исходит от государства, которое устранилось от централизованного правового регулирования вопросов, связанных с установлением критериев, а также минимальных и максимальных величин заработной платы, и, будучи работодателем, нарушает нормы Конституции РФ, основные принципы заработной платы, тем самым подавая отрицательный пример иным работодателям. В данной ситуации государству целесообразно вернуться к централизованному установлению минимальных гарантий оплаты труда, отвечающих понятию «достойная заработная плата»².

Как показывает практика ЛФП, по-прежнему проблемным вопросом остается задолженность по зарплате. Задолженностью по заработной плате (денежному довольствию) работникам считаются фактически начисленные суммы, но не выплаченные в срок, установленный коллективным договором. В начисленную заработную плату включаются также налоги на доходы физических лиц.

Помимо вопросов применения ст. 134 ТК РФ, определяющей порядок повышения реального содержания заработной платы работника, следует более подробно рассмотреть порядок установ-

¹ Сабитов А. А. Спорные вопросы определения понятия «условия труда» в трудовом законодательстве Российской Федерации // Вестн. Омского ун-та. Сер. «Право». 2011. № 3 (28). С. 130–135.

² Там же.

ления тарифной ставки. Она является удобным способом расчета заработной платы, однако работодатели, стремясь воспользоваться неполными формулировками трудового законодательства, нарушают тем самым права работников.

Настоящий аналитический обзор правового регулирования оплаты труда строится на базе обобщения:

— обращений граждан в ЛФП (419), в том числе от работников, являющихся членами профсоюзов (197), от работников, не состоящих в профсоюзах (222);

— информации, полученной в ходе проведения обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;

— совместной работы ЛФП с членскими организациями;

— совместной работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Проведен анализ решений судов за 2020–2021 годы.

Всего за рассматриваемый период в ЛФП поступило 419 обращений от работников, больше всего — по поводу задержки выплаты заработной платы (72 — от членов профсоюзов, 181 — от работников, не являющихся членами профсоюза) и оплаты сверхурочной работы, простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней (44 и 20 вопросов от членов и не членов профсоюзов соответственно).

В процентном соотношении количество обращений работников по отдельным вопросам, возникающим в практике работы профсоюзных организаций, к общему числу поступивших обращений составляет:

— задержка выплаты заработной платы (неначисленной) — отказ от оплаты труда (60,4 %);

— невыплата начисленной заработной платы (2,4 %);

— приостановка работы в связи с задержкой заработной платы (0,5 %);

— стимулирующие выплаты (премирование) (8,1 %);

— индексация заработной платы (4,3 %);

— оплата сверхурочной работы, простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней (15,3 %);

- оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего времени (0,2 %);
- нормирование труда (0,5 %);
- серая заработная плата (1,4 %);
- минимальная заработная плата (0,5 %);
- удержания из зарплаты (НДФЛ, алименты) (1,0 %);
- привлечение к материальной ответственности (1,9);
- иные вопросы оплаты труда (3,6 %).

В большей степени вопросы от работников, не являющихся членами профсоюзов, поступают в связи с задержкой выплаты заработной платы (43,2 %), что значительно выше, чем доля обращений членов профсоюзов (17,2 %) по аналогичному вопросу.

Работники, объединенные в профсоюз, чаще стремятся защитить свои права. Работники, не являющиеся членами профсоюзов, как правило, находятся под давлением работодателей, в связи с чем обращаются за помощью только в крайних случаях, например при невыплате им заработной платы.

3.1. НАРУШЕНИЯ УСТАНОВЛЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ПОРЯДКА ОПЛАТЫ ТРУДА

Настоящий анализ связан с ранее проведенным исследованием «Оплата труда: актуальные проблемы правового регулирования»¹ и является его продолжением. При сравнении показателей 2018–2019 годов, основанных на обращениях работников в Правовое управление Аппарата ЛФП (табл. 7), с показателями за 2020 год и первое полугодие 2021 года (табл. 8) мы пришли к следующим выводам.

Таблица 7

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Оплата труда (общие вопросы)	28	0,52
Задержка выплаты заработной платы (неначисленной) — отказ от оплаты труда	434	7,99

¹ Анализ правового обеспечения социально-трудовых отношений (По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.). СПб. : СПбГУП, 2021. С. 30–34.

Окончание табл. 7

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Невыплата начисленной заработной платы	37	0,68
Приостановка работы в связи с задержкой заработной платы	38	0,7
Премирование	54	0,99
Индексация заработной платы	21	0,39
Оплата сверхурочной работы, простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней	74	1,36
«Серая» заработная плата	8	0,17
Минимальная заработная плата	37	0,68
Нормирование труда	2	0,04
Удержания из зарплаты (НДФЛ, алименты)	16	0,29
Привлечение к материальной ответственности	5	0,09
Всего (об оплате труда)	754	13,88
Всего обращений в Правовое управление (процент рассчитывается из этого показателя)	5432	

Таблица 8

**Статистика обращений в Правовое управление ЛФП
за 2020 год и первое полугодие 2021 года**

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Задержка выплаты заработной платы (неначисленной) — отказ от оплаты труда	253	8,2
Невыплата начисленной заработной платы	10	0,32
Приостановка работы в связи с задержкой заработной платы	2	0,058
Стимулирующие выплаты (премирование)	34	1,1
Индексация заработной платы	18	0,6
Оплата сверхурочной работы, простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней	64	2,07
Оплата труда при неполном рабочем времени	0	0,0
Оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего времени	1	0,03
Нормирование труда	2	0,06
«Серая» заработная плата	6	0,19
Минимальная заработная плата	2	0,06
Удержания из зарплаты (НДФЛ, алименты)	4	0,13
Привлечение к материальной ответственности	8	0,26
Проверка расчета заработной платы	0	0,0
Иные вопросы оплаты труда	15	0,49

Окончание табл. 8

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Всего (об оплате труда)	419	13,57
Всего обращений в Правовое управление ЛФП за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	3087	

Следует отметить, что количество обращений по вопросам о невыплате заработной платы осталось практически без изменений — 7,99 и 8,2 % соответственно, что указывает на наличие значительных проблем в этой сфере.

Изменения показателей обращений по другим тематическим разделам оплаты труда можно считать незначительными (например, число обращений по вопросам оплаты сверхурочной работы, простоя, работы в праздничные и выходные дни, донорских дней увеличилось с 1,36 до 2,07 %), что свидетельствует о сохранении актуальности темы исследования.

На показатели влияет изменение круга лиц, обратившихся в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения правовой помощи. Основную причину мы видим в отсутствии личного приема работников начиная с марта 2020 года (за исключением отдельных случаев) как ЛФП, так и ГИТ в Санкт-Петербурге, проводимого в помещении ЛФП. Это привело к тому, что за получением правовой помощи по вопросам оплаты труда стали реже обращаться работники, не являющиеся членами профсоюзов, хотя ранее по этому вопросу они обращались гораздо чаще. Показатели табл. 9 наглядно демонстрируют изменение этого соотношения.

Таблица 9

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да (%)	нет (%)
Количество вопросов за 2018–2019 годы (%) от числа обращений по вопросам оплаты труда:			
— отказ работодателя от оплаты труда	57,7	11,3	46,4
— оплата сверхурочной работы, простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней	9,6	6,0	3,6
Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%) от числа обращений по вопросам оплаты труда:			

Окончание табл. 9

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да (%)	нет (%)
— задержка выплаты заработной платы (неначисленной) — отказ от оплаты труда	60,4	17,2	43,2
— оплата сверхурочной работы, простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней	15,3	10,5	4,8

Таким образом, поставленные ранее проблемы и обозначенные пути их решения остаются актуальными и сейчас.

В вопросах регулирования оплаты труда большое значение имеет состав заработной платы. Статья 129 ТК РФ устанавливает следующее: «Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

В ч. 3 ст. 129 ТК РФ регламентировано понятие «оклад» («должностной оклад»), которым является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. В целом на практике вопросы, возникающие в связи с установлением и выплатой оклада, могут быть решены при обращении к нормам трудового законодательства.

К спорным можно отнести вопрос, как в трудовом договоре следует указывать размер оклада (должностного оклада) совместителя или иного работника, работающего неполное рабочее время. Часть 3 ст. 93 ТК РФ указывает на необходимость оплаты труда при работе на условиях неполного рабочего времени пропорционально отработанному работником времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

В связи с этим у работодателей возникает вопрос о том, как правильно указывать в трудовом договоре размер оклада (долж-

ностного оклада) — в полном размере, а оплачивать пропорционально отработанному времени или сразу в том размере, который будет выплачиваться работнику.

В ст. 135 ТК РФ предусмотрено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Если учесть, что система оплаты труда включает размер оклада определенной должности, который фиксируется и в штатном расписании, то в трудовом договоре с работником следует указывать полный оклад по занимаемой им должности. А оплата труда, соответственно, будет осуществляться пропорционально отработанному за месяц рабочему времени, что в полной мере соответствует требованиям ст. 93 ТК РФ.

На практике возникают спорные ситуации при выплате работодателем стимулирующих или компенсационных выплат, рассчитанных в зависимости от размера оклада работника. В таком случае формально работающему на условиях неполного рабочего времени выплаты должны осуществляться исходя из размера оклада, указанного в трудовом договоре.

Такая правовая коллизия не требует внесения изменений в действующее законодательство. Работодателям необходимо проявлять внимательность при разработке локальных нормативных актов, определяющих размер компенсационных выплат. Альтернативным вариантом может стать указание в трудовом договоре работника, работающего на условиях неполного рабочего времени, на то, что его оклад составляет, например, половину от размера оклада, выплачиваемого при работе на условиях полного рабочего времени.

В ч. 4 ст. 129 ТК РФ дано определение понятий «базовый оклад» («базовый должностной оклад») и «базовая ставка заработной платы» — «минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат».

Вопросы вызывает ч. 2 ст. 129 ТК РФ, устанавливающая определение понятия «тарифная ставка» — «фиксированный размер

оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат».

Если размер оклада определяется за выполнение работником трудовых обязанностей за календарный месяц, то при тарифной ставке может устанавливаться оплата за любую единицу времени: час, день, месяц и т. д. Такая удобная в отдельных случаях (например, при установлении неполного рабочего времени) форма оплаты труда некоторыми работодателями используется в целях злоупотребления своим правом и нарушения прав работников.

Так, за рассматриваемый период поступали обращения от работников учреждений культуры, работающих гардеробщицами. Работодатели устанавливали им почасовую оплату (тарифную ставку за час работы) и платили за фактически отработанное время, то есть то время, когда работодатель привлекал работника к выполнению трудовых обязанностей. Это привело к тому, что работники могли успеть отработать за месяц всего несколько часов.

Однако такие работодатели не учитывают требования действующего законодательства к определению режима рабочего времени. Так, ст. 57 ТК РФ обязывает стороны трудовых отношений указать в трудовом договоре режим рабочего времени, если он отличается от того, который установлен правилами внутреннего трудового распорядка. Сам режим рабочего времени в соответствии со ст. 100 ТК РФ должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями; шестидневная с одним выходным днем; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; неполная рабочая неделя), ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Фактически работник и работодатель обязаны определить начало и окончание рабочего дня и продолжительность рабочей недели. Это предполагает, что норма рабочего времени работника заранее определена и не может быть изменена работодателем в одностороннем порядке. Более того, ст. 22 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

Приведенное толкование, используемое работодателями, не соответствует требованиям действующего законодательства. В их понимании в том случае, если работнику установлена оплата за час работы, то при отсутствии работы (непривлечения работодателем к работе) оплачивать его труд не требуется. Однако, как указано ранее, действующее законодательство не предусматривает права работодателя изменять режим рабочего времени произвольно, уменьшая норму рабочего времени.

Если у работодателя отсутствует работа, которую он может предложить работнику, он вправе ввести режим простоя, который будет оплачиваться в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Или же он обязан оплатить время, в течение которого работник не выполнял свои трудовые обязанности по вине работодателя, в размере не менее средней заработной платы работника (ч. 1 ст. 155 ТК РФ).

Учитывая, что риск оплаты работникам, которым уставлена оплата труда в виде часовой тарифной ставки, только за отработанные часы (а не за установленное трудовым договором рабочее время) остается актуальным, допустимо ч. 3 ст. 129 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, при этом работодатель обязан обеспечить продолжительность рабочего времени работника в соответствии с условиями трудового договора».

Другая проблема оплаты труда, рассмотренная при проведении предыдущего исследования, касается вопросов индексации заработной платы. Ранее мы уже поднимали вопрос об индексации как одном из способов исполнения обязательств работодателя по повышению реальной заработной платы. Несмотря на то что в ст. 134 ТК РФ конкретизирована индексация именно заработной платы, работодатели стремятся индексировать лишь оклады, увеличивая их на процент, не превышающий индекс потребительских цен. Подобные механизмы используются и на региональном уровне социального партнерства:

— «Порядком индексации заработной платы считать ежегодное увеличение должностных окладов (тарифных ставок) работающих на общий индекс потребительских цен, который

определяется Управлением Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области» (п. 1 Приложения № 2/2020 и п. 1 Приложения № 2/2021 к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2020–2022 гг.);

— «В качестве порядка индексации заработной платы считать ежегодное увеличение должностных окладов (тарифных ставок) работающих на общий индекс потребительских цен» (п. 1 Приложения № 2 на 2020 г. и п. 1 Приложения № 2 на 2021 г. к рамочному Ленинградскому областному трехстороннему соглашению на 2019–2021 гг.).

Что же касается реального повышения содержания заработной платы, то здесь предполагается не только увеличение окладов, но и в целом рост заработной платы работника как реакция на рост потребительских цен. В связи с этим следует отметить другую позицию работодателей о допустимых способах повышения реального содержания заработной платы — установление работнику повышенного размера стимулирующих выплат.

Следующий пример ярко иллюстрирует затронутую проблему. Первичная профсоюзная организация неоднократно обращалась к одному из работодателей с требованием увеличить заработную плату работникам, но каждый раз получала отказ увеличить реальное содержание заработной платы. В конце 2020 года работодатель, получив существенное финансирование, осуществил стимулирующие выплаты работникам, что значительно увеличило размер их средней заработной платы. В 2021 году первичная профсоюзная организация вновь обратилась к работодателю с предложением об определении механизмов повышения реального содержания заработной платы. Отказывая первичной профсоюзной организации, работодатель мотивировал это тем, что в 2020 году работникам и так была повышена заработная плата.

В настоящее время переговоры по этому вопросу продолжаются. Однако работодатель не воспринимает позицию первичной профсоюзной организации, которая пытается доказать, что в 2021 году заработная плата должна быть выше той, которая была выплачена по итогам 2020 года. Работодатель, в свою очередь, готов только на повышение окладов работников, снижая тем самым среднюю заработную плату по итогам 2021 года по сравнению с 2020-м.

Предусмотренная ст. 134 ТК РФ правовая конструкция предполагает постоянное повышение заработной платы работников. Если считать любое увеличение заработной платы исполнением обязательства, то возникает правовая коллизия в случае выплаты работнику единоразовой крупной стимулирующей выплаты. В случае отсутствия в следующем календарном году подобной стимулирующей выплаты заработная плата снизится, что однозначно указывает на нарушение работодателем требований ст. 134 ТК РФ. Однако имеющаяся судебная практика придерживается иной позиции в аналогичных ситуациях.

Представляется актуальным и требующим скорейшей реализации п. 2.1 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы¹, в котором указывается следующее:

«В этих целях Стороны обязуются:

2.1. Обеспечить реализацию государственных гарантий по заработной плате, направленных на обеспечение достойного уровня жизни работников и их семей, в том числе:

на разработку рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по итогам консультаций по установлению в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах порядка и сроков индексации заработной платы, обеспечивающих повышение реального содержания заработной платы работников организаций внебюджетного сектора экономики во исполнение ст. 134 Трудового кодекса РФ».

3.2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВОПРОСОВ ОПЛАТЫ ТРУДА

Настоящий обзор подтверждает актуальность ранее проведенного исследования и корректность выдвинутых гипотез. В рамках исследования проведена апробация ранее сделанных выводов и выявлены две основные новые проблемы. Во-первых, работодатели ошибочно понимают правовое регулирование тарифной

¹ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 гг. // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK21iVAw92>.

ставки, установленной за час работы, считая, что они вправе оплачивать только фактическое время работы даже в том случае, если работодатель сам не обеспечил работникам необходимого объема работы. Во-вторых, другая важная проблема касается сложившейся (достаточно противоречивой) правоприменительной практики по вопросу повышения реального содержания заработной платы работникам. Действующее правовое регулирование усугубляет существующую проблему.

Полагаем, что для преодоления сложившейся ситуации необходимо выполнить следующее.

1. Правовая коллизия, связанная с выплатой или невыплатой в полном объеме оклада, из размера которого рассчитывается стимулирующая или компенсационная выплата работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, не требует внесения изменений в действующее законодательство. Однако профсоюзным организациям и работодателям необходимо проявлять внимательность при разработке локальных нормативных актов, определяющих размер таких выплат. Альтернативным вариантом может стать указание в трудовом договоре работника, работающего на условиях неполного рабочего времени, например, размера оклада, который составляет половину от суммы, выплачиваемой при работе на условиях полного рабочего времени.

2. Учитывая, что риск выплаты заработной платы работникам, которым установлена оплата труда в виде часовой тарифной ставки, только за отработанные часы (а не за установленное трудовым договором рабочее время) остается актуальным, допустимо ч. 3 ст. 129 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, при этом работодатель обязан обеспечить продолжительность рабочего времени работника в соответствии с условиями трудового договора».

3. Представляется актуальным и требующим скорейшей реализации п. 2.1 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы.

Глава 4

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Рабочее время и время отдыха имеет для работника принципиальное значение. Оно определяет начало и окончание рабочего дня — времени, когда работник выполняет свою трудовую функцию. Сложно недооценить затронутую тему, ведь именно за труд в период рабочего времени работодатель обязан платить работнику. Более того, продолжительность рабочего дня влияет на состояние здоровья организма работника. Время отдыха необходимо работнику для восстановления своих сил, здоровья, исполнения семейных обязанностей. Нарушение работодателем такого права влечет негативные последствия и для работника, и для его семьи.

Определение понятия «рабочее время» закреплено в Конвенции Международной организации труда № 172 «Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях». Согласно конвенции термин «рабочее время» означает время, в течение которого трудящийся находится в распоряжении предпринимателя, если только это не определяется иначе национальным законодательством или практикой. Также подчеркивается необходимость разумного подхода к продолжительности рабочего времени и сверхурочной работы, что должно быть согласовано с национальным законодательством и практикой¹.

Согласно ст. 91 ТК РФ рабочее время — это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

¹ Конвенция МОТ № 172 «Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях» (заключена в г. Женеве 25 июня 1991 г.) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c172_ru.htm.

Профессор А. Я. Петров отмечает, что в 2006 году в Трудовой кодекс РФ внесены позитивные изменения:

— расширено легальное определение рабочего времени. Ранее это определение касалось только работодателя-организации и не затрагивало работодателя, являющегося физическим лицом;

— конкретизированы и сужены источники трудового права, устанавливающие «иные периоды времени, относящиеся к рабочему времени», до нормативных правовых актов только Российской Федерации¹.

Статьей 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. Помимо возрастной категории субъектного состава в норме речь идет о работе, условия которой по итогам специальной оценки относятся к вредным категориям 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда.

Достаточно критично к законодательному закреплению норм, регулирующих рабочее время, относится профессор Г. В. Хныкин, который считает, что проблемы, связанные с рабочим временем, порождены современным законодателем. В качестве первой проблемы он выделяет слабую законодательную технику в связи с тем, что в разделе IV «Рабочее время» ТК РФ отсутствуют институциональные принципы и основные государственные гарантии. Соответственно эта проблема не интересует ученых-цивилистов и не обсуждается ими. Далее ученый критикует «отсутствие норм об учете рабочего времени, и странность нахождения сверхурочной и ночной работ в общих положениях, и исчерпывающий перечень и невнятность в описании специальных режимов труда и отдыха, включая беспределность работодателей». Второй проблемой ученый считает установление продолжительности труда, которая превратилась в фикцию в связи с тем, что правовые нормы ТК РФ и практика их применения в области рабочего времени оказались несовместимыми².

Анализ судебной практики показывает, что такая проблема существует. Иски о продолжительности рабочего времени, опла-

¹ Петров А. Я. Рабочее время: фундаментальные аспекты трудового права // eLibrary : [сайт]. URL: https://www.elibrary.ru/ip_restricted.asp?tpage=https%3A%2F%2Fwww%2Eelibrary%2Eru%2Fitem%2Easp%3Fid%3D17945816.

² Хныкин Г. В. Проблемы правового регулирования рабочего времени // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 34–37.

те сверхурочной работы и тому подобном регулярно становятся предметом рассмотрения в судебных органах.

Судя по количеству обращений, поступивших в ЛФП, еще одним актуальным вопросом является порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни. В ст. 113 ТК РФ этот вопрос озвучен несколько иначе. Законодатель запретил привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни, но при этом определил конкретные случаи, когда это становится возможным. Вопросы, как правило, возникают по поводу оплаты труда в выходные и праздничные дни.

Настоящий аналитический обзор правового регулирования режима рабочего времени и времени отдыха строится на базе обобщения:

- обращений граждан в ЛФП (144), в том числе от работников, являющихся членами профсоюзов (105) и не состоящих в профсоюзах (39);

- информации, полученной в ходе проведения обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;

- работы ЛФП с членскими организациями;

- совместной работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Проведен анализ решений судов за 2020–2021 годы.

Всего за рассматриваемый период в ЛФП от работников поступило 144 обращения, больше всего по темам отпусков (44 — от членов профсоюзов, 28 — от работников, не являющихся членами профсоюза), сменной работы (13 и 2 вопроса от членов и не членов профсоюзов соответственно), продолжительности рабочего дня (10 и 2 вопроса соответственно).

Анализ обращений работников в ЛФП по вопросам режима рабочего времени и времени отдыха позволяет выявить несколько наиболее распространенных типов нарушений и тем, которые волнуют работников. Во-первых, это вопросы, связанные с предоставлением отпусков (ежегодных, а не специальных). Во-вторых, по вопросам установления сменного режима работы и продолжительности рабочего времени в целом.

В процентном соотношении количество обращений работников по отдельным вопросам режима рабочего времени, возникающим в практике работы профсоюзных организаций, к общему числу поступивших обращений составляет:

- продолжительность рабочего дня (19,4 %);
- сменная работа (24,2 %);
- ненормированный рабочий день (3,2 %);
- сокращенная продолжительность рабочего времени (4,8 %);
- неполное рабочее время (6,5 %);
- порядок привлечения к сверхурочной работе (4,8 %);
- порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни (16,1 %);
- командировки (1,6 %);
- иные вопросы рабочего времени (19,4 %).

Процентное соотношение обращений работников по вопросам времени отдыха составляет:

- отпуск (87,8 %);
- отпуск за неблагоприятные условия труда (1,2 %);
- отпуск без сохранения заработной платы (2,4 %);
- гарантии при предоставлении отпуска отдельным категориям граждан (1,2 %);
- дни отдыха за работу в праздничные и выходные дни (2,4 %);
- перерыв для отдыха и питания (1,2 %);
- иные перерывы (1,2 %);
- иные вопросы времени отдыха (2,4 %).

Вопросы, поступившие от работников, не организованных в профсоюзы, в основном связаны с проблемами фактического допуска к работе (31,7% от обращений по теме исследования), а от работников, являющихся членами профсоюзов, вопросы в большей степени касаются привлечения к работе в выходные дни (4,8 %), общие вопросы об отпусках (34,1 %). Некоторая корреляция имеется в вопросах, поступающих от членов профсоюзов (11,3 % и 53,7 % соответственно). Однако члены профсоюзов чаще спрашивают о перерывах для отдыха и питания (1,2, 0 % среди не членов профсоюзов), о сокращенной продолжительности рабочего времени (4,8 % против 0), о неполном рабочем времени (6,5 % против 0). Такие отличия можно объяснить тем, что члены профсоюзов работают в более благоприятных условиях, так как постоянно находятся под защитой профсоюзных организаций.

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

Настоящий обзор связан с ранее проведенными исследованиями «Режим рабочего времени: актуальные проблемы правового регулирования» и «Время отдыха: актуальные проблемы правового регулирования»¹ и является их продолжением.

В названных исследованиях на основании обращений в Правовое управление Аппарата ЛФП проведен анализ. Если сравнить показатели за 2018–2019 годы, касающиеся режима рабочего времени (табл. 10) и времени отдыха (табл. 11), с показателями за 2020 год и первое полугодие 2021 года (табл. 12 и 13 соответственно), то можно сделать следующие выводы.

Сравнительный анализ указывает на общий рост количества обращений по проблемам, связанным с рабочим временем, с 1,77 до 2,01 %. В связи с изменением методики учета обращений по вопросу рабочего времени сравнение показателей может быть ошибочным, между тем общее количество обращений осталось на уровне порядка 2 %. Это указывает на наличие практических проблем в правовом регулировании по теме исследования. Аналогично обращения о времени отдыха остались примерно на одном уровне (2,41 и 2,33 %).

Таблица 10

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Продолжительность рабочего дня	11	0,2
Сменная работа	31	0,57
Ненормированный рабочий день	2	0,04
Порядок привлечения к сверхурочной работе	7	0,13
Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни	8	0,15
Неполное рабочее время	8	0,15
Гарантии лицам с семейными обязанностями при установлении режима рабочего времени	23	0,42
Командировки	6	0,11

¹ Анализ правового обеспечения социально-трудовых отношений (По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.). СПб. : СПбГУП, 2021. С. 36–42, 43–48.

Окончание табл. 10

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Всего (о режиме рабочего времени)	96	1,77
Всего обращений в Правовое управление ЛФП (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

Таблица 11

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Отпуск	117	2,15
Отпуск за неблагоприятные условия труда	8	0,15
Предоставление дней отдыха за работу в праздничные и выходные дни	0	0
Перерыв для отдыха и питания	6	0,11
Иные перерывы	0	0
Всего (о времени отдыха)	131	2,41
Всего обращений в Правовое управление ЛФП (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

Таблица 12

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП за 2020 год и первое полугодие 2021 года

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Продолжительность рабочего дня	12	0,39
Сменная работа	15	0,49
Ненормированный рабочий день	2	0,06
Сокращенная продолжительность рабочего времени	3	0,1
Неполное рабочее время	4	0,13
Порядок привлечения к сверхурочной работе	3	0,1
Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни	10	0,32
Гарантии лицам с семейными обязанностями при установлении режима рабочего времени	0	0,0
Командировки	1	0,03
Иные вопросы рабочего времени	12	0,39
Всего (о режиме рабочего времени)	62	2,01
Всего обращений в Правовое управление ЛФП за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	3087	

Таблица 13

**Статистика обращений в Правовое управление ЛФП
за 2020 год и первое полугодие 2021 года**

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Отпуск	72	2,33
Отпуск за неблагоприятные условия труда	1	0,03
Отпуск без сохранения заработной платы	2	0,06
Замена отпуска денежной компенсацией	0	0,0
Гарантии при предоставлении отпуска отдельным категориям граждан	1	0,03
Дни отдыха за работу в праздничные и выходные дни	2	0,06
Перерыв для отдыха и питания	1	0,03
Иные перерывы	1	0,03
Иные вопросы времени отдыха	2	0,06
Всего (о времени отдыха)	82	2,33
Всего обращений в Правовое управление ЛФП за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	3087	

На показатели влияет изменение круга лиц, обратившихся в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения правовой помощи. Основную причину мы видим в отсутствии личного приема работников начиная с марта 2020 года (за исключением отдельных случаев) как ЛФП, так и ГИТ в Санкт-Петербурге, проводимого в помещении ЛФП. Это привело к тому, что работники, не являющиеся членами профсоюзов, стали реже обращаться за получением правовой помощи по вопросам режима рабочего времени и времени отдыха) по сравнению с более ранним периодом. Данные табл. 14 наглядно демонстрируют изменение этого соотношения.

Таблица 14

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да	нет
Количество вопросов за 2018–2019 годы (%) от числа обращений по вопросам режима рабочего времени:			
— сменная работа	32	26	6
— продолжительность рабочего дня	11	11	0 %

Окончание табл. 14

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да	нет
Количество вопросов за 2018–2019 годы (%) от числа обращений по вопросам времени отдыха:			
— отпуск	89	47	42
— перерыв для отдыха и питания	5	5	0
Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%) от числа обращений по вопросам режима рабочего времени:			
— сменная работа	24,2	21,0	3,2
— продолжительность рабочего дня	19,3	16,1	3,2
Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%) от числа обращений по вопросам времени отдыха:			
— отпуск	87,8	53,7	34,1
— продолжительность рабочего дня	19,3	16,1	3,2

Аналогично изменение субъектов, получивших правовую помощь, повлияло и на другие показатели. Вне зависимости от положительной динамики следует отметить важность рассматриваемой темы, актуальность которой не изменилась.

В ст. 107 ТК РФ выделен такой вид времени отдыха, как ежедневный (междусменный) отдых. При этом законодатель не разъясняет, что понимается под этим видом отдыха.

В п. 10.24 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 26 мая 2003 года № 100 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил СП 2.2.2.1327-03» указывалось следующее: «Продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вдвое больше продолжительности работы. Меньший отдых (но не менее 8 часов) допустим только при чрезвычайной ситуации (аварийные работы)»¹.

Фактически это означало, что продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть не менее двойной продолжительности работы в предыдущий день. Это требование обеспечивало сохранность здоровья работника, позволяя организму восстановиться перед следующей сменой.

¹ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 26 мая 2003 г. № 100 «О введении в действие Санитарно-эпидемиологических правил СП 2.2.2.1327-03» // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_43341.

Однако 1 января 2021 года указанное постановление было отменено на основании п. 32 Постановления Правительства РФ от 8 октября 2020 года № 1631 «Об отмене нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по контролю при осуществлении федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора».

Новые правила, утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 2 декабря 2020 года № 40 «Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 „Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда“», не содержат обязательных требований о времени отдыха работника между рабочими днями, сменами. Такие требования представлены в отдельных нормативных правовых актах.

Например, в п. 18 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей (утв. приказом Минтранса России от 16 октября 2020 г. № 424) указывается следующее: «Продолжительность ежедневного отдыха вместе со временем перерыва для отдыха и питания в течение ежедневного периода должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного отдыха должна быть не менее 11 часов, которые должны быть использованы до завершения ежедневного периода.

Допускается:

— сокращение этого времени до не менее 9 часов, но не более трех раз в течение периода между завершением одного еженедельного отдыха и началом следующего;

— разделение ежедневного отдыха на две и более части, первая из которых имеет продолжительность не менее 3 часов, а последняя не менее 9 часов»¹.

¹ Приказ Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» (зарег. в Минюсте России 9 декабря 2020 г. № 61352) // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370425/.

В разделе XVIII Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации (утверждено приказом Минтранса РФ от 21 ноября 2005 г. № 139) закреплены следующие положения:

«54. Отдыху ежедневному (отдых между полетными сменами) соответствует непрерывный период времени, предоставляемый члену экипажа для восстановления работоспособности после выполнения очередной полетной смены.

55. Нормальная продолжительность времени отдыха между полетными сменами должна составлять не менее двойной продолжительности завершенной полетной смены и устанавливаться с учетом:

- а) продолжительности времени завершенной полетной смены;
- б) разницы во времени между базовым и внебазовым аэропортами по всемирно скоординированному времени;
- в) продолжительности дорожного времени во внебазовых аэропортах»¹.

В нем содержатся и другие положения, касающиеся особенностей отдыха между сменами.

В п. 14 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса (утверждены приказом Минтранса России от 2 октября 2020 г. № 404) закреплено следующее: «Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна составлять не менее 12 часов. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха рассчитывается как двойная продолжительность времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

При суммированном учете рабочего времени на регулярных перевозках в городском и пригородном сообщении продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха может быть сокращена с 12 часов не более чем на три часа, с учетом удаленности места отдыха работника, с предоставлением ежедневного (междусменного) отдыха не менее 48 часов непосредственно после окон-

¹ Приказ Министерства транспорта РФ от 21 ноября 2005 г. № 139 (в ред. 17 сентября 2010 г.) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» (зарег. в Минюсте России 20 января 2006 г. № 7401) // СПС «Консультант-Плюс» [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370425/.

чания рабочей смены, следующей за уменьшенным ежедневным (междусменным) отдыхом, по письменному заявлению работника, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии — с иным представительным органом работников»¹.

Имеются и иные нормативные правовые акты, определяющие междусменный отдых. В качестве серьезного недостатка хотелось бы отметить отсутствие единых для всех работников требований. В зависимости от категории работников нормативные требования меняются, неизменным остается правило о минимальной продолжительности междусменного отдыха.

Предусмотрев в ч. 5 ст. 103 ТК РФ запрет на осуществление работы в течение двух смен подряд, законодатель не разъяснил, что подразумевается под словом «поряд». Например, в случае, когда между сменами предусмотрен перерыв продолжительностью 30 минут, нельзя утверждать, что одна смена следует за другой, так как предусмотрено время для отдыха.

При обычном режиме работы работодатель имеет возможность создать неприемлемые условия труда, например, когда работник трудится в обычном режиме, но в один из дней недели его рабочий день заканчивается в 23:00, а следующий начинается в 01:00.

В ст. 101 модельного Трудового кодекса для государств — участников СНГ (принят Постановлением № 51-4 Межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ) предусмотрено: «Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не может быть менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), который предшествовал отдыху».

Действующее правовое регулирование не предполагает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха для всех категорий работников, что создает риски нарушения права работников на отдых, ухудшения состояния их здоровья, злоупотреблений правом со стороны работодателя.

В целях устранения пробела, связанного с отсутствием минимальной продолжительности ежедневного (междусменного)

¹ Приказ Министерства транспорта РФ от 2 октября 2020 г. № 404 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса» (зарег. в Минюсте России 8 декабря 2020 г. № 61331) // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370185/1e6b65630c82b603f63b3369375ef83f3c32a29c/.

отдыха, следует внести в действующее законодательства норму, предусмотренную ст. 101 модельного Трудового кодекса для государств — участников СНГ: «Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не может быть менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), который предшествовал отдыху».

Проблему, связанную с применением нормы о запрете работы в течение двух смен подряд, может разрешить уточнение в трудовом законодательстве слова «подряд». В ином случае перерыв между сменами работодатель может посчитать как факт, прерывающий идущие друг за другом смены.

В ранее проведенном исследовании отмечалась и другая проблема — обеспечение перерывов при нарушении показателей микроклимата. Эта проблема связана с методикой проведения замеров, необходимых для подтверждения нарушения показателей микроклимата. Пункт 2.3.1 СанПиН 2.2.4.3359-16 (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 21 июня 2016 г. № 81) устанавливал следующее: «Оценка параметров микроклимата проводится по среднеарифметическим значениям трех измерений, которые не должны выходить за пределы нормативных требований, установленных настоящим СанПиНом.

При наличии жалоб на микроклиматические условия измерения параметров микроклимата в холодный или теплый период года проводятся независимо от температуры наружного воздуха. В этом случае измерения параметров микроклимата следует проводить не менее трех раз в смену (в начале, середине и в конце)». Соответственно, факт нарушения прав работника можно установить только в конце рабочего дня, когда восстановить нарушенные права уже невозможно.

При этом указанный СанПиН в приложении 3 содержал обязательную для соблюдения работодателем продолжительность рабочего времени при работе на рабочем месте, где температура выше или ниже допустимой.

На основании постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 года № 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 „Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или)

безвредности для человека факторов среды обитания»⁴) СанПиН 2.2.4.3359-16 утратил силу с 1 марта 2021 года.

При этом СанПиН 1.2.3685-21 не содержит методику проведения измерения параметров микроклимата. Однако продолжает действовать ГОСТ 12.1.005-88 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» (утвержден и введен в действие Постановлением Госстандарта СССР от 29 сентября 1988 г. № 3388), который в п. 2.1 устанавливает следующее: «Измерения показателей микроклимата должны проводиться в начале, середине и конце холодного и теплого периода года не менее трех раз в смену (в начале, середине и конце). При колебаниях показателей микроклимата, связанных с технологическими и другими причинами, измерения необходимо проводить также при наибольших и наименьших величинах термических нагрузок на работающих, имеющих место в течение рабочей смены», что в целом соответствует действовавшему ранее СанПиН 2.2.4.3359-16.

В табл. 5.2 СанПиН 1.2.3685-21 приводятся допустимые величины параметров микроклимата на рабочих местах в помещениях. При этом нормативный документ не содержит обязательных требований по обеспечению перерывов в работе, уменьшению времени пребывания работника на рабочем месте в случае, если температура выше или ниже допустимой.

Роспотребнадзор на своем сайте разместил рекомендации для работающих в условиях повышенных температур воздуха¹, в п. 1 которых указывается, что «в случае, если температура в рабочем помещении приблизилась к отметке 28,5 градуса, рекомендуется сокращать продолжительность рабочего дня на один час. При повышении температуры до 29 градусов — на два часа, при температуре 30,5 градуса — на четыре часа». Помимо этого, размещены рекомендации по организации перерывов в работе, мест проведения таких перерывов, по водообеспечению.

Однако приведенная позиция Роспотребнадзора имеет рекомендательный характер и необязательна для исполнения работодателями. В случае превышения показателей микроклимата

¹ О рекомендациях для работающих в условиях повышенных температур воздуха // Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека : [сайт]. URL: https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news_details.php?ELEMENT_ID=18125.

у работодателя отсутствует обязанность принимать меры, направленные на снижение воздействия негативных факторов на работника, что представляется недопустимым.

Целесообразно предусмотреть в СанПиН 1.2.3685-21 обязательные требования к продолжительности работы при температуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин, которые ранее были установлены в приложении 3 к СанПиН 2.2.4.3359-16.

В п. 26 СанПиН 1.2.3685-21 содержится следующее положение: «Гигиенические нормативы физических факторов в условиях производственной среды определяются как предельно допустимые уровни факторов, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 ч, но не более 40 ч в неделю, в течение всего рабочего стажа не вызывают заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений». То есть СанПиН 1.2.3685-21 прямо указывает, что работа на рабочем месте, на котором температура выше или ниже допустимых показателей, может вызывать заболевания или отклонения в состоянии здоровья.

В соответствии с ч. 1 ст. 379 ТК РФ «в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права».

Учитывая изложенное, работник в случае отклонения показателей микроклимата от допустимых вправе в соответствии со ст. 379 ТК РФ отказаться от выполнения работы в таких условиях, так как работа создает угрозу его жизни и здоровья. Этот способ защиты работником своих прав представляется довольно действенным. На практике же работники боятся использовать такой радикальный

способ, опасаясь, что работодатели привлекут их к ответственности, и поэтому продолжают работу.

В связи с этим профсоюзным организациям следует рекомендовать использовать в работе именно такой способ защиты нарушенных прав работника (самозащиту), потому что даже заявление работника о возможности отказаться от работы может позитивно повлиять на ситуацию и работодатель улучшит условия труда.

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

Настоящее исследование подтверждает актуальность представленных ранее выводов и корректность выдвинутых гипотез. В рамках анализа проведена апробация ранее сделанных выводов, что позволило выявить две новые проблемы. Во-первых, при изменении порядка предоставления ежедневного (междусменного) отдыха допущена ошибка, которая породила пробел в правовом регулировании. Во-вторых, отмечается отсутствие обязанности работодателя предпринимать какие-либо действия при превышении допустимых показателей температуры воздуха на рабочем месте.

Представляется, что для преодоления сложившейся ситуации необходимо предпринять следующее.

1. В целях устранения пробела, связанного с отсутствием минимальной продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха, допустимо внести в действующее законодательство норму, аналогичную ст. 101 модельного Трудового кодекса для государств — участников СНГ: «Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не может быть менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), который предшествовал отдыху».

2. Проблему, связанную с применением нормы о запрете работы в течение двух смен подряд, может разрешить уточнение в трудовом законодательстве слова «подряд». В ином случае возникает риск, что перерыв между сменами работодатель может посчитать фактом, прерывающим идущие друг за другом смены.

3. Считаю целесообразным предусмотреть в СанПиН 1.2.3685-21 обязательные требования к продолжительности работы при темпе-

ратуре воздуха на рабочем месте выше или ниже допустимых величин, аналогичные ранее установленным в приложении 3 к СанПиН 2.2.4.3359-16.

4. Рекомендации профсоюзных организаций следует основывать на использовании ст. 379 ТК РФ, в соответствии с которой в случае отклонения показателей микроклимата от допустимых норм работник вправе отказаться от выполнения работы в таких условиях.

5. Определенной проблемой, по мнению ученых, является установление времени продолжительности труда. Анализ судебной практики показал, что такая проблема существует. Иски о продолжительности рабочего времени, оплате сверхурочной работы и тому подобные регулярно становятся предметом рассмотрения судебными органами. Но примеры судебных решений говорят о том, что в большей степени ошибки возникают не по причине несовершенства законодательства, а по вине работодателей, которые совершают правонарушения в отношении своих работников.

6. Согласно позиции Конституционного Суда РФ действия работодателя, привлекающего работника к трудовой деятельности за пределами установленной продолжительности рабочего времени, могут быть обжалованы в суд, который с учетом фактических обстоятельств конкретного дела устанавливает наличие или отсутствие нарушения работодателем требования об эпизодическом привлечении работника к такой работе.

Глава 5

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Для работника факт расторжения трудового договора всегда несет негативные последствия, даже если решение о прекращении трудовых отношений с работодателем он принимает самостоятельно.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон регулируется ст. 78 ТК РФ. Обязательным условием расторжения трудового договора является достижение договоренности между работником и работодателем, что следует из содержания нормы закона и разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, который в Постановлении от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» уточнил, что при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон, срок определяется сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника¹.

Анализ статистики обращений работников в ЛФП по вопросам расторжения договора указывает на проблемы, возникающие в практике трудовых отношений при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Наиболее часто задается вопрос, является ли увольнение законным, если работник изменил свое решение. Работники, доказывая нарушения, допущенные при расторжении трудового договора по соглашению сторон, как правило, ссылаются на давление со стороны работодателей. Еще один вопрос, который нередко становится предметом рассмотрения судебных органов, касается законности расторжения трудового договора по соглашению сторон при отсутствии письменного заявления.

Кроме расторжения трудового договора, еще одну проблему в сфере труда условно можно обозначить как прессинг на рабочем

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» (ред. от 24 ноября 2015 г.) // Российская газета. 2006. 31 дек. № 297.

месте. Слово «прессинг» обозначает «давление, нажим»¹. Мы же определяем этот феномен часто употребляемым термином «насилие».

В Трудовом кодексе РФ, так же как и в уголовном законодательстве, отсутствует официальная дефиниция понятия «насилие», несмотря на то, что ответственность в ряде статей напрямую связана с его применением. Например, в п. 2 ст. 336 ТК РФ одним из оснований прекращения трудового договора с педагогическим работником, руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования является применение методов воспитания, связанных с физическим либо психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника. Это происходит даже при однократном проявлении насилия.

В рамках трудового законодательства ответственность наступает и в случае воспрепятствования осуществлению федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства лицами с применением угрозы насилия или насильственных действий по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу (ст. 363 ТК РФ). Указанные нормы не содержат признаков, определяющих насилие либо его угрозу, поскольку ответственность в любом случае наступает в соответствии с нормами Кодекса об административных правонарушениях и Уголовного кодекса РФ.

С. Н. Еремина справедливо отмечает, что способы выражения насилия варьируются. При воздействии на организм человека насилие считается физическим. Проявление дискриминации, психологического давления, угроз, унижения и тому подобного в совокупности относится к иной форме проявления насилия — психической. Автор подчеркивает, что насилие, возникающее в рамках трудовых отношений, мало чем отличается от проявления агрессии в других отраслях. Насилие прежде всего возможно между физическими лицами. Поскольку субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель, соответственно проявление насильственных действий возможно только между этими двумя участниками либо работниками и лицами, которые вправе представлять работодателя в индивидуальных трудовых от-

¹ Крысин Л. П. Толковый словарь иноязычных слов. М. : Рус. яз., 1998. С. 684.

ношениях в соответствии с законодательством, учредительными документами или локальными нормативными актами (ч. 6 ст. 20 ТК РФ)¹.

Вопросы насилия затронуты также в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы. Обсуждая и подписывая Генеральное соглашение, стороны договорились о проведении консультаций по вопросам предупреждения насилия и домогательств в сфере труда, проведении анализа практики применения средств правовой защиты в случае дискриминации в трудовых отношениях, подготовке предложений по совершенствованию механизмов защиты в случае дискриминации².

В трудовых отношениях нередко наблюдаются такие формы насилия, как обман или злоупотребление доверием, умышленно используемые для искажения действительности. В этом случае участник трудовых правоотношений не может в полной мере оценить риски, сопровождающие процесс трудовой деятельности в условиях неправильного восприятия того или иного явления либо события.

Психическое насилие в трудовой деятельности нередко проявляется во взаимоотношениях начальника и подчиненного. Негативное воздействие выражается в демонстрации своего превосходства, оскорблениях, отрицательной оценке личности работника, публичном выражении сомнения в его компетентности и непосредственно влияет на психику человека.

Негативными последствиями прессинга на рабочем месте являются постоянный стресс, переживания, снижение работоспособности, появление нервных расстройств, разного рода заболеваний, а в ряде случаев даже самоубийства.

В трудовой сфере предусмотрена ответственность в виде компенсации морального вреда за деяния, которые следует рассматривать как нефизическое насилие в отношении ее участников. Статьей 3 ТК РФ запрещена дискриминация в сфере труда,

¹ Еремина С. Н. Явные и скрытые формы насилия в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 24–27.

² Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 гг. // Российская газета. 2021. 13 апр. № 78.

ответственность за которую наступает в случае ограничения прав работников «в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

Нефизическое насилие в этом случае может проявляться в необоснованном отказе от заключения трудового договора (ч. 1 ст. 64 ТК РФ); проявлении дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (ч. 2 ст. 132 ТК РФ); игнорировании тяжести совершенного деяния, обстоятельств, при которых оно было совершено, и повторности наказания за одно и то же нарушение при наложении дисциплинарного взыскания. Умышленное нарушение прав работников (ст. 21 ТК РФ) также может быть расценено как проявление психологического насилия.

Насилие в трудовой сфере наносит ущерб как самим участникам трудовых отношений, так и их семьям, обществу и государству. Насилие в любой форме его проявления снижает способность людей осуществлять активную трудовую деятельность, влияя на экономические показатели отдельных лиц, утративших способность вносить продуктивный вклад в экономику семьи, организации или предприятия, государства в целом. Под воздействием насилия работники теряют свой инновационный потенциал, что отрицательно сказывается на производительности труда. Серьезной издержкой как физического, так и психологического насилия является возрастание нагрузки на правоохранительные органы, медицинские учреждения и организации по защите прав участников трудовых отношений.

Как правило, нарушения прав работников, связанные с насилием, происходят по двум причинам. В первом случае работодатель стремится показать свое превосходство, унижая человеческое достоинство подчиненных путем оскорбительных замечаний, бранных высказываний, игнорирования законных требований работников, их жесткой эксплуатации и другими действиями, вызывающими негативные чувства. Во втором случае формой насилия является умышленное нарушение прав работников. В обоих случаях, как правило, наступает снижение производительности тру-

да из-за полученных травм и стрессов. Нередко жертва насилия не выдерживает и вынужденно отказывается от продолжения трудовой деятельности в таких условиях. В результате затраты государства возрастают в связи с необходимостью выплаты пособия по безработице. Одновременно возрастает нагрузка на социальные службы по трудоустройству, а также затраты работодателей на подбор новых кадров.

В ст. 4 ТК РФ указано, что насильственный труд характеризуется выполнением работы под угрозой наказания, то есть насильственного воздействия в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. Обращает на себя внимание, что этот перечень не является закрытым и подлежит расширенному толкованию в ч. 1 ст. 4 ТК РФ.

Статья 4 содержит еще одно условие. Под принудительным трудом понимается работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (ч. 2 ст. 4 ТК РФ).

Что касается заработной платы как основания признания труда принудительным, то в этом случае судебная практика твердо стоит на позиции требований ст. 4 ТК РФ, запрещающей применение принудительного труда в случае нарушения установленных сроков выплаты зарплаты или выплаты ее не в полном объеме даже при наличии финансовых затруднений.

Архангельский областной суд разъяснил, что выплата заработной платы должна осуществляться на регулярной основе, в связи с чем данные расходы подлежат заблаговременному планированию. Соответственно, никакие финансовые затруднения не являются основанием для оправдания принудительного труда в случае нарушения сроков выплаты заработной платы¹.

Таким образом, насилие в трудовой сфере — это любой акт физического или психологического насилия, совершенный участником трудовых отношений с целью полного подчинения физического лица вопреки его воле, ограничивающий возможность действовать по своему усмотрению и причиняющий физический, материальный и моральный вред. Подробнее о проблемах насилия в трудовой сфере можно узнать из монографии «Проблемы насилия в социально-трудовых отношениях»².

В Российской Федерации насилие не рассматривается как вредный производственный фактор и предполагает ответственность, предусмотренную уголовным законодательством. Соответственно законодательством и практикой не предусмотрены меры, направленные на защиту работников от насилия. Чаще всего различные способы давления применяются к работникам с целью принудить неугодных к увольнению. Запугивание применяется работодателями для того, чтобы склонить пострадавшего работника к сокрытию факта несчастного случая. В ряде случаев оскорбления подчиненных, унижение их человеческого достоинства являются нормой для работодателя, который не задумывается о том, что его поведение может вызвать стрессор у коллектива и отдельных работников.

Единственным официальным документом, в котором прямо говорится о возможных психологических рисках на рабочем месте, является Национальный стандарт РФ ГОСТ Р 55914-2013 «Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте», утвержденный и введенный в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 декабря 2013 г. № 2327-ст.

¹ Решение Архангельского областного суда от 16 апреля 2015 г. по делу № 7п-181/2015 // Гарант.ру : [информ.-прав. портал]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/133168789/>.

² Проблемы насилия в социально-трудовых отношениях. СПб. : СПбГУП, 2022. (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 35).

Как показывает судебная практика, при увольнении по такому основанию работодатели нарушают права работников. Более того, работники в силу требований действующего законодательства не всегда способны защитить свои трудовые права в суде.

Другая сложная проблема связана с увольнением работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Правовое регулирование такой гарантии допускает неоднозначное толкование, что приводит к следующему: работник может воспользоваться предоставленным ему правом только один раз. Более корректное толкование не ограничивает право пенсионера уволиться в удобное для него время неограниченное количество раз, что порождает правовую коллизию.

Если работник может только один раз выйти на пенсию, то и трудовой договор с ним как с пенсионером, следуя логике, может быть заключен только после увольнения в связи с выходом на пенсию. Правоприменительная практика не придерживается такой позиции.

Настоящий аналитический обзор правового регулирования расторжения трудового договора строится на базе обобщения:

— обращений граждан в ЛФП (534), в том числе обращений граждан, поступивших от членов профсоюза (279) и работников, не состоящих в профсоюзах (255);

— информации, полученной в ходе проведения обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;

— совместной работы ЛФП с членскими организациями;

— работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Из 534 обращений, поступивших в ЛФП от работников, большинство из них касаются вопросов сокращения численности или штата работников организации (119 — от членов профсоюзов, 49 — от работников, не являющихся членами профсоюза), а также вопросов увольнения по соглашению сторон и прессинга на рабочем месте (63 и 61 обращения соответственно).

Статистика обращений работников в ЛФП по вопросам расторжения трудового договора отражена в табл. 15.

Анализ обращений работников в ЛФП по вопросам расторжения трудового договора позволяет выявить несколько наиболее

распространенных типов нарушений и тем, которые волнуют работников. Во-первых, это вопросы, связанные с расторжением трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации. Во-вторых, вопросы увольнения по соглашению сторон и прессинга на рабочем месте, которые зачастую рассматриваются в качестве смежных.

В процентном соотношении обращения работников по основным вопросам расторжения трудового договора показывают, что примерно равное количество обращений поступает как от членов профсоюзов, так и от работников, не являющихся членами профсоюзов, — 52,2 и 47,8 % соответственно:

- увольнение (общие вопросы) (0,7 %);
- увольнение по соглашению сторон (11,8 %);
- прессинг на рабочем месте (11,4 %);
- увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение) (31,5 %);
- увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение) (7,7 %);
- увольнение по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (однократное неисполнение) (1,7 %);
- увольнение по итогам аттестации (3,7 %);
- увольнение по инициативе работодателя (помимо перечисленных) (4,7 %);
- увольнение по медицинским показаниям (3,7 %);
- иные основания увольнения (19,9 %);
- гарантии лицам с семейными обязанностями при увольнении (0,9 %);
- выдача трудовой книжки и ее ведение (2,1 %);
- порядок расторжения трудового договора (0,2 %).

Проанализировав представленные данные об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, можно сказать, что этот вопрос чаще волнует членов профсоюзов, чем работников, не являющихся членами профсоюзов (22,3 против 9,2 %). Следует отметить, что увольнение по указанному основанию предполагает предоставление значительных компенсаций работнику. При отсутствии защиты со стороны профсоюзных организаций работодатели стремятся уволить работника по основаниям, не требующим предоставления таких значительных компенсаций.

Таблица 15

Статистика обращений в ЛЮФП

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год			Количество вопросов за первое полугодие 2021 года			Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года		
	Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза	
		да	нет		да	нет		да	нет
Увольнение (общие вопросы)	4	4	0	0	0	0	4	4	0
Увольнение по соглашению сторон	56	22	34	7	4	3	63	26	37
О пресинге на рабочем месте	53	22	31	8	4	4	61	26	35
Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение)	96	65	31	72	54	18	168	119	49
Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоднократное неисполнение)	19	14	5	22	15	7	41	29	12
Увольнение по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (однократное неисполнение)	7	1	6	2	2	0	9	3	6
Увольнение по результатам аттестации	19	5	14	1	1	0	20	6	14
Увольнение по инициативе работодателя (кроме перечисленных)	17	6	11	8	6	2	25	12	13
Увольнение по медицинским показаниям	13	10	3	7	7	0	20	17	3
Об иных основаниях увольнения	97	22	75	9	5	4	106	27	79
Гарантии лицам с семейными обязанностями при увольнении	2	1	1	3	0	3	5	1	4
Выдача трудовой книжки и ее ведение	7	5	2	4	3	1	11	8	3
Порядок расторжения трудового договора	* не учитывались до 2021 года			1	1	0	1	0	1
Всего	390	177	213	144	102	42	534	279	255

У работников, не являющихся членами профсоюзов, чаще, чем у членов профорганизаций (6,6 против 4,9 %), возникают вопросы, связанные с прессингом на работе.

5.1. ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Настоящий обзор тесно связан с ранее проведенным исследованием на тему «Расторжение трудового договора: актуальные проблемы правового регулирования»¹ и является его продолжением. В текущем и предыдущем исследованиях проведен анализ причин увольнения на основании обращений в Правовое управление Аппарата ЛФП. Если сравнить данные за 2018–2019 годы (табл. 16) с показателями за 2020 год и первое полугодие 2021 года (табл. 17), можно сделать следующие выводы.

Таблица 16

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Увольнение (общие вопросы)	14	0,26
Увольнение по соглашению сторон	81	1,49
Прессинг на рабочем месте	122	2,25
Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение)	343	6,31
Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение)	54	0,99
Увольнение по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (однократное неисполнение)	19	0,35
Увольнение по аттестации	7	0,13
Увольнение по инициативе работодателя (кроме перечисленных)	38	0,7
Увольнение по медицинским показаниям	35	0,64
Иные основания увольнения	137	2,52
Гарантии лицам с семейными обязанностями при увольнении	41	0,75
Выдача трудовой книжки и ее ведение	57	1,05
Всего (о расторжении трудового договора)	948	17,45
Всего обращений в Правовое управление ЛФП (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

¹ Анализ правового обеспечения социально-трудовых отношений (По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.). СПб. : СПбГУП, 2021. С. 63–72.

Таблица 17

**Статистика обращений в Правовое управление ЛФП
за 2020 год и первое полугодие 2021 года**

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Увольнение (общие вопросы)	4	0,13
Увольнение по соглашению сторон	63	2,04
Прессинг на рабочем месте	61	1,98
Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение)	168	5,44
Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение)	41	1,33
Увольнение по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (однократное неисполнение)	9	0,29
Увольнение по аттестации	20	0,65
Увольнение по инициативе работодателя (кроме перечисленных)	25	0,81
Увольнение по медицинским показаниям	20	0,65
Иные основания увольнения	106	3,43
Гарантии лицам с семейными обязанностями при увольнении	5	0,16
Выдача трудовой книжки и ее ведение	11	0,36
Порядок расторжения трудового договора	1	0,03
Всего (о расторжении трудового договора)	534	17,3
Всего обращений в Правовое управление ЛФП за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	3087	

Доля обращений по вопросам расторжения трудового договора (с 17,45 до 17,3 %) осталась примерно на том же уровне, что доказывает актуальность темы исследования.

Следует отметить, что, например, по теме увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации произошло снижение доли обращений (с 6,31 до 5,44 %). Однако это скорее указывает на проблему, связанную с пандемией новой коронавирусной инфекции (COVID-19), нежели на стабилизацию трудовых отношений. Так, если случаи обращений в связи с прессингом на рабочем месте остались на прежнем уровне (2 %), то по теме увольнения по соглашению сторон показатель увеличился с 1 до 2 %. Трудно представить ситуацию, когда работник в период сложной экономической ситуации по своему желанию решает прекратить трудовые отношения с работодателем по соглашению сторон.

При рассмотрении приведенных показателей необходимо учитывать изменение круга лиц, которые обращались в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения правовой помощи. С марта 2020 года не ведется личный прием (за исключением отдельных случаев) как ЛФП, так и Государственной инспекцией в г. Санкт-Петербурге непосредственно в помещении ЛФП. Это привело к тому, что стали реже обращаться за получением правовой помощи работники, не являющиеся членами профсоюзов. Хорошей иллюстрацией этого тезиса являются данные, представленные в табл. 18, отражающей статистику обращений в Правовое управление.

Таблица 18

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза	
		да (%)	нет (%)
Количество вопросов за 2018–2019 годы (%) от числа обращений по вопросам расторжения трудового договора:			
— сокращение численности или штата работников	36	20	16
— прессинг	13	3	10
Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%) от числа обращений по вопросам расторжения трудового договора:			
— сокращение численности или штата работников	31,5	22,3	9,2
— прессинг	11,5	4,9	6,6

Несмотря на положительную динамику, следует отметить важность рассматриваемой темы, актуальность которой не изменилась.

В ранее проведенном исследовании особое внимание уделялось проблеме увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации. Отмечалось, что спорным основанием является изменение структуры организации, позволяющее после начала процедуры сокращения часть работников перевести в новое структурное подразделение, а часть — оставить и сократить их должности. Такое сокращение расценивается как мнимое, однако доказать его фиктивность крайне сложно. Отмечалась и проблема исчисления сроков, предусмотренных ст. 180 ТК РФ.

Помимо этого, были выделены проблемы, связанные с увольнением за неоднократное совершение дисциплинарных проступ-

ков. Рассматривались вопросы увольнения работника в тот же день, когда было запрошено объяснение, в случае отказа в его предоставлении. Конструкция норм действующего трудового законодательства не ограничивает работника в возможности предоставить такое объяснение позже. Помимо этого, были выделены и другие проблемы.

Отмечается, что указанные основания для увольнения продолжают вызывать вопросы у работников и являются причиной их споров с работодателями.

В вопросах расторжения трудового договора действующее законодательство предусматривает крайне важную для работников гарантию — возможность уволиться по собственному желанию до истечения двухнедельного срока. Как следует из ст. 80 ТК РФ, «работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении». Однако по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Кроме того, в ст. 80 ТК РФ закреплено положение о том, что в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжить работу (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), либо установлены случаи нарушения работодателем трудового законодательства, последний обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Правовое управление ЛФП руководствуется этой нормой в ситуации, когда восстановленный работник не планирует возвращаться на свое рабочее место, оценивая действия работодателя при увольнении работника как незаконные.

Не менее актуальной норма является для пенсионеров, которые выразили желание уволиться до истечения двухнедельного срока после предупреждения.

В связи с этим вызывает интерес письмо Федеральной службы по труду и занятости от 1 июня 2021 года № ПГ/16760-6-1, в котором приводится неоднозначный вывод. Ведомство указывает, что «выход работника на пенсию возможен, в частности, при

достижении возраста, дающего право на страховую пенсию в соответствии с федеральным законодательством. Так, право на страховую пенсию по старости имеют мужчины, достигшие возраста 65 лет, и женщины, достигшие возраста 60 лет (ст. 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ „О страховых пенсиях“). Поэтому, если работник принял решение расторгнуть трудовой договор в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста, он должен быть уволен в день, указанный им в заявлении об увольнении, и работодатель не может требовать от работника продолжить работу до истечения двухнедельного срока уведомления об увольнении. При этом в приказе об увольнении, а также трудовой книжке работника следует отразить причину его увольнения: „в связи с выходом на пенсию“. Однако уволить работника второй раз в связи с выходом на пенсию нельзя, поскольку он уже является пенсионером. Работник может уволиться из-за невозможности продолжения работы в связи с выходом на пенсию только один раз»¹.

По логике законодателя работник может воспользоваться правом на увольнение в связи с выходом на пенсию по ч. 3 ст. 80 ТК РФ лишь один раз в связи с тем, что дважды выйти на пенсию работник не может. Такая логика представляется ошибочной, так как в данном случае согласно действующему трудовому законодательству до момента написания заявления об увольнении в связи с выходом на пенсию работник не считается пенсионером, соответственно регулирование на него не распространяется.

Например, в ст. 59 ТК РФ закреплено правило, что по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

При проведении предыдущего исследования отмечалась проблема, связанная с тем, что пенсионер в случае заключения с ним трудового договора на определенный срок может признать его заключенным на неопределенный срок только в том случае, если он сможет в суде доказать факт принуждения (особенно если учесть тот факт, что работодатель ставит работника в безвыходное положение, предлагая заключить срочный трудовой договор или не за-

¹ Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 1 июня 2021 г. № ПП/16760-6-1 «О расторжении трудового договора с работником по его инициативе, когда увольнение обусловлено выходом на пенсию» // Гарант.ру : [информ.-прав. портал]. URL: <https://base.garant.ru/400839575/>.

ключать его вовсе). Как правило, работники, достигшие пенсионного возраста, испытывают трудности в поиске работы, поэтому для них заключение срочного трудового договора — вынужденная мера.

Тезис о том, что такая категория работников испытывает сложности в поиске работы, подтверждает и правовое регулирование, сложившееся на территории Санкт-Петербурга. Так, в соответствии со ст. 2 Закона Санкт-Петербурга от 12 марта 2019 года № 104-21 «О резервировании рабочих мест для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы», граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) относятся к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы, для трудоустройства которых осуществляется резервирование рабочих мест. Не вызывает сомнений, что если лица предпенсионного возраста испытывают трудности в поиске работы, то и пенсионеры оказываются в таком же положении.

Действующее трудовое законодательство предполагает, что с любым пенсионером по возрасту может быть заключен срочный трудовой договор. Однако, если следовать позиции Роструда, гражданин приобретает статус пенсионера лишь один раз, когда заявит об этом при увольнении. То есть в трудовых отношениях работник будет считаться пенсионером только после увольнения в связи с выходом на пенсию.

Считаем, что в этом проявляется непоследовательность законодателя. Возможность заключения срочного трудового договора с работником предусматривается в связи с его правовым статусом, а конкретно — статусом пенсионера. При этом действующее законодательство изначально предполагает, что такой статус гражданин приобретает в силу возраста, а не волеизъявления. В то же время возможность увольнения в связи с выходом на пенсию работника, который уже имеет статус пенсионера, предусмотрена только в том случае, если он заявляет о своем желании выйти на пенсию. Однако в момент такого волеизъявления он уже является пенсионером для целей пенсионного законодательства.

Представляется целесообразным абзац третий ч. 2 ст. 59 ТК РФ изложить в следующей редакции: «...с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, ранее уволившимися в связи с выходом

на пенсию, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера».

Другое основание для увольнения, предусмотренное п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и связанное с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, также вызывает вопросы у членов профсоюза, в частности относительно того, будет ли им выплачено выходное пособие, предусмотренное ст. 178 ТК РФ, и какая дата увольнения в этом случае устанавливается.

Момент, когда работодатель может расторгнуть трудовой договор в связи с ликвидацией организации, действительно заслуживает внимания. Если считать, что трудовой договор должен быть расторгнут в момент внесения записи в ЕГРЮЛ о ликвидации организации, то на данном этапе уже не будет уполномоченных лиц, способных оформить увольнение других работников в связи с фактической ликвидацией организации. Если же рассматривать любой другой момент (принятие решения о ликвидации, уведомление о начале процедуры ликвидации и иные), то сложно определить, когда организация фактически прекращает свою деятельность, и у работодателя появляется право расторгнуть трудовой договор с работниками по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Как правило, работники не оспаривают дату увольнения. Эта проблема в большей степени касается работодателя.

Возвращаясь к вопросу о том, будут ли работнику выплачены заработная плата и иные выплаты в полном объеме, следует отметить, что такие опасения не беспочвенны. В качестве примера приведем Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 5 февраля 2020 года № 33-2951/2020 по делу № 2-4779/2019.

Согласно решению суда работник уволен на основании п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом ему начислена, но не выплачена заработная плата, кроме того, согласно справке Агентства занятости населения, уволенный работник обратился в службу занятости и не был трудоустроен. Работодатель же в обеих инстанциях указывал, что требования работника о взыскании заработной платы подлежат рассмотрению в рамках дела о банкротстве ответчика, а тре-

бование выплаты задолженности по заработной плате включено работодателем в реестр требований кредиторов.

Необходимо отметить, что рассмотрение требований работника при проведении процедуры банкротства — значительно более сложный процессуальный вопрос, чем взыскание заработной платы через суд общей юрисдикции: «...на требования работника об оплате труда или выплате выходного пособия не распространяется правило абзаца седьмого п. 1 ст. 126 Закона о том, что с даты признания должника банкротом все требования кредиторов по денежным обязательствам, об уплате обязательных платежей, иные имущественные требования могут быть предъявлены только в ходе конкурсного производства. В ходе конкурсного производства, а также любой другой процедуры банкротства требования работников о взыскании с должника задолженности по оплате труда или выплате выходного пособия независимо от даты их возникновения, в том числе возникшие до возбуждения дела о банкротстве, могут быть предъявлены работниками в суд в порядке, определенном трудовым и гражданским процессуальным правом»¹.

5.2. ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ВОПРОСОВ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. В целях устранения противоречий и во избежание нарушения принципа справедливости представляется целесообразным абзац третий ч. 2 ст. 59 ТК РФ изложить в следующей редакции: «...с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, ранее уволившимися в связи с выходом на пенсию, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера».

2. Оценивая позитивно внесение изменений в ч. 6 ст. 178 ТК РФ, следует предусмотреть более действенные механизмы защиты прав работников на получение заработной платы при лик-

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 5 февраля 2020 г. № 33-2951/2020 по делу № 2-4779/2019 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370185/1e6b65630c82b603f63b3369375ef83f3c32a29c/.

видации организации. В том числе допустимо обязать работодателей при утверждении ликвидационного баланса согласовывать его с органами прокуратуры.

3. Прессинг на рабочем месте мы называем термином «насилие», который суды используют при вынесении решения.

Признаки насилия:

— воздействие на лицо или группу лиц должно быть умышленным;

— воздействие не только физическое, но и психическое;

— причинение или угроза причинения вреда при физическом или психическом воздействии.

Целесообразно закрепить на законодательном уровне понятие «насилие» следующего содержания: «Насилие в трудовой сфере — это любой акт физического или психологического насилия, совершенный участником трудовых отношений с целью полного подчинения физического лица вопреки его воле, ограничивающий возможность действовать по своему усмотрению и причиняющий физический, материальный и моральный вред».

Глава 6

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Трудовые права граждан являются сегодня важнейшим фактором социального развития. Они всесторонне обеспечиваются различными актами международно-правового значения, а также российским законодательством. Несмотря на наличие систематизированного трудового законодательства, современное состояние трудовых отношений характеризуется определенными сложностями и проблемами.

Принятие Трудового кодекса РФ способствовало формированию правового механизма трудовой деятельности, основанного на социальном партнерстве. В качестве приоритетной задачи значатся эффективное выполнение профессиональных функций и высокая производительность труда, которые сочетаются с всесторонней защитой интересов всех сторон правоотношения, как работодателя, так и работника.

Для достижения справедливого соблюдения прав участников трудовых отношений в Российской Федерации разработан механизм, способствующий разрешению трудовых споров. При этом юридическая техника, свойственная российскому трудовому законодательству, порождает ряд проблем его толкования и применения в судебной практике. И здесь важное место принадлежит конвенциям Международной организации труда, способным упорядочить трудовые отношения на национальном уровне.

Конституция РФ, ТК РФ и процессуальное законодательство гарантируют защиту трудовых прав граждан. Современный период характеризуется наличием обширной судебной практики разрешения такого рода споров в суде. По многим вопросам разрешения трудовых споров существует правовая позиция Конституционного Суда РФ.

Очевидно, что реальная защита трудовых прав граждан возможна лишь при наличии выстроенного должным образом процессуального, в большей степени судебного механизма рассмотрения споров. Право на трудовые споры само по себе относится к числу основных трудовых прав граждан. Накоплена

определенная, довольно обширная практика разрешения такого рода споров в судебном порядке, в том числе на уровне конституционного правосудия с его правовыми позициями высшей юридической силы.

В целях обеспечения действенного процессуального механизма защиты трудовых прав граждан обсуждаются возможности создания специализированной подсистемы соответствующих судебных органов. Помимо судебных органов защита трудовых прав осуществляется иными органами, к числу которых относятся Федеральная инспекция труда, комиссии по трудовым спорам, примирительные комиссии.

Дальнейшее развитие российского трудового права, как представляется, может и должно опираться на масштабные аналитические обобщения судебной практики по разрешению трудовых споров, отражающие наиболее острые проблемы соблюдения трудовых прав граждан.

При любом способе защиты прав всегда существует риск, что работодатель будет оказывать давление на работника, чтобы последний отказался от борьбы с ним. В связи с этим основной темой настоящего исследования стала реализация работником права на судебную защиту своих нарушенных прав в рамках группы лиц. Основой исследования послужило судебное дело Правового управления Аппарата ЛФП, в котором был использован такой способ обращения в суд, как подача заявления группой лиц.

Настоящий аналитический обзор правового регулирования трудовых споров строится на базе обобщения:

- обращений граждан в ЛФП (807), в том числе 386 — от членов профсоюза, 421 — от работников, не состоящих в профсоюзах;
- информации, полученной в ходе проведения обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;
- совместной работы ЛФП с членскими организациями;
- работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Из 807 обращений наибольшее число обращений относится к вопросам судебной защиты трудовых прав (330 поступило от членов профсоюзов, 337 — от работников, не являющихся члена-

Таблица 19

Статистика обращений в ЛЮФП

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год			Количество вопросов за первое полугодие 2021 года			Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года		
	Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза	
		да	нет		да	нет		да	нет
Судебная защита	549	267	282	118	63	55	667	330	337
Сопровождение судебных споров	* не учитывались до 2021 года								
Работа Государственной инспекции труда	84	19	65	16	8	8	100	27	73
Государственные органы, рассматривающие трудовые споры	1	0	1	8	5	3	9	5	4
Ответственность работодателя	* не учитывались до 2021 года								
Комиссия по трудовым спорам	3	0	3	0	0	0	3	0	3
Коллективный трудовой спор	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Исполнительное производство	3	3	0	4	0	4	7	3	4
Споры при банкротстве работодателя	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Плановые и внеплановые проверки госорганов	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Всего	640	289	351	167	97	70	807	386	421

ми профсоюзов), а также обращения в Государственную инспекцию труда (27 и 73 соответственно).

Статистика обращений работников в ЛФП по вопросам разрешения трудовых споров отражена в табл. 19.

Анализ обращений работников в ЛФП по вопросам разрешения трудовых споров позволяет выявить несколько распространенных тем, которые волнуют работников. Во-первых, это судебная защита нарушенных прав. Основная идея настоящего исследования крайне актуальна в связи с тем, что рассматривается один из способов обращения в суд. Во-вторых, это обращения в Государственную инспекцию труда.

В табл. 20 представлено процентное соотношение обращений работников по основным вопросам разрешения трудовых споров.

Таблица 20

**Процентное соотношение обращений работников
по вопросам разрешения трудовых споров**

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%)		
	Всего	Член профсоюза	
		да	нет
О судебной защите	82,7	40,9	41,8
Сопровождение судебных споров	2,2	2,2	0
О работе Государственной инспекции труда	12,3	3,3	9,0
О государственных органах, рассматривающих трудовые споры	1,1	0,6	0,5
Ответственность работодателя	0,1	0,1	0
О комиссии по трудовым спорам	0,4	0	0,4
О коллективном трудовом споре	0,1	0,1	0
Исполнительное производство	0,9	0,4	0,5
Споры при банкротстве работодателя	0	0	0
О плановых и внеплановых проверках государственных органов	0,1	0,1	0
Иные вопросы	0	0	0
Всего	100,0	47,8	52,2

Данные, приведенные в табл. 20, показывают, что примерно равное количество обращений поступает по вопросам разрешения трудовых споров от членов профсоюзов и работников, не являющихся членами профсоюзов, — 47,8 и 52,2 % соответственно.

Анализ представленных данных показывает, что членов профсоюзов и работников, не являющихся членами профсоюзов, примерно в одинаковой степени волнуют вопросы судебной защиты нарушенных прав (40,9 и 41,8 % соответственно), при этом по вопросам работы Государственной инспекции труда работники, не являющиеся членами профсоюза, обращаются в три раза чаще, нежели члены профсоюзов (9 и 3,3 % соответственно). Последнее показывает, что у членов профсоюзов есть иные, более действенные способы защиты нарушенных прав, в том числе более доступная судебная защита.

Настоящий обзор связан с ранее проведенным исследованием «Разрешение трудовых споров: актуальные проблемы правового регулирования»¹ и является его продолжением. Сравнительный анализ показателей за 2018–2019 годы (табл. 21) и 2020 год, первое полугодие 2021 года (табл. 22) позволил выявить наиболее актуальные вопросы.

Таблица 21

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Судебная защита	1070	19,7
Работа Государственной инспекции труда	212	3,9
Государственные органы, рассматривающие трудовые споры	154	2,84
Комиссия по трудовым спорам	3	0,06
Коллективный трудовой спор	4	0,07
Исполнительное производство	66	1,22
Споры при банкротстве работодателя	7	0,13
Плановые и внеплановые проверки госорганов	2	0,04
Всего (о разрешении трудовых споров)	1518	27,95
Всего обращений в Правовое управление ЛФП (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

Произошло изменение доли обращений по вопросам разрешения трудовых споров, которая, хотя и уменьшилась с 27,95 до

¹ Анализ правового обеспечения социально-трудовых отношений (По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.). СПб. : СПбГУП, 2021. С. 78–83.

26,14 %, остается на высоком уровне, что показывает актуальность темы исследования.

Таблица 22

**Статистика обращений в Правовое управление ЛФП
за 2020 год и первое полугодие 2021 года**

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Судебная защита	667	21,61
Сопровождение судебных споров	18	0,58
Работа Государственной инспекции труда	100	3,24
Государственные органы, рассматривающие трудовые споры	9	0,29
Ответственность работодателя	1	0,03
Комиссия по трудовым спорам	3	0,1
Коллективный трудовой спор	1	0,03
Исполнительное производство	7	0,23
Споры при банкротстве работодателя	0	0
Плановые и внеплановые проверки госорганов	1	0,03
Всего (о разрешении трудовых споров):	807	26,14
Всего обращений в Правовое управление ЛФП за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя):	3087	

Следует отметить, что, например, по теме судебной защиты нарушенных прав произошло увеличение доли обращений с 19,7 до 21,6 % (22,2 % с учетом вопросов непосредственного сопровождения судебных споров). Произошло небольшое уменьшение числа обращений по вопросам работы Государственной инспекции труда с 3,9 до 3,24 %, а по работе других государственных органов — с 2,84 до 0,29 %, что скорее указывает на проблему, связанную с пандемией новой коронавирусной инфекции (COVID-19), так как возможность личного обращения в государственные органы гражданам была недоступна.

При рассмотрении приведенных показателей необходимо учитывать изменение круга лиц, обратившихся в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения правовой помощи. С марта 2020 года не ведется личный прием (за исключением отдельных случаев) как ЛФП, так и ГИТ в Санкт-Петербурге в помещении ЛФП. Это привело к тому, что за правовой помощью с целью получения консультаций стали реже обращаться работники, не

являющиеся членами профсоюзов. Однако потребность в реальной защите нарушенных прав возросла (табл. 23).

Таблица 23

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да	нет
Количество вопросов за 2018–2019 годы (%) от числа обращений по вопросам разрешения трудовых споров:			
— судебная защита	70	42	28
— работа Государственной инспекции труда	14	3	11
Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%) от числа обращений по вопросам разрешения трудовых споров:			
— судебная защита	82,7	40,9	41,8
— работа Государственной инспекции труда	12,3	3,3	9,0

**6.1. ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Следует отметить, что до сих пор профсоюзы сталкиваются с нежеланием работников обращаться в суд за защитой нарушенных прав. По их мнению, безопаснее согласиться работать в условиях явного нарушения прав, чем отстаивать свою позицию, пойдя на конфликт с работодателем.

Даже в том случае, если работник все же обращается в суд за защитой своих прав, остается риск давления на него со стороны работодателя в целях отзыва исковых требований. Такие ситуации возникали и в практике Правового управления ЛФП. Поэтому массовое обращение работников в суд за защитой своих прав является наиболее удачным решением проблемы. В этом случае работодатель не видит смысла оказывать воздействие на отдельного работника, а повлиять на позицию всех работников довольно сложно.

Действовавшее ранее законодательство не предусматривало возможности коллективного обращения в суд. Новелла, представленная в гл. 22.3 Гражданского процессуального кодекса РФ и определяющая порядок рассмотрения дел о защите прав и законных интересов группы лиц, хотя и вступила в силу с конца 2019 года, но первые дела могли быть рассмотрены, учитывая обычные сроки рассмотрения, только с 2020 года.

В 2020 году Правовое управление ЛФП оказывало содействие работникам Санкт-Петербургского государственного унитарного предприятия «Проектный институт по проектированию городских инженерных сооружений „Ленгипроинжпроект“» в подаче и сопровождении в суде дела, поданного в соответствии с требованиями гл. 22.3 ГПК РФ.

Из факты дела следует, что коллективным договором, действовавшим в ГУП «Ленгипроинжпроект» в период с 3 июля 2017 года по 2 июля 2020 года, были установлены следующие выплаты работникам (составные части заработной платы):

- единовременное вознаграждение работнику, уходящему впервые на заслуженный отдых, — в связи с выходом на пенсию (абз. 2 п. 5.7 коллективного договора);
- вознаграждение к юбилейным датам (абз. 3 п. 5.7 коллективного договора);
- единовременная выплата при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска (п. 5.8 коллективного договора).

В 2018 году у ГУП «Ленгипроинжпроект» образовалась задолженность по указанным выплатам. В целях устранения нарушения прав работников 4 июня 2019 года работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации А. и ГУП «Ленгипроинжпроект» было подписано соглашение о реализации дополнительных льгот, предусмотренных п. 5.7 и 5.8 коллективного договора от 3 июля 2017 года, которое является дополнительным соглашением к коллективному договору. Стороны договорились о том, что задолженность по выплатам, предусмотренным п. 5.7 и 5.8 коллективного договора, образовавшаяся в 2018 году, будет погашена до 3 июля 2020 года (п. 5 соглашения).

Дополнительно к соглашению был сформирован график выплат по коллективному договору за 2018 год, содержащий перечень работников (в том числе бывших), которым должны быть предоставлены выплаты, суммы указанных выплат и ориентировочные сроки погашения задолженности.

В 2019 году ГУП «Ленгипроинжпроект» было произведено несколько выплат, указанных в соглашении и графике. Однако в отношении большинства работников выплаты так и не были произведены.

Статьями 9, 24 и 41 ТК РФ предусмотрено, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров. Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами с учетом принципов добровольности принятия сторонами на себя обязательств; реальности этих обязательств; обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений; ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора. В частности, в коллективный договор могут включаться обязательства по таким вопросам, как форма, система и размер оплаты труда, выплата пособий и компенсаций. На основании абз. 2 ч. 2 ст. 22 ТК РФ ГУП «Ленгипроинжпроект» обязан соблюдать условия коллективного договора.

Позиция основывалась на том, что неисполнением положения коллективного договора и соглашения ГУП «Ленгипроинжпроект» нарушает право работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы (абз. 5 ч. 1 ст. 21 ТК РФ). В целях защиты указанного права было подано исковое заявление.

Если обратиться к правовому регулированию подачи иска в такой форме, то в соответствии с ч. 1 ст. 244.20 ГПК РФ гражданин вправе обратиться в суд за защитой прав и законных интересов группы лиц при наличии совокупности следующих условий:

- 1) имеется общий по отношению к каждому члену группы лиц ответчик;
- 2) предметом спора являются общие либо однородные права и законные интересы членов группы лиц;
- 3) в основании прав членов группы лиц и обязанностей ответчика лежат схожие фактические обстоятельства;
- 4) все члены группы используют одинаковый способ защиты своих прав¹.

В рассматриваемом споре критерии соблюдены:

- 1) имеется общий по отношению к каждому члену группы лиц ответчик — ГУП «Ленгипроинжпроект»;
- 2) предметом спора являются общие либо однородные права и законные интересы членов группы лиц — право на заработную

¹ Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.) // Российская газета. 2002. 20 нояб. № 220.

плату: ГУП «Ленгипроинжпроект» не выплатило заработную плату группе лиц;

3) в основании прав членов группы лиц и обязанностей ответчика лежат схожие фактические обстоятельства — нарушение ГУП «Ленгипроинжпроект» условий коллективного договора и дополнительного соглашения к нему, что повлекло нарушение прав членов группы лиц — невыплату заработной платы группе лиц, невыплату компенсации за задержку выплаты заработной платы, причинение морального вреда;

4) все члены группы лиц используют одинаковый способ защиты своих прав (что подтверждается исковым заявлением).

Круг лиц, обратившихся с иском, — действующие и бывшие работники ПИПГИС «Л-т», которым не выплачена заработная плата.

В ч. 2 ст. 244.20 ГПК РФ закреплено, что под членами группы лиц понимаются граждане, отвечающие совокупности приведенных условий, независимо от присоединения их к требованию о защите прав и законных интересов группы лиц. В ч. 5 ст. 244.20 приводится еще один критерий — рассмотрение дела о защите прав и законных интересов группы лиц допускается в случае, если ко дню обращения в суд к требованию о защите прав и законных интересов этой группы присоединились не менее 20 членов группы.

К рассматриваемому спору на момент подачи искового заявления присоединились 57 граждан.

Присоединение члена группы лиц к требованию о защите прав и законных интересов этой группы лиц осуществляется путем подачи в письменной форме заявления о присоединении к требованию о защите прав и законных интересов группы лиц лицу, которое обратилось за защитой прав группы лиц, либо непосредственно в суд, если член группы лиц присоединяется к требованию после принятия искового заявления в защиту прав и законных интересов группы лиц к производству суда (ч. 6 ст. 244.20 ГПК РФ).

При подготовке искового заявления к ГУП «Ленгипроинжпроект» каждый член группы лиц подписал соответствующее заявление. Это хотя и является дополнительным документом, но в то же время избавляет стороны от необходимости самостоятельно обращаться в суд, оформлять доверенность либо иным образом подтверждать полномочия представителя. Помимо этого, не требуется изготавливать копии документов, аналогичные тем, которые пода-

ются вместе с исковыми заявлениями других работников, а также не требуется оформлять отдельное исковое заявление.

Часть 6 ст. 244.20 ГПК РФ предусматривает еще одну форму присоединения — путем заполнения формы, размещенной на официальном сайте суда в информационно-телекоммуникационной сети Интернет или Государственной автоматизированной системе РФ «Правосудие». Следует отметить, что в рассматриваемом деле соответствующая форма не была размещена на указанных сайтах.

Статья 244.21 ГПК РФ устанавливает ряд требований к исковому заявлению, в частности в исковом заявлении, подаваемом в защиту прав и законных интересов группы лиц, должны быть указаны:

- 1) права и законные интересы группы лиц, в защиту которых предъявлено требование о защите их прав и законных интересов;
- 2) круг лиц, являющихся членами такой группы, а также основания такого членства;
- 3) фамилии, имена и отчества лиц, присоединившихся к требованию о защите прав и законных интересов группы лиц, место их жительства или пребывания, дата и место рождения, место работы или дата и место государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя (при их наличии), а в случае, если лицом, присоединившимся к требованию о защите прав и законных интересов группы лиц, является организация, ее наименование и адрес.

В соответствии со ст. 244.21 ГПК РФ при подаче иска группой лиц необходимо дополнительно указывать дату и место их рождения, место работы, тогда как в случае подачи индивидуального иска сведения об истце должны содержать только его наименование и место жительства (ст. 131 ГПК РФ).

Заслуживает внимания и регулирование порядка ведения дела лицом, обратившимся от группы лиц. Так, в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 244.22 ГПК РФ такое лицо пользуется всеми процессуальными правами и несет процессуальные обязанности истца, в том числе обязанность по уплате судебных расходов. Оно обязано добросовестно защищать права и законные интересы группы лиц.

Такое регулирование позволяет обезопасить работников от вмешательства со стороны работодателя, например, когда он ока-

зывает давление на представителя группы лиц или сам организует обращение лояльных ему работников в суд.

Кроме того, полномочия представителя группы лиц согласно ч. 4 ст. 244.22 ГПК РФ могут быть прекращены по требованию большинства лиц, присоединившихся к иску о защите прав и законных интересов группы лиц, в случае обнаружения неспособности лица, которое ведет дело в интересах группы лиц, к ведению дела, в том числе в случае длительного отсутствия ввиду болезни, отпуска, пребывания на учебе или нахождения в служебной командировке, либо при наличии обоснованных сомнений в ведении им дела разумно и добросовестно в интересах группы лиц.

Более того, члены группы лиц не лишены своих процессуальных прав. Они, учитывая требования ч. 1 ст. 244.23 ГПК РФ, вправе:

- 1) знакомиться с материалами дела, делать выписки из них, снимать копии;
- 2) ходатайствовать в суде о замене лица, которое ведет дело в интересах группы лиц, в том числе после принятия судебного акта, которым заканчивается рассмотрение дела по существу;
- 3) присутствовать в судебном заседании, в том числе если оно объявлено закрытым;
- 4) отказаться от поданного им заявления о присоединении к требованию о защите прав и законных интересов группы лиц.

Последний пункт, с одной стороны, имеет важное конституционное значение, не позволяя защищать интересы того лица, которое не желает этого. С другой стороны, работодатель имеет возможность вынудить работников отказаться от своих требований. В рассматриваемом споре несколько работников отказались от своих требований по тем или иным причинам, однако это не повлияло на рассмотрение дела.

Вызывает интерес ч. 3 ст. 244.26 ГПК РФ, в соответствии с которой предложение о присоединении к требованию о защите прав и законных интересов группы лиц должно быть сделано в публичной форме путем опубликования сообщения в средствах массовой информации. Отмечается, что такое опубликование возможно на официальном сайте суда в информационно-телекоммуникационной сети Интернет или Государственной автоматизированной системе РФ «Правосудие».

В рассматриваемом деле опубликование не было осуществлено в публичной форме, что не помешало рассмотреть дело. Представляется, что в данном случае были нарушены требования ГПК РФ.

Учитывая вышеизложенное, следует признать, что защита интересов работников в порядке, определенном гл. 22.3 ГПК РФ, имеет перспективы развития. Такая форма более удобна для защиты прав сразу нескольких работников, в том числе с позиции подготовки документов, осуществления представительства в суде. Кроме того, такая форма снижает риски давления на работников со стороны работодателя в целях отказа от исковых требований.

Если обратиться к предмету иска, то он должен отвечать двум основным требованиям:

- 1) предметом спора являются общие либо однородные права и законные интересы членов группы лиц;
- 2) в основании прав членов группы лиц и обязанностей ответчика лежат схожие фактические обстоятельства.

В рассматриваемом споре это были вопросы взыскания заработной платы.

Если обратиться к статистике обращений в Правовое управление ЛФП, то можно выделить несколько основных вопросов, по которым возможна судебная защита в порядке, определенном гл. 22.3 ГПК РФ (табл. 24).

Таблица 24

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП по вопросам, по которым возможна судебная защита в порядке гл. 22.3 ГПК РФ

№	Тема обращений	Процентное соотношение обращений от общего числа обращений (%)
1	Условия трудового договора	1,6
2	Изменение условий трудового договора	1,9
3	Продолжительность рабочего дня	0,2
4	Сменная работа	0,6
5	Неполное рабочее время	0,2
6	Иные вопросы рабочего времени	0,5
7	Отпуск	2,9
8	Задержка выплаты заработной платы (неначисленной) — отказ от оплаты труда	9,3
9	Невыплата начисленной заработной платы	0,3
10	Стимулирующие выплаты (премирование)	0,8

Окончание табл. 24

№	Тема обращений	Процентное соотношение обращений от общего числа обращений (%)
11	Индексация заработной платы	0,7
12	Оплата сверхурочной работы, простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней	2,3
Всего		21,3

По отдельным показателям следует отметить следующее:

Вопросы условий трудового договора и их изменений (п. 1–2 табл. 24) способны затрагивать интересы сразу нескольких работников. Нередко работодатель вносит в трудовой договор изменения в отношении группы работников.

Вопросы, связанные с режимом рабочего времени (п. 3–6 табл. 24), также касаются не одного работника. Например, обычно работодатель устанавливает режим рабочего времени, единый для всех работников или для работников отдельного структурного подразделения.

Вопросы, связанные с отпусками (п. 7 табл. 24), касаются всех работников, например в случае нарушений, допущенных работодателем при утверждении графика отпусков, либо его отказа в предоставлении отпуска и др.

Относительно заработной платы (п. 8–12 табл. 24) также возможно возникновение споров в отношении многих работников.

Из представленных данных следует, что в 21,3 % всех обращений возможна судебная защита нарушенных прав работников в порядке гл. 22.3 ГПК РФ. Практически каждое четвертое нарушение может быть устранено в судебном порядке, а это указывает на важность развития такой формы защиты нарушенных прав.

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

Анализ правового регулирования разрешения трудовых споров, поиск пробелов, проблем и потребностей работников в улучшении такого регулирования позволили выявить новые способы защиты трудовых прав, которые еще не получили своего развития в связи с тем, что работники прибегают к ним довольно редко.

Анализ обращений работников в ЛФП по вопросам разрешения трудовых споров позволил выявить несколько наиболее распространенных тем, которые волнуют работников:

- судебная защита нарушенных прав;
- вопросы обращения в государственную инспекцию труда.

В результате исследования мы пришли к следующим выводам.

1. Минимизацией рисков возникновения давления со стороны работодателей могла бы стать защита прав работников по требованию другого лица, но возможность воспользоваться таким механизмом действующее законодательство предусматривает в редких случаях. Другой способ — массовое обращение работников, когда работодателю не имеет смысла оказывать воздействие на отдельного работника, а повлиять на позицию всех работников довольно сложно.

2. Предусмотренное гл. 22.3 ГПК РФ право отказа от иска при обращении группы может иметь как позитивное, так и негативное воздействие на ситуацию. С одной стороны, законодательство не позволяет защищать интересы того лица, которое этого не желает. С другой стороны, работодатель имеет возможность вынудить работников отказаться от своих требований.

3. Защита интересов работников в порядке, определенном гл. 22.3 ГПК РФ, имеет перспективы развития. Такая форма более удобна для защиты сразу нескольких работников, в том числе с позиции подготовки документов, осуществления представительства в суде. Кроме того, снижаются риски давления на работников со стороны работодателя в целях отказа от исковых требований.

4. Федеральная инспекция труда осуществляет контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права во всех сферах общественной жизни, в том числе и на объектах, которые поднадзорны и подконтрольны другим органам. Но приоритетной явля-

ется профилактическая работа, осуществляемая Федеральной инспекцией труда.

Вместе с тем наиболее распространенная проблема, связанная с деятельностью Федеральной инспекции труда, — ее незаконные действия (бездействие). Чаще всего в суды обращаются с требованиями о признании незаконными актов, решений и действий (бездействия) ГИТ в связи с тем, что государственные инспекции труда нарушают нормы действующего законодательства в процессе осуществления своей деятельности.

Глава 7

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Защита трудовых прав профсоюзными организациями имеет непосредственное отношение к основной функции профсоюзов — защите социальных и экономических прав работников, членов профсоюзов. Поэтому регулирование, связанное с деятельностью профсоюзов, должно быть действенным. Оно охватывает разные сферы, в том числе вопросы организации профсоюзов, порядок вступления в них, регистрации профсоюзной организации, а также полномочия профсоюзных организаций и профсоюзных представителей.

Особое место в исследовании занимают вопросы, связанные с гарантиями деятельности профсоюзов. Они отдельно рассматривались на примере проблемы отказа работодателя от перечисления уже удержанных из заработной платы работников профсоюзных взносов.

Важное место в правовом регулировании занимают и вопросы учета мнения органов профсоюзных организаций, получение от них согласия на увольнение членов профсоюзов. Крайне важная гарантия — защита профсоюзных лидеров от произвольного увольнения. По этому вопросу исследование проводится с учетом и на основании опыта Правового управления Аппарата ЛФП, осуществлявшего защиту интересов незаконно уволенных председателя первичной профсоюзной организации и его заместителя в суде. Этот факт послужил основанием для обращения в Конституционный Суд РФ.

Особое внимание уделяется проблематике принятия решений на общем собрании или конференции работников.

Настоящий аналитический обзор правового регулирования защиты трудовых прав профсоюзными организациями строится на базе обобщения:

— обращений граждан в ЛФП (416), в том числе 355 обращений от членов профсоюза и 61 — от работников, не состоящих в профсоюзах;

- информации, полученной в ходе проведения обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;
- совместной работы ЛФП с членскими организациями;
- работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Из 416 обращений, поступивших за рассматриваемый период в ЛФП, больше всего вопросов возникло по темам содержания прав и правового положения профсоюзных организаций (112 от членов профсоюзов и 6 от работников, не являющихся членами профсоюзов), деятельности членских организаций ЛФП (66 и 6 соответственно), получения согласия на увольнение профсоюзных лидеров (48 обращений от членов профсоюзов).

Статистика обращений работников в ЛФП по вопросам защиты трудовых прав профсоюзными организациями отражена в табл. 25.

Анализ обращений работников в ЛФП по вопросам защиты трудовых прав профсоюзными организациями позволяет выявить несколько наиболее распространенных тем, которые волнуют работников. Во-первых, это вопросы прав профсоюзов, включающие как вопросы общего правового положения профсоюзных организаций, так и порядок их создания, регистрации. Во-вторых, вопросы защиты трудовых прав профсоюзных лидеров.

В табл. 26 представлено соотношение обращений работников по основным вопросам защиты трудовых прав профсоюзными организациями в процентах.

Данные, приведенные в табл. 26, показывают, что подавляющее количество вопросов поступало от членов профсоюзов (85,3 %), а от работников, не являющихся членами профсоюзов, только 14,7 %. Это вполне объяснимо, учитывая, что работников, не организованных в профсоюзы, практически не интересует профсоюзная деятельность.

Тем не менее 1,4 % от числа обращений работников, не являющихся членами профсоюзов, касаются вопросов их организации, правового положения профессиональных союзов, еще 9,6 % — работы ЛФП и ее членских организаций. Это свидетельствует о наличии у работников, не являющихся членами профсоюзов, интереса к профсоюзной деятельности (хотя и невысокого).

Таблица 25

Статистика обращений в ЛФП

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год			Количество вопросов за первое полугодие 2021 года			Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года		
	Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза	
		да	нет		да	нет		да	нет
Организация профсоюза, вступление в профсоюз и т. д.	2	2	0	9	3	6	11	5	6
Регистрация первичных профсоюзных организаций (ППО), проведение собраний и иные организационные вопросы	16	15	1	9	9	0	25	24	1
Правовое положение ППО	96	92	4	22	20	2	118	112	6
Гарантии деятельности ППО (помещение, связь и иное)	13	13	0	1	1	0	14	14	0
Полномочия профсоюза представлять в суде членов профсоюза	3	3	0	1	1	0	4	4	0
Права ППО при банкротстве работодателя	2	2	0	0	0	0	2	2	0
Учет мнения ППО при принятии локальных нормативных актов	3	3	0	3	3	0	6	6	0
Учет мотивированного мнения при увольнении члена профсоюза	2	2	0	13	11	2	15	13	2
Получение согласия на увольнение председателя ППО	36	36	0	12	12	0	48	48	0
Взыскание профсоюзных взносов	15	15	0	2	2	0	17	17	0
Работа ЛФП	26	16	10	47	17	30	73	33	40
Работа членских организаций ЛФП	27	25	2	45	41	4	72	66	6
Анализ документов (внутренних) профсоюзной организации	5	5	0	6	6	0	11	11	0
Всего	246	229	17	170	126	44	416	355	61

Таблица 26

**Процентное соотношение обращений работников
по вопросам защиты трудовых прав профсоюзными организациями**

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%)		
	Всего	Член профсоюза	
		да	нет
Организация профсоюза, вступление в профсоюз и т. д.	2,6	1,2	1,4
Регистрация первичных профсоюзных организаций (ППО), проведение собраний и иные организационные вопросы	6,0	5,8	0,2
Правовое положение ППО	28,4	26,9	1,4
Гарантии деятельности ППО (помещение, связь и иное)	3,4	3,4	0
Полномочия профсоюза представлять в суде членов профсоюза	1,0	1,0	0
Права ППО при банкротстве работодателя	0,5	0,5	0
Учет мнения ППО при принятии локальных нормативных актов	1,4	1,4	0
Учет мотивированного мнения при увольнении члена профсоюза	3,6	3,1	0,5
Получение согласия на увольнение председателя ППО	11,5	11,5	0
Взыскание профсоюзных взносов	4,1	4,1	0
Работа ЛФП	17,5	7,9	9,6
Работа членских организаций ЛФП	17,3	15,9	1,4
Анализ документов (внутренних) профсоюзной организации	2,6	2,6	0
Всего	100,0	85,3	14,7

Членов профсоюзов интересуют в основном вопросы:

- правового положения профсоюзных организаций (26,9 % от всех обращений по рассматриваемой теме);
- работы, контактов и порядка взаимодействия с ЛФП с ее членскими организациями (34,8 %);
- получения согласия на увольнение профсоюзного лидера (11,5 %, что подчеркивает актуальность настоящего исследования);
- порядка регистрации профсоюзных организаций и проведения заседаний органов профсоюзов (5,8 %, что было особенно ак-

туально в период действия ограничительных мер по противодействию распространению пандемии);

— взыскания профсоюзных взносов (4,1 %, что свидетельствует о небольшом количестве вопросов, отражающих проблему, однако ее важность подчеркивает актуальность настоящего исследования).

Настоящий обзор тесно связан с ранее проведенным исследованием «Деятельность профсоюзных организаций по подготовке документов, необходимых для защиты прав работников: актуальные проблемы правового регулирования»¹ и является его продолжением. Сравнительный анализ показателей за 2018–2019 годы (табл. 27) и данных за 2020 год и первое полугодие 2021 года (табл. 28) позволил выявить наиболее актуальные вопросы.

Таблица 27

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Организация профсоюза, вступление в профсоюз и т. д.	5	0,09
Регистрация первичных профсоюзных организаций (ППО), проведение собраний и иные организационные вопросы	23	0,42
Правовое положение ППО	247	4,55
Гарантии деятельности ППО (помещение, связь и иное)	17	0,31
Полномочия профсоюза представлять в суде членов профсоюза	5	0,09
Права ППО при банкротстве работодателя	2	0,04
Учет мнения ППО при принятии локальных нормативных актов	22	0,41
Учет мотивированного мнения при увольнении члена профсоюза	7	0,13
Получение согласия на увольнение председателя ППО	16	0,29
Взыскание профсоюзных взносов	31	0,57
Работа ЛФП	78	1,44
Работа членских организаций ЛФП	86	1,58
Анализ документов (внутренних) ППО	5	0,09

¹ Анализ правового обеспечения социально-трудовых отношений (По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.). СПб. : СПбГУП, 2021. С. 93–95.

Окончание табл. 27

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Всего (о защите трудовых прав профсоюзными организациями)	544	10,01
Всего обращений в Правовое управление ЛФП (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

Таблица 28

**Статистика обращений в Правовое управление ЛФП
за 2020 год и первое полугодие 2021 года**

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Организация профсоюза, вступление в профсоюз и т. д.	11	0,36
Регистрация первичных профсоюзных организаций (ППО), проведение собраний и иные организационные вопросы	25	0,81
Правовое положение ППО	118	3,82
Гарантии деятельности ППО (помещение, связь и иное)	14	0,45
Полномочия профсоюза представлять в суде членов профсоюза	4	0,13
Права ППО при банкротстве работодателя	2	0,06
Учет мнения ППО при принятии локальных нормативных актов	6	0,19
Учет мотивированного мнения при увольнении члена профсоюза	15	0,49
Получение согласия на увольнение председателя ППО	48	1,55
Взыскание профсоюзных взносов	17	0,55
Работа ЛФП	73	2,36
Работа членских организаций ЛФП	72	2,33
Анализ документов (внутренних) профсоюзной организации	11	0,36
Всего (о защите трудовых прав профсоюзными организациями)	416	13,48
Всего обращений в Правовое управление ЛФП за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	3087	

Произошло значительное увеличение доли обращений по вопросам защиты трудовых прав профсоюзными организациями (с 10,01 до 13,48 %), что доказывает актуальность темы исследования.

Частичное изменение показателя обращений по вопросам правового положения профсоюзной организации с 4,55 до 3,82 % можно объяснить в том числе и тем, что рассматриваемый период характеризуется усилением роли ЛФП и членских организаций ЛФП, поэтому и число обращений, относящихся к их работе, увеличилось с 0 % (без учета десятых частей процента) до 2,4 и 2,3 % соответственно.

Проблематика взыскания профсоюзных взносов не стала менее актуальной (значение изменилось с 0,57 до 0,55 %), что также связано с влиянием пандемии. Профсоюзные организации не планировали защиту своих прав в суде в этой части, понимая тяжелое положение работодателей.

При рассмотрении приведенных показателей необходимо учитывать изменение круга лиц, обратившихся в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения правовой помощи. С марта 2020 года не ведется личный прием (за исключением отдельных случаев) как ЛФП, так и ГИТ в Санкт-Петербурге в помещении ЛФП. Это привело к тому, что работники, не являющиеся членами профсоюзов, стали реже обращаться за получением правовой помощи. Однако потребность в реальной защите нарушенных прав возросла.

Таблица 29

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да	нет
Количество вопросов за 2018–2019 годы (%) от числа обращений по вопросам о защите трудовых прав профсоюзными организациями:			
— правовое положение ППО	45	43	3
— взыскание профсоюзных взносов	6	6	0
Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%) от числа обращений по вопросам о защите трудовых прав профсоюзными организациями:			
— правовое положение ППО	28,3	26,9	1,4
— взыскание профсоюзных взносов	4,1	4,1	0

По этой же причине изменились и другие показатели. Однако вне зависимости от некоторой положительной динамики следует отметить важность рассматриваемой темы.

Требования, связанные с разрешением вопросов о защите трудовых прав профсоюзными организациями, довольно часто становятся предметом рассмотрения в судебных инстанциях.

7.1. ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРИ ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

Рассматривая тему актуальных проблем правового регулирования защиты трудовых прав профсоюзными организациями, следует учесть, что для эффективной защиты членов профсоюзов профсоюзным лидерам необходимо обладать повышенными гарантиями, в том числе теми, что направлены на снижение рисков произвольного увольнения таких работников за ведение профсоюзной деятельности.

Ранее при проведении исследования нами отмечалась проблема правоприменения ст. 374 ТК РФ. В настоящей работе предлагается рассмотреть проблему правоприменения, с которой непосредственно столкнулось Правовое управление ЛФП.

Решением Выборгского районного суда Санкт-Петербурга от 12 сентября 2019 года по делу № 2-6094/2019, апелляционным определением Санкт-Петербургского городского суда от 25 ноября 2019 года по делу № 33-28219/2019, кассационным определением Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 23 марта 2020 года по делу № 88-3853/2020, определением Верховного Суда РФ от 9 сентября 2020 года № 78-КФ-20-701-КЗ, письмом заместителя Председателя Верховного Суда РФ от 28 октября 2020 года № 78-КФ20-701-КЗ председателю первичной профсоюзной организации С. отказано в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе.

С. работала в ОАО «Завод ЛТП» с 14 апреля 1989 года по трудовому договору. Приказом ОАО «Завод Л-р» от 29 мая 2019 года трудовой договор был расторгнут в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности или штата работников организации).

Статьей 374 ТК РФ предусмотрено, что увольнение руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации возможно только после признания в суде несогласия вышестоящего профсоюзного органа необоснованным (если не были нарушены сроки выражения несогласия или не было выражено со-

гласие с увольнением). В момент увольнения работник являлся председателем первичной профсоюзной организации Российского профсоюза работников промышленности (РОСПРОФПРОМ) в ОАО «Завод Л-р».

Вместе с тем работник был уволен раньше, чем решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением было признано судом необоснованным. Только после увольнения работодатель обратился в Октябрьский районный суд города Санкт-Петербурга с иском признать необоснованным отказ дать согласие на увольнение истца.

Таким образом:

— 20 мая 2019 года вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с увольнением;

— 29 мая 2019 года С. была уволена;

— 29 мая 2019 года — дата регистрации иска в суде об оспаривании решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением.

Суд первой инстанции и апелляция суд пришли к выводу, что «формального требования о невозможности увольнения руководителя органа профсоюзной организации до вступления в законную силу решения суда, удовлетворяющего требование работодателя о признании необоснованным отказа профсоюзного органа в согласии на увольнение указанного лица, действующее законодательство не содержит».

Вместе с тем во всех судебных инстанциях работник указывал, что такое требование установлено ч. 3 ст. 374 ТК РФ и что судебная практика считает данное нарушение порядка увольнения председателя первичной профсоюзной организации существенным.

Кроме того, п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» установлено следующее: «В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе».

Схожее толкование ст. 374 ТК РФ дано Конституционным Судом в Определении от 4 декабря 2003 № 421-О: «В случае отка-

за вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении»¹.

Часть 1 ст. 374 ТК РФ предусматривает, что увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Согласно ч. 2 ст. 374 ТК РФ в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию, предусмотренному п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работника из числа указанных в ч. 1 ст. 374 ТК РФ, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Часть 3 ст. 374 ТК РФ устанавливает, что работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

Таким образом, увольнение председателя первичной профсоюзной организации (руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации) по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только в следующих случаях:

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. № 421-О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса РФ» // Легалакт — законы, кодексы и нормативно-правовые акты РФ : [юрид. информ. система]. URL: <https://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-04122003-n-421-o-po/>.

— вышестоящий выборный профсоюзный орган принял решение о согласии с увольнением руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации;

— вышестоящий выборный профсоюзный орган нарушил срок принятия решения о согласии или несогласии с увольнением руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации;

— решение вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации признано судом по заявлению работодателя необоснованным.

В деле С. она была уволена при наличии не признанного судом необоснованным на момент увольнения решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением.

Суды посчитали, что в случае признания необоснованным решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации после увольнения указанного лица такое увольнение является законным. Однако, как следует из содержания ч. 3 ст. 374 ТК РФ, в статье установлена обязанность работодателя обжаловать решение вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в суде еще до увольнения работника.

Позиция судов о правоприменении ч. 3 ст. 374 ТК РФ лишает смысла установленную гарантию работникам, входящим в состав выборных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, так как позволяет работодателям увольнять их без соблюдения соответствующей процедуры.

Более того, увольнение руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации с нарушением требований ст. 374 ТК РФ указывает на дискриминацию, допускаемую работодателем, который пренебрегает правами профсоюзов. Однако приведенное правоприменение поощряет такие действия работодателя.

Согласование увольнения руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации не только имеет защитную функцию, направленную на воспрепятствование увольнению за осуществление профсоюзной деятельности, но и выступает

элементом механизма социального партнерства. Точно так же и обжалование в суде несогласия можно отнести к системе социального партнерства. Приведенный пример лишает смысла продолжение переговоров профсоюзных организаций с работодателем, сводя процедуру достижения согласия между ними к формальности.

Кроме того, ч. 3 ст. 374 ТК РФ предусматривает процедуру признания несогласия необоснованной, что предполагает признание ее таковой с момента вступления в законную силу решения суда. Суды же посчитали несогласие с увольнением незаконным, применив соответствующие правовые последствия с момента его принятия.

Учитывая изложенное, Правовым управлением ЛФП в защиту С. была подготовлена жалоба в Конституционный Суд РФ, в которой заявительница просила признать не соответствующими Конституции России, а именно ст. 19 (ч. 1, 2), 37 (ч. 1), 46 (ч. 1, 2), 55 (ч. 3), 75 (ч. 5) и 75.1:

— часть третью ст. 374 Трудового кодекса РФ в той мере, в которой она позволяет работодателю уволить руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации до признания судом необоснованным решением соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением;

— часть третью ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации в той мере, в которой она позволяет суду признавать необоснованным решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением с момента принятия такого решения.

Конституционный Суд РФ постановил: «Признать часть третью статьи 374 Трудового кодекса РФ не противоречащей Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования она не предполагает увольнения руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, по основанию, предусмотренному п. 2 части первой ст. 81 данного Кодекса, без учета решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением до момента вступления в законную силу вынесенного на основании заявления работодателя решения суда, которым

указанное решение вышестоящего выборного профсоюзного органа признано необоснованным»¹.

Как отмечает в своем обосновании Конституционный Суд РФ, «специальная процедура получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работниками, являющимися руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденными от основной работы, в частности, по основанию, предусмотренному п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ, сама по себе направлена на предотвращение необоснованного увольнения таких работников в связи с осуществляемой ими профсоюзной деятельностью и тем самым на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление данной деятельности». Дополнительно суд делает акцент на том, что трудовое законодательство «предоставляет работодателю право оспорить отказ вышестоящего выборного профсоюзного органа в согласии на увольнение руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, в судебном порядке и тем самым обеспечивает возможность — при условии надлежащего обоснования — преодолевать такого рода отказ в согласии на увольнение данного работника, а следовательно, не предполагает несоразмерного ограничения правомочий работодателя, позволяющих ему в целях осуществления экономической деятельности и управления имуществом самостоятельно и под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения, в силу чего оно и не может расцениваться в качестве не отвечающего вытекающему из Конституции Российской Федерации требованию справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон трудового договора и как участников социально-го партнерства»².

Изложенное позволяет подтвердить важность ст. 374 ТК РФ и заложенных в ней гарантий для профсоюзных лидеров от уволь-

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 3 июня 2021 г. № 26-П «По делу о проверке конституционности части третьей статьи 374 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданки Е. К. Сергеевой» // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqpcuHTT0dwRp6HE>.

² Постановление Конституционного Суда РФ от 3 июня 2021 г. № 26-П.

нения, кроме того, Конституционный Суд подтвердил, что норма актуальна и должна применяться в том толковании, которое суд приводит.

При этом следует обратить внимание на следующую позицию суда: «В тех же случаях, когда единственным основанием для признания увольнения конкретного работника незаконным является нарушение установленной законом процедуры согласования его увольнения с вышестоящим выборным профсоюзным органом, суд вправе, принимая решение о признании увольнения незаконным, ограничиться изменением даты такого увольнения на дату вступления в законную силу решения суда о признании необоснованным решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением указанного работника и взысканием в его пользу среднего заработка за все время, в течение которого он оказался лишенным возможности трудиться»¹.

Позиция Конституционного Суда РФ, допускающая в случае восстановления профсоюзного лидера на работе, уволенного по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до признания судом необоснованным решения о несогласии вышестоящего профсоюзного органа, ограничиться изменением даты увольнения на дату признания судом названного решения необоснованным, представляется спорной и может породить негативную судебную практику.

Учитывая, что ст. 394 ТК РФ не содержит основания для изменения даты увольнения в такой ситуации, то приведенная позиция Конституционного Суда РФ не должна применяться до внесения изменений в действующее законодательство. Однако такие изменения, учитывая фактически доказанную дискриминацию профсоюзного лидера при увольнении без соблюдения требований ст. 374 ТК РФ, представляются недопустимыми.

Другая важная правовая проблема, имеющая непосредственное отношение к вопросам защиты прав работников профессиональными союзами, заключается в нарушениях, допускаемых работодателями при перечислении профсоюзных взносов, которые необходимы профсоюзам для осуществления своей деятельности.

В ч. 5 ст. 377 ТК РФ содержится следующее требование: «При наличии письменных заявлений работников, являющихся чле-

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 3 июня 2021 г. № 26-П.

нами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств».

Применение этой нормы имеет свои особенности. В частности, в случае задержки перечисления профсоюзных взносов работодатель несет не только гражданско-правовую ответственность перед профсоюзной организацией, в отдельных случаях его действия могут быть расценены как нарушение требований трудового законодательства, что влечет административную ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ.

Но, как правило, выплата небольшого штрафа или компенсации не расценивается работодателем в качестве серьезной ответственности за нарушение трудового законодательства, несмотря на то, что, удержав из заработной платы работника 1 % и при этом не перечислив его на счет профсоюзной организации, работодатель фактически задерживает выплату заработной платы.

Работник, принявший решение о том, что из его заработной платы должен удерживаться профсоюзный взнос, таким образом распорядился частью своей заработной платы: 99 % он получает на свой счет, а 1 % — на счет профсоюзной организации. В свою очередь, работодатели за счет профсоюзных взносов выплачивают заработную плату другим работникам или распоряжаются ими иным образом по своему усмотрению.

Действующее законодательство не предусматривает уголовную ответственность должностных лиц, виновных в неп перечислении профсоюзных взносов. При этом следует отметить причинение вреда не только работнику, но и профсоюзной организации, которая не получает необходимого ей финансирования, кроме того, такие действия работодателя являются нарушением прав профсоюзов.

Считаем, что уголовная ответственность в этом случае была бы более действенным инструментом, направленным на соблюдение прав, связанных с перечислением профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы работников.

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

Понимание работодателями гарантий, связанных с запретом произвольного увольнения по дискриминационным основаниям профсоюзных лидеров, не всегда соответствует требованиям действующего законодательства. Более того, суды также допускают ошибочные выводы о требованиях трудового законодательства в процессе его толкования.

1. Изложенные в исследовании выводы позволяют подтвердить важность ст. 374 ТК РФ и заложенных в ней гарантий для профсоюзных лидеров. Кроме того, Конституционный Суд РФ подтвердил в Постановлении от 3 июня 2021 года № 26-П актуальность рассматриваемой нормы и разъяснил необходимость ее толкования в соответствии с содержащимися в ней требованиями.

2. При этом позиция Конституционного Суда РФ, допускающая в случае восстановления профсоюзного лидера на работе, уволенного по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до признания судом необоснованным решения о несогласии вышестоящего профсоюзного органа, ограничиться изменением даты увольнения на дату признания судом названного решения необоснованным, представляется спорной и может породить негативную судебную практику.

3. Действующее законодательство не предусматривает уголовную ответственность должностных лиц, виновных в неперечислении профсоюзных взносов. При этом следует отметить в действиях работодателя наличие не только нарушения трудовых прав, но и причинения вреда работнику, который недополучает 1 % своей заработной платы, и профсоюзной организации, лишенной необходимого финансирования.

4. Действующее законодательство не позволяет определить однозначно, может ли общее собрание или конференция работников, а равно процедура избрания делегатов на конференцию производиться дистанционно. Учитывая риск непризнания решений общего собрания (конференции), разрешение этой проблемы было бы довольно важным достижением.

Считаем, что для преодоления сложившейся ситуации необходимо следующее:

1) учитывая, что ст. 394 ТК РФ не содержит основания для изменения даты увольнения в такой ситуации, приведенная позиция Конституционного Суда РФ не должна применяться до внесения изменений в действующее законодательство;

2) считаем, что уголовная ответственность была бы действенным инструментом в целях соблюдения прав, связанных с перечислением профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы работников;

3) учитывая изложенное, трудовое законодательство необходимо дополнить регулированием порядка проведения общего собрания и конференции работников, предусмотрев в нем возможность их проведения дистанционно и опросным путем.

Глава 8

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В ч. 1 ст. 189 ТК РФ под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. В свою очередь, работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Сегодня многие компании разрабатывают кодексы корпоративной этики, в которых достаточно подробно расписывают требования к содержанию правил делового этикета и общения, внешнего вида, поддержания психологического климата в коллективе и др.

Дисциплину труда допустимо рассматривать посредством анализа ее двух важных элементов — стимулирования труда и дисциплинарной ответственности. С помощью стимулирования труда работодатель влияет на трудовую активность работников в целях повышения качества их труда и соблюдения ими трудовой дисциплины.

С. А. Каган считает, что «процесс стимулирования в трудовом праве предполагает такое воздействие на работника, которое включает в свою сферу его потребности, интересы... мотивацию поведения. В основе стимулирования — взаимодействие внешних условий и внутренней структуры личности»¹.

Мотивы — это обусловленное потребностями внутреннее побуждение, вызывающее стремление к деятельности и придающее этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Потребности являются предпосылкой любой деятельности и формируются в данном случае как осознание работником необходимости осуществлять социально значимую деятельность, направленную на достижение определенного результата, в том числе

¹ Каган С. А. Стимулирование труда : лекция. Горки : Белорус. гос. с.-х. акад., 2005. С. 12.

повышение производительности труда и обеспечение материальной стабильности.

В законе отсутствует определение понятия «стимулирующие выплаты», но при этом конкретизировано, в чем они выражаются: это доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. То есть фактически речь идет о материальном стимулировании.

Статья 135 ТК РФ предоставляет работодателю право по своему выбору устанавливать систему доплат и надбавок стимулирующего характера в коллективном договоре, соглашении, положениях о премировании. Если премия не предусмотрена системой оплаты труда организации, оснований для ее взыскания с работодателя нет.

Право применения дисциплинарных взысканий к работникам также предоставлено работодателю для понуждения работника исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать предъявляемые к нему законные требования. Основным критерием для законного применения дисциплинарного наказания является дисциплинарный проступок. Именно из-за его отсутствия либо недоказанности суд вынужден отменять решения работодателя, несмотря на то, что порой поведение работника является неэтичным и даже хулиганским.

В ч. 1 ст. 192 ТК РФ дается определение понятия «дисциплинарный проступок», под которым следует понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Оба вышеназванных вопроса пересекаются, когда работодатель стремится связать возможность стимулирования работника с наличием или отсутствием у него дисциплинарных взысканий или совершением им дисциплинарных проступков. При этом работодатели зачастую формально подходят к установлению такого критерия, допуская возможность лишения работника стимулирующих выплат или уменьшения их размера вне зависимости от того, повлиял ли проступок на качество и объем труда работника.

Усугубляет положение и подход судов, которые смешивают понятия «стимулирование» и «поощрение». Если стимулирование — это обязанность работодателя, то критерии стимулирования должны быть понятны работникам в связи с тем, что именно премии и надбавки такого характера составляют систему оплаты труда.

Таблица 30

Статистика обращений в ЛФП

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год			Количество вопросов за первое полугодие 2021 года			Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года		
	Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза	
		да	Нет		да	нет		да	нет
Стимулирующие выплаты (премирование)	18	14	4	16	14	2	34	28	6
Дисциплинарная ответственность	22	14	8	12	10	2	34	24	10
Поощрения, награждения	4	4	0	0	0	0	4	4	0
Всего	44	32	12	28	24	4	72	56	16

Поощрение же не носит систематического характера, его можно считать правом, а не обязанностью работодателей. Суды же в обоих случаях считают возможность предоставления работнику такой части заработной платы его правом.

Настоящий аналитический обзор правового регулирования дисциплины труда строится на базе обобщения:

- обращений граждан в ЛФП (72), в том числе 56 обращений от членов профсоюза и 16 — от работников, не состоящих в профсоюзах;

- информации, полученной в ходе проведения обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;

- совместной работы ЛФП с членскими организациями;

- работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Из 72 обращений, поступивших за рассматриваемый период от работников в ЛФП, равное количество обращений касается стимулирующих выплат (всего 34, 28 — от членов профсоюзов, 6 — от работников, не являющихся членами профсоюза) и дисциплинарной ответственности (всего 34, 24 от членов профсоюзов, 10 — от работников, не являющихся членами профсоюзов).

Статистика обращений работников в ЛФП по вопросам дисциплины труда отражена в табл. 30.

Анализ обращений работников в ЛФП по вопросам дисциплины труда позволяет выявить наиболее распространенные типы нарушений и темы, которые волнуют работников. Во-первых, это вопросы, связанные со стимулирующими выплатами. Во-вторых, проблемы привлечения к дисциплинарной ответственности.

В табл. 31 представлено процентное соотношение обращений работников по основным вопросам дисциплины труда. Приведенные данные показывают, что большее количество обращений по заданной теме поступило от членов профсоюзов, чем от работников, не являющихся членами профсоюзов, — 77,8 и 22,2 % соответственно.

Анализ представленных данных показывает, что членов профсоюзов больше (38,9 против 8,3 %) волнуют вопросы стимулирующих выплат, как и вопросы дисциплинарной ответственности (33,3 и 13,9 % соответственно).

Таблица 31

**Процентное соотношение обращений работников
по вопросам дисциплины труда**

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%)		
	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да	нет
Стимулирующие выплаты (премирование)	47,2	38,9	8,3
Ответственность	47,2	33,3	13,9
Поощрения, награждения	5,6	5,6	0,0
Всего	100,0	77,8	22,2

**8.1. ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА**

Настоящий обзор тесно связан с ранее проведенными исследованиями на темы «Актуальные проблемы правового регулирования отдельных вопросов, возникающих в практике работы профсоюзных организаций, включая подготовку необходимых для защиты прав документов (на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)» (в части вопросов, связанных с дисциплинарной ответственностью работников) и «Актуальные проблемы правового регулирования оплаты труда (на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)» (часть вопросов, связанных с предоставлением работникам стимулирующих выплат) и является их продолжением.

По теме исследования учитываются следующие вопросы:

- дисциплина труда (ответственность);
- стимулирование (поощрения и награждения);
- премирование.

Сравнение показателей за 2018–2019 годы (табл. 32) с показателями за 2020 год и первое полугодие 2021 года (табл. 33) позволило сделать следующие выводы.

С 3,85 до 2,33 % уменьшилось общее число обращений. При этом доля обращений по вопросам стимулирования труда работников осталась без изменений, что показывает актуальность темы исследования.

Сокращение количества обращений по дисциплине труда связано с пандемией новой коронавирусной инфекции (COVID-19), а не с уменьшением актуальности проблемы. Так, обращений в связи с дисциплинарной ответственностью стало меньше (с 2,84

до 1,1 %), но это связано с тем, что сами работники не стремятся обжаловать привлечение к ответственности, особенно в тот период, когда вероятен риск потери рабочего места. Проблема латентности нарушений прав работников при привлечении к дисциплинарной ответственности отмечалась в исследованиях и ранее.

Таблица 32

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Стимулирующие выплаты (премирование)	54	0,99
Дисциплина труда (ответственность)	154	2,84
О стимулировании (поощрения и награждения)	1	0,02
Всего (о дисциплине труда)	209	3,85
Всего обращений в Правовое управление ЛФП (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

Таблица 33

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП за 2020 год и первое полугодие 2021 года

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Стимулирующие выплаты (премирование)	34	1,1
Дисциплина труда (ответственность)	34	1,1
Поощрения, награждения	4	0,13
Всего (о дисциплине труда)	72	2,33
Всего обращений в Правовое управление ЛФП за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	3087	

При рассмотрении приведенных показателей необходимо учитывать изменение круга лиц, которые обращались в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения правовой помощи. С марта 2020 года не ведется личный прием (за исключением отдельных случаев) как ЛФП, так и ГИТ в Санкт-Петербурге в помещении ЛФП. Это привело к тому, что работники, не являющиеся членами профсоюзов, стали реже обращаться за получением правовой помощи (табл. 34).

Произошло значительное сокращение количества обращений работников, не являющихся членами профсоюзов, по вопросам

как дисциплинарной ответственности (с 34 до 13,9 %), так и стимулирования труда (с 12 до 8,3 %). Однако вне зависимости от положительной динамики в целом по вопросам дисциплины труда следует отметить важность рассматриваемой темы.

Таблица 34

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да	нет
Количество вопросов за 2018 и 2019 годы (%) от числа обращений по вопросам дисциплины труда:			
— стимулирующие выплаты (премирование)	26	14	12
— дисциплина труда (ответственность)	74	40	34
Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%) от числа обращений по вопросам дисциплины труда:			
— стимулирующие выплаты (премирование)	47,2	38,9	8,3
— дисциплина труда (ответственность)	47,2	33,3	13,9

Судя по содержанию обращений в Правовое управление ЛФП и материалам судебной практики, споры по вопросам дисциплины труда и взыскания стимулирующих выплат оставались актуальными в рассматриваемый период.

Ранее нами отмечались недостатки действующего законодательства, в частности связанные с регулированием порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Например, не установлена форма запроса объяснений работника при применении к нему дисциплинарного взыскания. Формально представитель работодателя может в устной форме истребовать объяснение, но что касается работника, то последний обязан представить объяснение в письменной форме. Устный запрос зачастую не конкретизирует факты, являющиеся основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Это обстоятельство является серьезным препятствием для аргументации возражений, излагаемых в объяснении. Кроме того, в случае обжалования дисциплинарного взыскания работодатель может корректировать суть своего запроса, а у работника такой возможности нет. Другая проблема касается отсутствия порядка исчисления срока предоставления работником объяснения (не ясно, с какого момента идет отсчет двух рабочих дней — с первого дня запроса

или со следующего дня). Практика показывает, что это, казалось бы, незначительное упущение вызывает споры.

Для устранения этих недостатков сформулированы предложения, корректирующие нормы трудового законодательства, в частности ч. 1 ст. 193 ТК РФ. Эти предложения были оформлены ЛФП в качестве проектов федеральных законов и направлены субъектам законодательной инициативы. Однако по настоящее время ни один из указанных субъектов не инициировал внесение изменений в ТК РФ.

Отмечались также проблемы, связанные со стимулирующими выплатами. В частности, указано, что суды в некоторых случаях придерживаются формального подхода к определению таких выплат и считают, что выплата премии — это право, а не обязанность работодателя. Суды смешивают понятия «поощрение», предусмотренное ст. 191 ТК РФ, и «стимулирующая выплата» (ст. 135 ТК РФ).

Поставленные ранее проблемы и обозначенные пути их решения сохраняют актуальность. Вопросы дисциплинарной ответственности и порядка стимулирования работников нашли свое развитие в настоящем исследовании.

В правовом регулировании дисциплины труда следует выделить две важные категории — поощрение за труд и дисциплинарные взыскания.

О проблемах смешения понятий «поощрение за труд» и «стимулирование» уже говорилось. Анализ правоприменения показывает, что ситуация в этой части осталась неизменной.

В настоящем разделе исследования предлагается рассмотреть возможность совершенствования системы применения мер дисциплинарного воздействия с учетом проблематики, выявленной ранее, а также актуальных проблем, возникавших на территории Санкт-Петербурга и Ленинградской области в рассматриваемый период.

Следует отметить, что требования ст. 191 ТК РФ предоставляют работодателю право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявлять благодарность, выдавать премию, награждать ценными подарками, почетными грамотами, представлять к званию лучшего в профессии). Могут быть предусмотрены и иные виды поощрений работников за труд, предусмотренные коллективным договором, правилами внутрен-

него распорядка, уставом или положением о дисциплине. Согласно ст. 189 ТК РФ в правилах внутреннего трудового распорядка должен содержаться перечень мер поощрения и взыскания, применяемых к работнику.

Согласно ст. 129 ТК РФ стимулирующими выплатами являются доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. При этом стимулирующие выплаты относятся к понятию заработной платы и являются частью системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Из приведенных норм следует, что формальное разделение поощрения и стимулирования установлено. Однако правоприменительная практика идет по такому пути, когда поощрение как мера дисциплинарного воздействия и стимулирование как часть системы оплаты труда уравниваются.

Этот вывод является ошибочным. Система оплаты труда по своей сути должна предполагать порядок оплаты труда работника и содержать обоснованные и заранее определенные выплаты. Меры поощрения не могут входить в систему оплаты труда в связи с тем, что их применение зачастую затруднительно определить заранее в локальных нормативных актах.

Это особенно актуально, когда работодатели связывают возможность стимулирования работника с наличием или отсутствием у него дисциплинарных проступков. И если выплату отдельных видов премий допустимо устанавливать в зависимости от соблюдения работником трудовой дисциплины, то осуществлять стимулирующие выплаты в аналогичном порядке недопустимо.

Особенность действующего законодательства заключается в том, что в отношении применения дисциплинарного взыскания установлены критерии оценки допустимости, а в отношении стимулирующих выплат они не предусмотрены.

В частности, в п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» разъясняется, что при рассмотрении дела об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что под неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей должно пониматься неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил

внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.). Из этого следует, что обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из установленных в Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

Вопросы стимулирования работников являются исключительным правом работодателя. Например, в Апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 2 марта 2021 года № 33-4080/2021 по делу № 2-1072/2020 указывается, что при нарушении правил внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актов работодателя, коллективного договора все виды премий могут сократиться на 100 %. Работник справедливо отметил обстоятельство, которое не было учтено судом, что локальными актами работодателя предусмотрено лишение работника только премий стимулирующего характера, а не всех видов премий, то есть лишение поощрения в рассматриваемом споре фактически является незаконным¹.

В другой ситуации суд указал что работнику, имеющему снятое дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера не производятся в соответствии с разд. 7 положения о выплатах стимулирующего характера работников (приложение к коллективному договору) и п. 5 приказа работодателя от 30 июля 2018 года № 505 «Об изменении Положения о распределении между клиническими подразделениями Военно-медицинской академии имени С. М. Кирова денежных средств, выделяемых из бюджета на повышение оплаты отдельным категориям медицинских работников в рамках реализации Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597».

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 2 марта 2021 г. № 33-4080/2021 по делу № 2-1072/2020 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

Далее суд пояснил, что работнику по дорожной карте за май, июнь и июль 2019 года выплата стимулирующего характера не начислялась в связи с наличием у него дисциплинарного взыскания: «Что касается лишения истца стимулирующей надбавки с мая по июль 2019 года, суд первой инстанции правомерно исходил из того, что данное обстоятельство было обусловлено наличием у истца непогашенного дисциплинарного взыскания в виде замечания, в связи с чем оснований для удовлетворения заявленных требований не имеется»¹.

Сложно согласиться с таким выводом суда. Формально работодатель действовал законно, не выплачивая работнику премию в связи с наличием у него дисциплинарного взыскания. Однако для признания поступка правонарушением требуется установить причинно-следственную связь между деянием и негативным последствием, которое и указывает на недопустимость стимулирования работника.

Не менее спорное дело связано с использованием работником донорских дней. Как указывает суд со ссылкой на позицию работодателя, ранее предоставляемые работнику дополнительные дни отдыха оформлялись приказом. А привлечение к спорной дисциплинарной ответственности было предпринято в связи с использованием истцом полагающихся дополнительных дней отдыха без согласования с работодателем. Работодатель обосновывал свою позицию тем, что на заявлении истца «стояла резолюция начальника о возможности предоставления дней отдыха в другое время». При этом доказательства ознакомления работника с заявлением после предоставления на ней резолюции начальника у работодателя не имелось.

Суд пришел к выводу: «С учетом объяснений сторон и представленных в материалах дела доказательств следует, что между работником и работодателем фактически сложилась практика предоставления дней отдыха по заявлениям работника, в связи с чем, подав заявление о предоставлении дней отдыха 3 и 4 октября 2019 года, работник добросовестно полагал, что такие дни ему будут предоставлены работодателем. Доказательств ознакомления

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 2 марта 2021 г. № 33-4024/2021 по делу № 2-955/2020 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

истца с тем, что данные дни не согласованы с работодателем и ему будут предоставлены дни отдыха в другие даты, ответчиком в материалы дела представлено не было. Данные обстоятельства могут свидетельствовать о допущенных со стороны работодателя нарушениях по надлежащему оформлению предоставления дней отдыха за сдачу крови, в то время как неблагоприятные последствия таких нарушений не могут быть возложены на работника и умалять его право на предоставление полагающихся ему в соответствии с законом дней отдыха»¹.

Следует обратить внимание на то, что суд признает сам факт нарушения работником требований действующего законодательства в связи с тем, что предоставление дней отдыха требует получения согласия работодателя. Однако, учитывая сложившуюся у работодателя практику, применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения не соотносится с тяжестью проступка, поэтому признано незаконным. Что касается требований работника о взыскании премии, не выплаченной ему в связи с применением дисциплинарного взыскания (признанного судом незаконным), суд пришел к выводу об обоснованности требований истца и удовлетворил их.

В решении суда по другому делу разъясняется, что положением об оплате труда установлены правила применения понижающих коэффициентов при начислении премии: «Так, п. 7.1, 7.3 Положения об оплате труда и Приложением № 3 к нему предусмотрено, что по решению директора сотруднику в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей премия может быть не начислена или начислена частично путем применения понижающих коэффициентов к премии за результат работы, в частности за выговор к премии за результат работы применяется понижающий коэффициент — 0,5».

Суд же, признавая незаконным применение дисциплинарного взыскания, указывает, что премия в таком случае должна была быть выплачена в полном объеме. Более того, ссылается на то, что «представителем ответчика в заседании судебной коллегии подтверждено, что ущерб ответчику причинен не был, ранее истец к дисциплинарной ответственности не привлекалась, что при

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17 сентября 2020 г. № 33-16441/2020 по делу № 2-2332/2020 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

установленных при разрешении спора обстоятельствах свидетельствует о нарушении работодателем принципов дисциплинарной ответственности»¹.

Такая позиция судов хотя и защищает права работника, однако в ней прослеживается непоследовательность.

В следующем деле суд пришел к выводу о нарушении порядка выплаты премии.

Как следует из решения, «суд первой инстанции исходил из того, что согласно Положению о премировании работников СПБГБУ „Пансионат „Заря““, утвержденному приказом № 109-О от 9 октября 2015 года (далее — Положение), руководитель структурного подразделения в течение трех календарных дней после окончания календарного месяца, за который производится ежемесячное премирование, представляет вышестоящему руководителю отчет о выполнении показателей и критериев оценки структурного подразделения в соответствии с п. 3.1 данного Положения, в отделе кадров получает информацию о состоянии трудовой дисциплины, а в бухгалтерии (отделе экономики) — справку о размере выплат стимулирующего характера; на основании этих документов руководитель структурного подразделения направляет в Комиссию учреждения рассчитанное, в соответствии с данным положением, представление на размеры выплат стимулирующего характера (премий) работникам руководимой им службы».

Далее приводится анализ пунктов 3.2.12–3.2.16 указанного положения, в соответствии с которыми при однократном нарушении работником учреждения трудовой дисциплины в данном планово-отчетном периоде размер премии снижается, но не более чем на 50 %. А при двукратном нарушении трудовой дисциплины премия работнику учреждения не начисляется (п. 3.2.13 Положения). При этом премирование не производится или ежемесячная премия устанавливается в меньшем размере за тот период, в котором выявлены факты нарушений трудовой дисциплины, подтвержденные соответствующими документами².

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 ноября 2020 г. № 33-21573/2020 по делу № 2-2029/2020 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

² Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16 января 2020 г. № 33-1056/2020 по делу № 2-234/2019 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

В соответствии с п. 3.2.15 положения работодателя, на которое ссылается суд, установлен закрытый перечень нарушений трудовой дисциплины, которые являются основанием для снижения размера премии: «опоздание на работу без уважительных причин; прогул; появление на рабочем месте в нетрезвом виде». В рассматриваемом же деле работник совершил иные проступки, которые не значатся в утвержденном перечне. В связи с этим суд справедливо посчитал, что оснований для снижения работнику премии не было, и взыскал с работодателя в пользу работника премию в полном объеме.

Одним из примеров того, как работодатели и работники формулируют основание предоставления работникам стимулирующих выплат, можно считать порядок, определенный в коллективном договоре Федерального государственного бюджетного учреждения культуры «Государственный художественно-архитектурный дворцово-парковый музей-заповедник „Царское Село“» на 2019–2021 годы (далее — коллективный договор Государственного музея-заповедника «Царское Село»).

В соответствии с п. 4 раздела 1 приложения 2 к коллективному договору Государственного музея-заповедника «Царское Село» «стимулирующая персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается индивидуально каждой Работнику в абсолютной сумме при приеме на работу и может быть изменена в процессе трудовой деятельности Работника по соглашению сторон трудового договора с учетом интенсивности и результатов труда. Стимулирующая персональная надбавка выплачивается ежемесячно». Приняв коллективный договор, стороны пришли к соглашению, что надбавка платится всегда.

В п. 5 раздела 1 указанного приложения также содержится условие о стимулирующей надбавке, которая не зависит от действий работника: «надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от продолжительности непрерывного трудового стажа Работника в Музее-заповеднике».

Однако другие пункты коллективного договора Государственного музея-заповедника «Царское Село» более спорные. В частности, в п. 1 раздела 6 указанного приложения содержится условие, что отдельный вид премии (за выполненную работу) не выплачивается «при увольнении Работника до истечения периода, за ко-

торый начисляется премия, Работник не премируется по итогам этого периода».

Возвращаясь к вопросу о смещении поощрения и стимулирования, можно привести в качестве примера п. 3 указанного раздела, в соответствии с которым «премия за качество выполняемых работ выплачивается Работникам одновременно в размере 100 тыс. рублей при: поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении знаками отличия РФ, награждении орденами и медалями РФ; награждении почетной грамотой Министерства культуры РФ». В данном случае выплата не является стимулирующей, так как она направлена именно на поощрение работника.

Учитывая представленные примеры судебной практики, коллективного договора и обобщая опыт работы Правового управления ЛФП, допустимо сделать следующий вывод.

Определяет порядок предоставления стимулирующих выплат сам работодатель. На практике это приводит к тому, что работодатели связывают возможность предоставления таких выплат с наличием или отсутствием у работника дисциплинарных взысканий. При этом зачастую отсутствуют критерии, позволяющие установить взаимосвязь совершенного работником проступка с теми последствиями, которые лишают работника права на получение стимулирующей выплаты. Фактически стимулирование превращается в отдельную форму дисциплинарной ответственности.

Устранить несправедливость и признать единый подход возможно, усилив роль актов социального партнерства, определяющих порядок предоставления стимулирующих выплат. В частности, профсоюзным организациям необходимо добиваться исключения из локальных нормативных актов работодателей и коллективных договоров условий, устанавливающих взаимосвязь стимулирования работника с наличием или отсутствием у него дисциплинарного взыскания. Кроме того, следует изменить действующее законодательство, определив критерии лишения права на получение стимулирующих выплат. Такие критерии должны быть объективными.

Допустимо изложить ч. 2 ст. 135 ТК РФ в следующей редакции: «Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся

от нормальных, а также системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, которые должны содержать условия их выплаты, порядок увеличения и снижения размера выплат, должны быть связаны с результатами труда работника, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

8.2. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

Причины нарушений и возникновения проблем в правовом регулировании дисциплины труда и пути их преодоления заключаются в следующем.

1. Действующее законодательство формально разделяет категории поощрения и стимулирования. Однако правоприменительная практика уравнивает поощрение как меру дисциплинарного воздействия и стимулирование как часть системы оплаты труда.

2. Система оплаты труда предполагает порядок оплаты труда работника и включает обоснованные и заранее определенные выплаты.

3. Допустимо в качестве критерия выплаты отдельных видов премий устанавливать соблюдение работником трудовой дисциплины. Но подобный критерий недопустим в отношении стимулирующих выплат.

4. В действующем законодательстве установлены критерии оценки допустимости применения дисциплинарного взыскания. Для стимулирующих выплат подобные условия не установлены. Порядок стимулирующих выплат определяется работодателем. Работодатели связывают возможность предоставления выплат с наличием или отсутствием у работника дисциплинарных взысканий. При этом зачастую отсутствуют критерии, позволяющие установить взаимосвязь совершенного работником проступка с теми последствиями, которые лишают его права на получение стимулирующей выплаты. Фактически стимулирование превращается в отдельную форму дисциплинарной ответственности.

5. Профсоюзным организациям необходимо добиваться исключения из локальных нормативных актов работодателей и кол-

лективных договоров условий, которые устанавливают взаимосвязь стимулирования работника с наличием или отсутствием у него дисциплинарного взыскания.

6. Необходимо внести изменения в действующее законодательство, определив критерии, позволяющие лишить работника права на получение стимулирующих выплат. Такие критерии должны быть объективными.

7. Допустимо изложить ч. 2 ст. 135 ТК РФ в следующей редакции: «Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, которые должны содержать условия их выплаты, порядок увеличения и снижения размера выплат, должны быть связаны с результатами труда работника, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

Глава 9

ТРУД ИНВАЛИДОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В преамбуле Конвенции ООН о правах инвалидов говорится: «...инвалидность — это эволюционирующее понятие и... является результатом взаимодействия, которое происходит между имеющими нарушения здоровья людьми и средовыми барьерами и которое мешает их полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими»¹. Конвенция провозгласила обеспечение в обществе для инвалидов реализацию равных прав и возможностей, в том числе на справедливые условия труда.

Конвенция ООН о правах инвалидов, Конституция РФ и Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» содержат положения о гарантиях государства в реализации работниками права на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени. Инвалидам в области трудовых отношений установлены повышенные гарантии, обеспечивающие реализацию ими права на труд наравне с другими работниками. Одной из таких гарантий является сокращенная продолжительность рабочего времени. Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Соответственно, установление работнику, являющемуся инвалидом I или II группы, сокращенной продолжительности рабочего времени не более 35 часов в неделю входит в обязанности работодателя.

В ст. 224 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод

¹ Конвенция о правах инвалидов (принята Резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г. в Нью-Йорке) // Собрание законодательства РФ. 2013. 11 февр. № 6. Ст. 468.

работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

Достаточно важной проблемой является дискриминация граждан по признаку инвалидности. В связи с этим важно иметь такое регулирование, которое ограничивает возможность дискриминации, а также не допускать распространения в открытом доступе персональных данных граждан об их инвалидности.

В настоящем исследовании предлагается рассмотреть проблематику регулирования труда инвалидов в рамках следующих тем.

1. Правовое регулирование труда инвалидов. Описывается общее правовое регулирование труда инвалидов. Отдельное внимание уделяется актам социального партнерства, приводится анализ условий отдельных соглашений. Выявляются проблемы правового регулирования, предлагаются способы их устранения.

2. Трудовые споры с участием инвалидов. Предлагается рассмотреть судебные акты за рассматриваемый в исследовании период, в которых затрагиваются права инвалидов. Выявить негативные для граждан позиции судов, работодателей. Определить риски и сложности в защите трудовых прав названной категории работников.

Настоящий аналитический обзор правового регулирования труда инвалидов строится на базе обобщения:

— обращений граждан в ЛФП (65), в том числе 28 обращений граждан — от членов профсоюза, 37 — от работников, не состоящих в профсоюзах;

— информации, полученной в ходе проведения обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;

— совместной работы ЛФП с членскими организациями;

— работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Следует учесть особенности учета обращений граждан в ЛФП. Отдельный учет обращений конкретно от работников, являющихся инвалидами, не ведется. В связи с этим в статистике обращений граждан в настоящем исследовании будут рассматриваться темы обращений, которые затрагивают непосредственно инвалидов, хотя и являются актуальными для всех работников. В частности, вопросы сокращенного рабочего времени могут волновать как инвалидов, так и работников, работающих во вредных условиях труда.

Статистика обращений работников в ЛФП по вопросам труда инвалидов отражена в табл. 35.

9.1. ОСНОВНЫЕ НАРУШЕНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

Для оценки актуальных проблем в правовом регулировании труда инвалидов необходимо определить основные нормы, определяющие особенности труда этой категории работников.

Важная гарантия закреплена в ст. 92 ТК РФ, в соответствии с которой сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени обычно устанавливается в целях снижения влияния на работников негативных факторов производства. В частности, поэтому ст. 92 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя сокращать продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю) для работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда.

Инвалидам, в отличие от работников, работающих во вредных или опасных условиях труда, не может быть увеличена продолжительность рабочего времени на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору. Фактически законодатель запрещает работодателям привлекать инвалидов к работе за пределами рабочего времени, наиболее подходящего с учетом состояния здоровья для таких субъектов трудовых отношений.

Таблица 35

Статистика обращений в ЛФП

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год			Количество вопросов за первое полугодие 2021 года			Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года		
	Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза	
		да	нет		да	нет		да	нет
Сокращенная продолжительность рабочего времени	0	0	0	3	0	0	3	3	0
Гарантии при предоставлении отпуска отдельным категориям граждан	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Льготы отдельным категориям граждан	50	20	30	11	4	7	61	24	37
Всего	50	20	30	15	8	7	65	28	37

При этом необходимо учитывать особенности правового регулирования сокращения рабочего времени, в соответствии с которыми предполагается выплата работнику полной заработной платы за работу менее обычной продолжительности рабочего времени вместо оплаты труда пропорционально отработанному времени. Этот режим работы отличается от режима неполного рабочего времени, предусматривающего оплату пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ч. 3 ст. 93 ТК РФ).

В практике Правового управления ЛФП возникали конфликтные ситуации с работодателями при введении неполного рабочего времени инвалидам. Например, работодатель в соответствии с ч. 5 ст. 74 ТК РФ ввел для всех работников неполное рабочее время продолжительностью 32 часа в неделю, в том числе для инвалидов, которым установлена 35-часовая сокращенная продолжительность рабочей недели.

Всем работникам в такой ситуации работодатель будет оплачивать рабочее время пропорционально, то есть 32/40 заработной платы (ч. 3 ст. 93 ТК РФ). Однако для работников, которым установлена сокращенная рабочая неделя, подобная пропорция является несправедливой оплатой в связи с тем, что нормальная (сокращенная) продолжительность рабочей недели составляет 35 часов.

Действующее правовое регулирование не определяет порядок оплаты рабочего времени в такой ситуации. С одной стороны, допустимо труд инвалидов при работе на условиях неполного рабочего времени оплачивать пропорционально отработанному времени, взяв за норму их рабочего времени 35 часов, то есть сокращенную продолжительность рабочей недели. При таком толковании всем работникам организации должна быть установлена 35-часовая рабочая неделя, а это означает, что часть работников получают неполную заработную плату, а инвалиды — полную.

Другое толкование допускает оплату труда инвалидов при 35-часовой неполной рабочей неделе, исходя из общей нормы рабочего времени — 40 часов. Если работодатель вводит 34-часовую неполную рабочую неделю, то инвалиды будут работать на час меньше обычной нормы и получают заработную плату в значительно меньшем размере.

Согласно ст. 94 ТК РФ «продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов — в соответствии

с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации». Как и при установлении сокращенного рабочего времени, для инвалидов, в отличие от работников, работающих во вредных условиях труда, работодатель не вправе увеличить продолжительность рабочего дня (смены) на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также при наличии письменного согласия работника. Эта гарантия также направлена на соблюдение необходимого инвалиду режима рабочего времени.

По этим же основаниям ст. 96 ТК РФ ограничивает привлечение инвалидов к работе в ночное время, ст. 99 ТК РФ — к сверхурочной работе, ст. 133 ТК РФ — к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. В практике Правового управления ЛФП не возникло споров при соблюдении приведенных норм.

Другие важные гарантии для инвалидов связаны со временем отдыха. Так, в соответствии с ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов увеличена и должна составлять не менее 30 календарных дней. Кроме того, в соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работающим инвалидам отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году. Если первая гарантия направлена на общее увеличение времени отдыха инвалида, что можно объяснить его особым правовым статусом, то вторая — на предоставление возможности отдыхать в удобное для работника время.

Отдельно гарантии устанавливаются на основании ст. 224 ТК РФ в целях создания для инвалидов условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и проведения других мероприятий. Эти меры работодатель обязан реализовать в отношении конкретного инвалида в зависимости от состояния его здоровья.

В зависимости от возможностей работодателей в отраслях, субъектах Российской Федерации и отдельных работодателей инвалидам могут предоставляться дополнительные гарантии. Но анализ актов социального партнерства показывает, что этой задаче уделяется недостаточно внимания.

Так, при анализе коллективных договоров, представленных в ЛФП на конкурс на лучший коллективный договор в Санкт-Петербурге и Ленинградской области в 2020–2021 годах, выявлено, что на локальном уровне социального партнерства гарантиям для инвалидов не уделяется должного внимания.

На региональном уровне в качестве примера стоит рассмотреть п. 44 приложения № 2/2021 к Обязательствам Правительства Санкт-Петербурга, общественной организации Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов» и Регионального объединения работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» на 2021 год (приложение к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга на 2020–2022 гг.), который содержит следующее обязательство органов власти, работодателей и профсоюзов региона: «Учитывать при трудоустройстве инвалида вредные и (или) опасные факторы работы, влияющие на его здоровье, а также индивидуальную потребность инвалида в специальной адаптации рабочего места, предусмотреть организацию специального рабочего места, в том числе его оснащение вспомогательным техническим оборудованием, обеспечение мерами сигнализации и технической безопасности».

В обязательствах сторон на 2021 год к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2019–2021 годы (приложение к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению на 2019–2021 гг.) содержится более широкое регулирование. Так, в п. 20 приложения 3 к указанным обязательствам сторон приведена обязанность работодателей содействовать трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места в рамках подпрограммы «Активная политика содействия занятости населения на рынке труда Ленинградской области» государственной программы Ленинградской области «Содействие занятости населения Ленинградской области». В п. 32 названного приложения на органы власти и работодателей возложена обязанность обеспечить повышение количества и актуальности свободных рабочих мест и вакантных должностей для инвалидов, заявленных в органы службы занятости.

При этом рекомендация для сторон социального партнерства на локальном уровне приведена только одна (в п. 2 приложения 4 к указанным обязательствам сторон): предлагается включать в коллективные договоры программы по улучшению жилищных условий работников, предусматривая в том числе внеочередной порядок предоставления жилых помещений работникам, ставшим инвалидами в результате трудового увечья на производстве или профессионального заболевания, а также семьям лиц, погибших на производстве в результате несчастного случая, признанных в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий.

Содержание Московского трехстороннего соглашения на 2019–2021 годы, заключенного Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, указывает на то, что в настоящее время существенно больше норм определяют гарантии для инвалидов.

Указывается на необходимость осуществлять комплекс мер по стимулированию работодателей к трудоустройству инвалидов и обеспечению для них и лиц с ограниченными возможностями здоровья доступности профессионального образования с учетом их индивидуальных возможностей (п. 2.6 соглашения), оказывать жителям города Москвы из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья содействие в трудоустройстве, руководствуясь рекомендациями индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида (п. 2.7 соглашения).

Помимо этого, в соглашении предусмотрена возможность предоставления льгот работодателям, использующим труд инвалидов. В частности, предусмотрена возможность обеспечивать безвозмездное предоставление услуг переводчиков жестового языка (сурдопереводчиков) в организациях, использующих труд инвалидов по слуху, из расчета один переводчик жестового языка на каждые 15 человек работающих из числа инвалидов по слуху (п. 2.19 соглашения).

Установлены хотя и декларативные, но значимые обязанности содействовать в создании в организациях специализированных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с непосредственным исполнением

работниками трудовых обязанностей (п. 4.20 соглашения), в обеспечении условий для участия инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в массовых культурных и спортивных мероприятиях в городе Москве (п. 5.4 соглашения).

На отраслевом уровне социального партнерства в качестве примера достигнутых договоренностей по регулированию труда инвалидов следует рассмотреть отраслевое соглашение между Генеральной прокуратурой РФ и Общероссийским профсоюзом работников госучреждений и общественного обслуживания РФ на 2020–2022 годы, п. 2.4 которого определяет декларативный запрет на установление в коллективных договорах, служебных контрактах и трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и др.), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

Пункт 4.6 отраслевого соглашения вводит важную гарантию, устанавливающую преимущественное право оставлять на работе при сокращении численности или штата прокурорских работников и других работников лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида.

Более того, Центральный комитет профсоюза, подписавший соглашение, взял на себя обязательство за счет средств профсоюзного бюджета производить денежные выплаты при наступлении несчастного случая, повлекшего за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей для всех членов профсоюза, проходящих гражданскую службу (работу) в органах и организациях прокуратуры (п. 10.2 соглашения).

Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности на 2019–2021 годы¹ в п. 5.6 предусматривает, что «в случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве, смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья, работодатель обеспечивает сверх установленного действующим законодательством Российской Федерации раз-

¹ Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности на 2019–2021 гг. // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-chlenskikh-organizatsiy/federalnoe-otraslevoe-soglashenie-pougolnoy-promyshlennosti-na-2019-2021-gody.html>.

мера возмещения вреда в порядке, оговоренном в коллективном договоре, соглашении:

— оплату всех расходов на погребение (порядок и размер расходов оговариваются в коллективных договорах и соглашениях);

— единовременную выплату семье погибшего (умершего вследствие трудового увечья), проживавшей совместно с ним, в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка в счет возмещения морального вреда;

— единовременную выплату каждому члену семьи погибшего (умершего), находившемуся на его иждивении, в размере средней годовой заработной платы, исчисленной из заработной платы за последние три года, но не менее чем в размере, установленном действующим законодательством Российской Федерации».

Отраслевое соглашение между Министерством РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания на 2020–2022 годы в п. 2.4, 3.2, 3.13, 3.14, 3.22, 3.24, 3.28, 3.33, 3.34, 4.7 по своей сути повторяют действующее законодательство, лишь п. 9.3 вводит дополнительное обязательство для работодателя оказывать помощь в организации ритуальных услуг для инвалидов войн.

Пункт 12.2 указанного отраслевого соглашения устанавливает, что центральный комитет соответствующего профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета производит денежные выплаты при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всех членов профсоюза, проходящих гражданскую службу (работу) в учреждениях и организациях МЧС России, в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

Анализ актов социального партнерства локального, регионального и отраслевого уровней показывает, что социальные партнеры уделяют недостаточно внимания регулированию труда инвалидов и предоставлению им дополнительных гарантий.

Необходимо усилить роль социального партнерства в регулировании труда инвалидов. При этом особое внимание на отрасле-

вом и региональном уровнях должно быть уделено выработке рекомендаций для субъектов социального партнерства локального уровня.

9.2. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ НАРУШЕНИЙ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ИНВАЛИДОВ

В настоящем исследовании проведен анализ правового регулирования труда инвалидов. Эта категория работников требует дополнительных гарантий и особых условий при осуществлении трудовой деятельности.

Причины нарушений и проблем, возникающих при правовом регулировании труда инвалидов, и пути их преодоления заключаются в следующем.

1. Одна из выявленных правовых проблем связана с введением неполного рабочего времени в отношении работников-инвалидов, которым была установлена сокращенная продолжительность рабочей недели.

2. Действующее трудовое законодательство не определяет порядок оплаты рабочего времени в такой ситуации. С одной стороны, допустимо труд инвалидов при работе на условиях неполного рабочего времени оплачивать пропорционально отработанному времени, взяв за норму их рабочее время — 35 часов, то есть сокращенную продолжительность рабочей недели. Однако если всем работникам организации установить 35-часовую рабочую неделю, то часть работников получат неполную заработную плату, а инвалиды — в полном объеме.

3. Другое толкование допускает оплату труда инвалидов при неполной рабочей неделе исходя из общей нормы рабочего времени — 40 часов. Однако в том случае, если работодатель вводит 34-часовую неполную рабочую неделю, инвалиды будут работать на час меньше своей обычной нормы и их заработная плата существенно уменьшится.

4. В трудовом законодательстве гарантии для такой категории, как инвалиды, установлены с учетом особенностей их труда, включая индивидуальную программу реабилитации конкретного работника. В зависимости от возможностей работодателей в отраслях, субъектах Российской Федерации и отдельных работодателях инвалидам могут предоставляться дополнительные гарантии.

Однако анализ актов социального партнерства показывает, что на современном этапе этой задаче уделяется недостаточно внимания.

5. Принимая решение о соразмерности дисциплинарного взыскания совершенному проступку, суды учитывают инвалидность работника и то обстоятельство, что именно на работодателе лежит обязанность обеспечить соответствующие условия труда для такой категории работников.

6. Необходимо усилить роль социального партнерства в регулировании труда инвалидов. При этом особое внимание на отраслевом и региональном уровнях должно быть уделено выработке рекомендаций для субъектов социального партнерства локального уровня.

7. Сведения, относящиеся к возможности выполнять трудовые функции работником, в том числе инвалидность, следует отнести к специальной категории персональных данных, несмотря на то, что судебная практика считает такую информацию общедоступными данными. Арбитражный суд Краснодарского края установил, что такую категорию персональных данных, как инвалидность, в соответствии с п. 2 ч. 2 ст. 10 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» можно отнести к общедоступным персональным данным¹.

¹ Определение Арбитражного суда Краснодарского края от 29 апреля 2011 г. по делу № А-32-2810/2011 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

Глава 10

ТРУД ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Статья 38 Конституции РФ гарантирует, что материнство, детство и семья находятся под защитой государства. При этом Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7 Конституции РФ).

В Трудовом законодательстве регулируются вопросы труда женщин и лиц с семейными обязанностями и содержатся гарантии, направленные на создание нормальных условий для развития семьи. В частности, ограничивается право работодателя привлекать таких работников к работе за пределами установленного трудовым договором режима рабочего времени, как сверхурочно, так и к работе в ночное время, а также возможность направления их в командировки.

Другая важная гарантия — запрет устанавливать при заключении трудового договора испытание на работу в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

Не меньшее значение имеет и социальная поддержка лиц, воспитывающих детей. Им предоставляется не только право на получение пособия по уходу за ребенком, но и возможность совмещать работу как источник дохода с воспитанием ребенка. В таком случае пособие по уходу за ребенком имеет своей целью компенсацию заработка, утраченного из-за неполного рабочего времени, сокращение которого вызвано необходимостью в оставшееся рабочее время осуществлять семейные обязанности.

В настоящем исследовании предлагается рассмотреть проблематику регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в следующих тематических разделах:

- 1) правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями. В разделе приводится описание общего правового регулирования труда рассматриваемой категории работников. Отдельное внимание уделяется правоприменительной практике,

Таблица 36

Статистика обращений в ЛФП

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год			Количество вопросов за первое полугодие 2021 года			Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года		
	Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза	
		да	нет		да	нет		да	нет
Гарантии лицам с семейными обязанностями при увольнении	2	1	1	3	0	3	5	1	4
Пособие по безработице, пособия и компенсации семьям с детьми	11	9	2	1	0	1	12	9	3
Льготы отдельным категориям граждан	50	20	30	11	4	7	61	24	37
Всего	63	30	33	15	4	11	78	34	44

вопросам реализации норм. Выявляются проблемы в правовом регулировании и способы их устранения;

2) споры, рассматриваемые в порядке Арбитражного процессуального кодекса РФ, о гарантиях лицам с семейными обязанностями. Предлагается изучить судебные акты за рассматриваемый в исследовании период, в которых затрагиваются вопросы гарантий осуществления трудовой деятельности лицами с семейными обязанностями.

Настоящий аналитический обзор правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями строится на базе обобщения:

— обращений граждан в ЛФП (78), в том числе 34 обращений — от членов профсоюза, 44 — от работников, не состоящих в профсоюзах (включая обращения по электронной почте);

— информации, полученной в ходе проведения обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;

— совместной работы ЛФП с членскими организациями;

— работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Следует учесть особенности учета обращений граждан в ЛФП. Отдельный учет обращений, поступивших от женщин или лиц с семейными обязанностями, не ведется. В связи с этим в статистике обращений граждан в настоящем исследовании рассматриваются темы обращений, которые непосредственно затрагивают названную категорию работников, но являются актуальными для всех работников.

Статистика обращений работников в ЛФП по вопросам труда женщин и лиц с семейными обязанностями отражена в табл. 36.

10.1. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» распространяет свое действие на трудящихся мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности в отношении находящихся на их иждиве-

нии детей, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности. А также распространяет свое действие на трудящихся мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении других ближайших родственников — членов семьи, которые нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают возможности их подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности¹.

По сути, в Конвенции МОТ № 156 дается определение лиц, имеющих семейные обязанности. В трудовом законодательстве такое определение отсутствует, несмотря на то, что гл. 41 ТК РФ полностью посвящена регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Это понятие определено в п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»: «К лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (часть вторая ст. 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи»². Помимо этого, определено понятие «лиц, воспитывающих детей без матери». Не ограничиваясь перечисленными в указанных пунктах лицами, Пленум Верховного Суда РФ отнес к лицам с семейными обязанностями и лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников) родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя, с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих

¹ Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23 июня 1981 г. на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_ru.htm.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр. № 27.

об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи) и иных лиц.

Достаточно ценным для трудовых отношений является закрепление в Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» правил о запрете дискриминации: «Для обеспечения подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин одна из целей национальной политики каждого члена Организации заключается в том, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности» (ст. 3).

Однако в России, поскольку на женщин в большей степени, чем на мужчин, возлагаются семейные обязанности, эти нормы остаются декларативными, не обеспечивая реальное равенство между полами в трудовых отношениях.

Как показывает судебная практика больше всего проблем возникает в связи с расторжением трудового договора с беременной женщиной, которое возможно только в одном случае — при ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуального предпринимателя. В п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» разъясняется порядок восстановления женщины, уволенной в период беременности. Пленум Верховного Суда РФ считает: «Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась». Это правило действует в том числе и в случае, если расторжение трудового договора произошло не по инициативе работодателя, а по соглашению сторон.

Следовательно, гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная частью первой ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)¹.

Ранее к такому же выводу пришел Санкт-Петербургский городской суд, рассмотрев жалобу В., которая, узнав о беременности, отказалась от исполнения соглашения об увольнении, предоставив справку о беременности. При таких обстоятельствах заявления В. об отказе соблюдения условий дополнительного соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон суд счел правомерным, поскольку в момент его подписания истица полагала, что у нее состояние беременности отсутствует, расторжение трудового договора при условии наличия у нее беременности повлекло бы для нее такой ущерб, который в значительной степени лишил ее и будущего ребенка того, на что она была вправе рассчитывать при сохранении трудовых отношений с ответчиком; риск наступления беременности трудовым законодательством на работника не возлагается².

Следует отметить, что по аналогичным вопросам суды в ряде случаев принимают совершенно противоположные решения. Так, Конституционный Суд РФ рассмотрел жалобу гражданки Малофеевой Е. В., оспаривающей конституционность п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, закрепляющего такое общее основание прекращения трудового договора, как соглашение сторон. По мнению заявительницы, оспариваемая норма противоречит ч. 1 ст. 38 Конституции РФ, поскольку позволяет работодателю прекращать трудовой договор по соглашению сторон с беременной женщиной, а судам общей юрисдикции — не учитывать факт беременности при рассмотрении дела о восстановлении на работе.

Как отмечает Конституционный Суд РФ в своих решениях, свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора (постановления Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г.

¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=407839#2L1ZDHTWqTqC141p>.

² Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28 сентября 2009 г. № 12785 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

№ 19-П и от 15 марта 2005 г. № 3-П). Свобода труда предполагает в том числе возможность прекращения трудового договора по соглашению сторон, то есть на основе добровольного и согласованного волеизъявления работника и работодателя. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника (определения Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1091-О-О и от 19 июня 2012 г. № 1077-О)¹.

Таким образом, следует признать, что при отсутствии в законодательстве соответствующей нормы суды самостоятельно формируют базу для принятия решений. Считаю необходимым в ст. 329 ТК РФ конкретизировать основания и сроки обращения беременной женщины в суд с требованием о восстановлении ее на работе.

По-другому решается вопрос в тех случаях, если беременная работница трудится на основании срочного трудового договора. Свердловский областной суд, рассмотрев жалобу на решение суда первой инстанции, пришел к следующим выводам. Является правоммерным вывод суда первой инстанции о том, что сама по себе беременность истицы согласно ст. 261 ТК РФ не может служить основанием для сохранения должности, которую она занимала временно — до выхода из отпуска по уходу за ребенком основного работника, а давала лишь истице право на перевод на иную свободную вакантную должность. Доводы автора жалобы о несоблюдении ответчиком требований ч. 3 ст. 261 ТК РФ в той части, что работодатель не предложил истцу вакансию, судебной коллегией отклоняются.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу),

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 г. № 1704-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Е. В. Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» // Гарант.ру : [справ.-прав. система]. URL: <https://base.garant.ru/70739200/>.

которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором¹.

В российском трудовом законодательстве также отсутствует понятие «одинокая мать» и «одинокий родитель», несмотря на то, что эти термины неоднократно упоминаются в ТК РФ.

Некоторые разъяснения даны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»: «...к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях» (п. 29).

В отсутствие нормативного закрепления указанной терминологии большое значение для практики имеет разъяснение указанного Пленума Верховного Суда РФ. Суды повсеместно руководствуются ими при принятии решений. Например, устанавливая тот факт, что Г. Л. на момент увольнения имела статус одинокой матери, суды исходили из того, что она является матерью несовершеннолетней Г. М. Отцом ребенка является Г. Д., который участие в воспитании ребенка не принимает, от уплаты взысканных с него в судебном порядке алиментов уклоняется (размер задолженности по алиментам составляет 341 802 руб. 76 коп.), в 2019 году привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.35.1

¹ Апелляционное определение от 19 марта 2015 г. по делу № 33-3387/2015 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

КоАП РФ (неуплата родителем без уважительных причин в нарушение решения суда средств на содержание несовершеннолетних детей). Данные обстоятельства в силу разъяснений, содержащихся в п. 28 Постановления Пленума ВС РФ от 28 января 2014 года № 1, позволяют отнести Г. Л. к одиноким матерям по смыслу ч. 4 ст. 261 ТК РФ¹.

В литературе обсуждается вопрос о том, насколько справедливо суды обязывают работодателя самому устанавливать сведения о наличии особых обстоятельств, например является ли работник лицом с семейными обязанностями. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда, рассмотрев жалобу на решение суда первой инстанции, пришла к следующему выводу. В п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» разъясняется, что при расторжении трудового договора с женщинами, лицами с семейными обязанностями и несовершеннолетними, работающими по совместительству (за исключением лиц, совмещающих работу с получением образования, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), по смыслу ст. 287 ТК РФ на них распространяются в полном объеме гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Вместе с тем суд первой инстанции не принял во внимание, что истица на момент увольнения являлась одинокой матерью, то есть фактически осуществляла родительские обязанности по воспитанию ребенка, не достигшего возраста 14 лет, самостоятельно, в отсутствие отца ребенка, поэтому на нее распространялись гарантии, предусмотренные при расторжении трудового договора, установленные для лиц с семейными обязанностями.

Фактически же свидетельством о рождении, выданным отделом ЗАГС, личной карточкой работника, оформленной при прие-

¹ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 6 октября 2021 г. по делу № 88-15622/2021 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwR6HE>.

ме на работу, а также пояснениями истицы, данными в судебном заседании, подтверждено, что она является матерью А. Г. и одна занимается ее воспитанием.

Вывод суда о наличии в действиях истца злоупотребления правом (несообщение работодателю сведений о составе своей семьи) является несостоятельным, поскольку, как следует из личной карточки А., оформленной кадровым работником, состав семьи истца состоит из двух лиц: ее и дочери. Следовательно, владея информацией о том, что в состав семьи А. не входит отец ребенка, работодателю перед принятием решения о расторжении с ней трудового договора следовало выяснить, не воспитывает ли она ребенка одна¹.

Умышленное сокрытие работником информации о фактическом исполнении семейных обязанностей при наличии соответствующих доказательств может быть расценено как нарушение общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, особенно в отношении такой категории работников, как руководители.

Конституционный Суд РФ разъяснил, что одной из гарантий является ограничение возможности увольнения по инициативе работодателя одинокой матери, воспитывающей малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до 14 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ). Установление для данной категории работников с семейными обязанностями повышенного уровня защиты от увольнения направлено на обеспечение им равных с другими гражданами возможностей для реализации прав и свобод в сфере труда, что обусловлено объективно существующими трудностями, с которыми сталкиваются женщины, стремящиеся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций.

Кроме того, как отметил Конституционный Суд РФ в Постановлении от 22 ноября 2011 года № 25-П, основанные на положениях Конституции РФ о социальном характере Российского государства и необходимости защиты семьи, материнства и детства, в том числе в трудовых и государственно-служебных отношениях (ст. 7 и 37; ст. 38, ч. 1), а также на требованиях международных

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 15 апреля 2014 г. по делу № 11-3778/2014 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

актов (п. 3 ст. 27 Конвенции о правах ребенка) государственные гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством и воспитанием ребенка, имеют целью не только обеспечение им возможности сочетать семейные обязанности с профессиональной деятельностью, достижение фактического равенства в сфере труда, но и прежде всего — защиту интересов ребенка, создание условий, необходимых для его полноценного развития.

Таким образом, оспариваемые положения Трудового кодекса РФ не могут расцениваться как нарушающие права заявительницы, которая, как следует из представленных материалов, была уволена по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на нарушение работодателем положения ст. 261 ТК РФ, однако ни на момент заключения, ни в период действия, ни на момент расторжения трудового договора не сообщила работодателю о наличии у нее ребенка в возрасте до 14 лет, в отношении которого отец лишен родительских прав, что было расценено судом общей юрисдикции как злоупотребление правом¹.

Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно (п. 3 ст. 53 ГК РФ). От качества работы руководителя во многом зависят соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а зачастую и само существование организации.

Кроме того, полномочия по управлению имуществом, которыми наделяется руководитель, и предъявляемые к нему в связи с этим требования предполагают в качестве одного из необходимых условий успешного сотрудничества собственника с лицом, управляющим его имуществом, наличие доверительности в отношениях между ними.

Поэтому федеральный законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, выполняемой им трудовой функции, предусматривать особые правила расторжения с ним трудового договора, что не может расцениваться как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими способностями к тру-

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 27 октября 2015 г. № 2383-О // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

ду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ) либо как нарушение гарантированного ст. 19 Конституции РФ равенства всех перед законом и судом и равенства прав и свобод человека и гражданина. Вводимые при этом ограничения трудовых прав руководителя организации в силу ч. 3 ст. 55 Конституции РФ должны быть необходимыми и соразмерными конституционно значимым целям.

Обращаясь в суд, Ф. Л. В. ссылалась на нарушение работодателем положений ст. 261 ТК РФ, предоставляющей при увольнении гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями. Работодатель не учел, что она является одинокой матерью, воспитывающей дочь, отец которой по решению суда лишен родительских прав.

В силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5–8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Суд при разрешении спора учел разъяснения, данные в п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» относительно одинокой матери.

Однако, как следует из материалов дела, на период заключения трудового договора с ответчиком Ф. Л. В. состояла в зарегистрированном браке с Ф. В. С., отцом ее двоих других детей. Ф. В. С. не удочерял ее дочь, постоянно проживающую вместе со своей матерью и ее супругом. Однако, находясь в зарегистрированном браке, проживая с мужем и старшей дочерью одной семьей, истица вправе была рассчитывать на помощь своего супруга, в том числе материальную, его заботу обо всех членах семьи,

фактическое участие в воспитании ребенка, то есть истица не являлась одинокой матерью в том смысле, который придает этому понятию ст. 261 ТК РФ.

Возражая против иска, ответчик указал на то, что ни в период своей работы, ни на момент увольнения истица не сообщила работодателю ни о факте лишения родительских прав отца старшей дочери, ни о расторжении брака с Ф. В. С. Истица данное обстоятельство в ходе рассмотрения дела не оспаривала.

Суд при разрешении спора правомерно учел Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 года № 3-П «По делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 Трудового кодекса РФ и абзаца второго п. 4 ст. 69 Федерального закона „Об акционерных обществах“», в котором обращено внимание на правовой статус руководителя организации. Согласно данному постановлению правовой статус руководителя организации (права, обязанности, ответственность) значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (ст. 273 ТК РФ; п. 1 ст. 53 ГК РФ). В силу заключенного трудового договора руководитель организации в установленном порядке реализует права и обязанности юридического лица как участника гражданского оборота, в том числе полномочия собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, а также права и обязанности работодателя в трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношениях с работниками, организует управление производственным процессом и совместным трудом.

По смыслу данного постановления особый статус руководителя организации предполагает его высокую ответственность за совершаемые действия, что влечет обязанность ставить работодателя в известность обо всех юридически значимых обстоятельствах жизни, в том числе тех, с наличием которых закон связывает возможность прекращения трудовых отношений.

Между тем, как следует из материалов дела, Ф. Л. В., занимая ответственную должность, о наличии таких обстоятельств своей биографии, влияющих на возможность прекращения с ней трудо-

вого договора, работодателя в известность не поставила, что дало суду первой инстанции основания для вывода о сокрытии ею данной информации.

Суд правомерно сослался на п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При установлении судом факта злоупотребления работника правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Установив, что работодатель при увольнении истицы не располагал сведениями о лишении отца ее дочери родительских прав и расторжении брака с Ф. В. С., суд пришел к обоснованному выводу о том, что работодатель в данном случае не должен нести ответственность за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие действий истицы¹.

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 16 сентября 2014 г. по делу № 33-21339/14 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

Согласно п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях.

В данном случае следует согласиться с позицией А. М. Лушниковой, который предложил разграничить сведения на те, которые работник предоставляет работодателю по собственной инициативе для получения гарантий и компенсаций, и те, которые он не обязан предоставлять в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152 «О персональных данных»¹.

Еще одна проблема касается положения лица с семейными обязанностями, повторно вступившего в брак. Этот вопрос суд решил путем системного применения законодательства. Так, суд установил, что и в свидетельстве о рождении дочери С. Н., и в справке о рождении № 87 отдела ЗАГС Московского района Комитета по делам ЗАГС Правительства Санкт-Петербурга в графе отец указан прочерк.

Т. Н. был установлен статус одинокой матери, 7 февраля 2005 года получено удостоверение одинокой матери с назначением ежемесячных выплат на ребенка Т. К. на определенный срок

Как следует из Обзора законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за первый квартал 2010 года, утвержденного Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16 июня 2010 года, ни в Трудовом кодексе РФ, ни в иных федеральных законах официального определения понятия одинокой матери, равно как и лица, воспитывающего ребенка без матери, не содержится.

¹ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М. : Статут, 2009. Т. 1. С. 374.

До принятия ныне действующих законов общепризнанным считалось понятие одинокой матери как не состоящей в браке, если в свидетельствах о рождении детей запись об отце ребенка отсутствовала или была сделана в установленном порядке по указанию матери (при сохранении права на получение установленных выплат в случае вступления одинокой матери в брак). Соответствующие денежные выплаты назначались также не состоящим в браке женщинам, записанным в качестве матерей усыновленных ими детей, а в отдельные периоды — вдовам и вдовцам, имеющим детей и не получающим на них пенсию по случаю потери кормильца или социальную пенсию.

Таким образом, указанные граждане признавались нуждающимися в повышенной социальной защите, поскольку являлись единственными родителями (усыновителями) детей, то есть единственными лицами, наделенными родительскими правами и выполняющими родительские обязанности по воспитанию своих детей (родных или усыновленных).

Изложенное выше позволяет сделать вывод, что мать обладает статусом одинокой, если является единственным лицом, наделенным родительскими правами и выполняющим родительские обязанности по воспитанию своих детей. Женщина сохраняет статус одинокой матери при последующем вступлении в брак при условии сохранения выплат как одинокой матери¹.

Все же следует признать, что отсутствие в законодательстве надлежащего понятийного аппарата снижает качество принимаемых решений. Такие пробелы зачастую восполняет региональное законодательство. Так, для целей получения социальных гарантий в г. Москве одинокой матерью считается женщина, в свидетельстве о рождении ребенка которой отсутствует запись об отце ребенка или запись произведена по указанию матери. Правительство Москвы определило понятие одинокого отца, которым признается мужчина, не состоящий в браке и усыновивший ребенка².

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 5 июля 2018 г. № 33-13981/2018 по делу № 2-477/2018 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcrHTT0dwRp6HE>.

² Положение о порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия на ребенка // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&backlink=1&nd=120040281&page=1&rdk=15#10.

Согласно Федеральному закону от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ (ред. от 26 мая 2021 г.)¹ единственным родителем признается родитель ребенка, указанный в записи акта о рождении ребенка при условии, что в этой записи отсутствуют сведения о втором родителе ребенка или сведения об отце в записи акта о рождении ребенка внесены по заявлению матери ребенка, либо в случае, если второй родитель ребенка умер, признан безвестно отсутствующим или объявлен умершим.

Очевидно, что в законодательстве присутствует существенный разброс в определении понятий, связанных с семейными правоотношениями, а в трудовом законодательстве они и вовсе отсутствуют.

Сегодня все чаще звучит критика в адрес законодателей, которые по-прежнему принижают роль отцов, в том числе в части получения ими различных льгот и гарантий. Однако авторы, рассматривающие гендерные проблемы в семейном законодательстве, обращают внимание на положительные тенденции в достижении правового баланса статусов матери и отца в трудовом праве, отмечая, что роль отца возрастает. В качестве примера приводятся нормы, связанные с отпусками по уходу за ребенком, гарантиям для лиц с семейными обязанностями в случаях сверхурочной работы, командировок и тому подобного ч. 2 ст. 93 ТК РФ «Неполное рабочее время», ст. 256 ТК РФ «Отпуска по уходу за ребенком», ст. 259 ТК РФ «Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни», ст. 262 «Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами» и др. Помимо этого, отмечается положительный опыт регионов. Нормы регионального законодательства также стали учитывать потребности обоих родителей (например, в законах Воронежской области, Республики Адыгея и других субъектов «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства» закреплено понятие «отец», регламентируются права отцов-одиночек). Эти и другие решения могут послужить базой для того, чтобы в даль-

¹ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (ред. от 26 мая 2021 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Search/Period/president?type=monthly>.

нейшем добиться баланса между статусами матери и отца в родительских правоотношениях¹.

Устранять пробелы в трудовом законодательстве приходится Конституционному Суду РФ. Так, рассмотрев жалобу гражданина Остаева, Конституционный Суд разъяснил, что по буквальному смыслу положения ч. 4 ст. 261 ТК РФ и по смыслу, придаваемому ему правоприменительной практикой, возникновение права на установленную данной нормой гарантию у работающей женщины обуславливается одним лишь фактом наличия у нее ребенка в возрасте до трех лет, то есть не зависит ни от ее семейного положения, совместного или раздельного проживания с отцом ребенка, ни от наличия или отсутствия у отца ребенка работы и заработка или иного дохода, ни от того, осуществляет ли мать фактически уход за ребенком и его воспитание. Защищая мать ребенка в возрасте до трех лет от утраты работы и заработка, данное законоположение защищает и семью, в которой ребенок воспитывается совместно отцом и матерью, состоящей в трудовых отношениях, что позволяет им выполнять обязанности по содержанию ребенка (детей) в пределах своих финансовых возможностей.

Что касается отца ребенка в возрасте до трех лет, то в силу ч. 4 ст. 261 ТК РФ запрет на увольнение по инициативе работодателя распространяется на него только в том случае, если он воспитывает ребенка без матери. Соответственно, отец ребенка в возрасте до трех лет может быть уволен по инициативе работодателя, в частности по сокращению численности или штата работников, даже если он является единственным кормильцем в многодетной семье, а мать в связи с необходимостью ухода за детьми, которым в силу возраста или состояния здоровья требуется постоянная работа, в трудовых отношениях не состоит.

Предоставление гарантии, закрепленной в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, не может ставиться в зависимость исключительно от того, кто из родителей работает (состоит в трудовых отношениях), а кто ухаживает за детьми, поскольку дифференциация, основанная лишь на указанном критерии и не учитывающая всех обстоятельств, значимых для выполнения родителями обязанности по содержанию и воспитанию детей надлежащим образом, снижает эффективность системы государственной поддержки института семьи

¹ Козлова Н. А., Трофимова М. С. Правовые проблемы защиты отцовства в современной России // Семейное и жилищное право. 2021. № 3. С. 6–10.

и в условиях недостаточности мер социальной защиты работников с семейными обязанностями может приводить — в нарушение конституционных принципов равенства и справедливости — к не имеющим объективного и разумного оправдания различиям в положении семей, воспитывающих малолетних детей¹.

Довольно частое явление — требования Фонда социального страхования, заявленные в суд по факту излишне выплаченного пособия. Однако на этот случай суды имеют вполне сформированную позицию: неполное рабочее время может быть меньше обычного на два часа, и это нельзя рассматривать как злоупотребление правом на получение работником дополнительного дохода за счет средств страховщика, а получение пособия при утрате части заработка не является неосновательным материальным стимулированием. Согласно разъяснениям Конституционного и Верховного судов, большая часть времени лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком и работающего на условиях неполного рабочего времени, должна быть посвящена уходу за ребенком, а не трудовой деятельности.

Право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком неразрывно связано с фактическим осуществлением ухода за малолетним ребенком до достижения им возраста полутора лет (абз. 3 п. 2.1 Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 27 января 2011 г. № 179-О-П).

Часть 2 ст. 11.1 Закона № 255-ФЗ во взаимосвязи с другими положениями данного закона и ТК РФ, а также Закона № 165-ФЗ, направлена на создание условий для гармоничного сочетания профессиональных и семейных обязанностей посредством сохранения за застрахованным лицом возможности получения обеспечения по обязательному социальному страхованию названного вида исходя из оценки страхователем и страховщиком обстоятельств страхового случая, характеризующих объем реализации социального страхового риска, при решении вопроса о наличии оснований для продолжения выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком (абз. 7 п. 2 Определения Конституционного Суда РФ от 28 февраля 2017 г. № 329-О).

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева» // Российская газета. 2011. 30 дек. № 296.

Из решения суда об ограничении выплат пособия по уходу за ребенком или возможности перерасчета страховщиком размера указанного пособия в зависимости от продолжительности рабочего времени видно, что рабочее время И. продолжалось с 9 до 16 часов при пятидневной рабочей неделе. Иным членам семьи застрахованного лица пособие по уходу за ребенком не назначалось и не выплачивалось. При этом Фондом не доказано и судами не установлено, что названное застрахованное лицо при наличии правовых оснований на получение пособия фактически не осуществляло в спорный период уход за своим малолетним ребенком, и то, что в данной семье не были созданы условия для гармоничного сочетания профессиональных и семейных обязанностей для того, чтобы И., с учетом графика работы и характера трудовых отношений, в достаточной мере посвящала большую часть времени, высвобожденного за счет сокращенного рабочего дня (смены), уходу за своим ребенком. Ссылки заявителя на то, что сокращение рабочего времени на два часа при выплате ежемесячного пособия в размере 40 % от среднемесячной заработной платы привело к неосновательному материальному стимулированию застрахованного лица, а эти выплаты не стали для работника компенсационными, подлежат отклонению, поскольку, как указано выше, законодателем не установлен минимальный предел сокращения продолжительности рабочего времени с целью социальных выплат по условиям страхового случая. Ограничения выплат пособия по уходу за ребенком или возможность перерасчета страховщиком размера указанного пособия в зависимости от продолжительности рабочего времени действующим законодательством также не предусмотрены¹.

Подобные дела рассматриваются судами в большом количестве. В связи с этим считаем, что необходимо определить минимальный критерий сокращения рабочего времени хотя бы на уровне подзаконных нормативных актов.

¹ Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 23 октября 2019 г. № Ф03-3167/2019 по делу № А04-10336/2018 // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

10.2. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

В настоящем исследовании анализируется правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Такой категории работников необходимы дополнительные гарантии и особые условия трудовой деятельности.

Анализ ситуации в правоприменении основан на данных, получаемых Ленинградской федерацией профсоюзов (ЛФП) из ряда источников. Кроме того, аналитической базой являются решения судов. В результате мы пришли к следующим выводам.

1. Наряду с понятием «одинокая мать» трудовое законодательство должно содержать аналогичное определение понятия «одинокый отец».

«Мужчина, являющийся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающий их без матери, в частности в случаях, когда мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях».

2. Умышленное сокрытие работником информации о фактическом исполнении семейных обязанностей при наличии соответствующих доказательств может быть расценено как нарушение общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, особенно в отношении такой категории работников, как руководители. При установлении судом факта злоупотребления правом он может отказать в удовлетворении иска о восстановлении на работе, поскольку в данном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

3. В практике судов нередки дела, связанные с требованиями Фонда социального страхования о возврате излишне выплаченно-

го пособия на ребенка, так как считается, что сокращение рабочего времени на два часа приводит к неосновательному материальному стимулированию застрахованного лица и такие социальные выплаты не являются для названного работника компенсационными. Согласно позиции судов подобные аргументы подлежат отклонению, поскольку законодателем не установлен минимальный предел сокращения рабочего времени с целью социальных выплат по условиям страхового случая; ограничения в выплатах пособия по уходу за ребенком или возможность перерасчета страховщиком размера указанного пособия в зависимости от продолжительности рабочего времени действующим законодательством также не предусмотрены.

Позиция Фонда социального страхования не только усложняет деятельность работодателей, но и создает дополнительные риски для работников. Работодатели могут стремиться отказывать работнику в возможности работать на условиях неполного рабочего времени с одновременным получением пособия по уходу за ребенком, опасаясь, что пособие не будет возмещено Фондом социального страхования. Такие позиции встречались в практике Правового управления ЛФП.

Подобные дела рассматриваются судами в большом количестве. В связи с этим считаем необходимым определить минимальный критерий сокращения рабочего времени хотя бы на уровне подзаконных нормативных актов.

Учитывая важность предоставления работнику возможности совмещать трудовую деятельность с получением пособия по уходу за ребенком, Фонд социального страхования должен прекратить практику отказов в возмещении пособий по основаниям, которые уже были признаны судами незаконными.

4. В ранее проведенном исследовании, связанном с проблемами правового регулирования заключения трудового договора, отмечалась проблема сложности доказывания факта дискриминации. Проблемы остаются актуальными, так как найти подтверждение отказа в заключении трудового договора по мотивам наличия у лица детей или состояния беременности крайне затруднительно.

5. Часть 2 ст. 93 ТК РФ диктует, что работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего

ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Однако указанная норма содержит оговорку, что сам режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Однако такой учет нередко приводит к отказу в установлении неполного рабочего времени и лишению нормы смысла, превращая ее в декларативную. Позиция суда подтверждает декларативность ч. 3 ст. 93 ТК РФ.

6. Одна из гарантий — обязанность работодателя на основании медицинского заключения и заявления беременной женщины снизить нормы выработки, нормы обслуживания либо обеспечить перевод на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

Глава 11

ОХРАНА ТРУДА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Жизнь и здоровье — величайшие человеческие ценности, и их защита провозглашается приоритетом социальной политики. Поэтому правовому регулированию охраны труда придается огромное значение. Если требования охраны труда не соблюдаются, происходят несчастные случаи, работники получают профессиональные заболевания. Такие негативные последствия для работника должны быть компенсированы.

В России вопросы охраны труда регулируются трудовым законодательством. В ст. 209 ТК РФ даны основные понятия, связанные с охраной труда, определенной в законе как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. В действующем трудовом законодательстве, в отличие от предыдущего, существенно расширены права работников. Современная редакция предусматривает возможность получения сведений о состоянии и соблюдении на предприятии требований охраны труда, получения информации о состоянии своего рабочего места, позволяющей определить соблюдение основных требований к микроклимату, а также отказ от работы, если ее условия нарушают требования охраны труда и представляют опасность для жизни и здоровья. В таком случае отказ от исполнения профессиональных обязанностей не расценивается как дисциплинарный проступок.

Соблюдение принципов охраны труда позволяет решить основные задачи:

- 1) обеспечить гарантированную защиту работников организации от вредных и опасных факторов, влияющих на их здоровье или здоровье их потомства;
- 2) снизить расходы на обеспечение производственного процесса;
- 3) исключить серьезные экономические убытки из-за потери рабочего времени;

4) исключить претензии и финансовые санкции контролирующих органов, призванных следить за соблюдением требований трудового законодательства;

5) повысить качество и производительность труда работников¹. Декларируемое ст. 75.1 Конституции РФ уважение к человеку труда предполагает простые и действенные способы защиты его прав. Рассмотрим проблематику охраны труда в следующих тематических разделах.

1. Апробация ранее выявленных проблем в правовом регулировании и путей их решения.

В разделе приводится краткий анализ ранее проведенного исследования по аналогичной теме, основанного на материалах 2018–2019 годов, в целях проверки сделанных в нем выводов.

2. Анализ правового регулирования вопросов охраны труда:
— расследование несчастных случаев;
— отстранение работников от работы по основаниям, связанным с прохождением медицинских осмотров.

Анализ проблем правового регулирования охраны труда проводится на основе информации, получаемой ЛФП из обращений граждан и профсоюзных организаций, совместной работы правовой и технической инспекций труда ЛФП, проводимого обучения членов профсоюзов, взаимодействия с членскими организациями ЛФП, органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

База аналитики. Аналитический обзор строится на базе обобщения:

— обращений в ЛФП (49), в том числе 47 обращений от работников — членов профсоюза и 2 обращения от работников, не являющихся членами профсоюзов;

— информации, полученной в ходе обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;

— совместной работы ЛФП с членскими организациями;
— совместной работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-

¹ Безопасность жизнедеятельности : учеб. пособие / под ред. О. Н. Русака. 3-е изд., испр. и доп. СПб. : Лань, 2000.

Таблица 37

Статистика обращений в ЛФП

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год			Количество вопросов за первое полугодие 2021 года			Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года		
	Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза	
		да	нет		да	нет		да	нет
Самозащита при угрозе жизни и здоровью	1	1	0	1	1	0	2	2	0
Проведение СОУТ	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Обжалование результатов СОУТ	1	1	0	0	0	0	1	1	0
О возмещении ущерба в связи с несчастными случаями на производстве и профзаболеваниями	4	4	0	0	0	0	4	4	0
О СИЗ, смывающих и обеззараживающих средствах, молоке и питании	8	8	0	0	0	0	8	8	0
О расследовании травматизма, профзаболеваний и медицинских осмотрах	28	26	2	2	2	0	30	28	2
Об обучении и профессиональной подготовке по охране труда	2	2	0	0	0	0	2	2	0
Иные вопросы	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Всего	44	42	2	5	5	0	49	47	2

Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Среди 47 обращений, поступивших в ЛФП за рассматриваемый период, большая часть — о расследовании травматизма, профзаболеваний и медицинских осмотрах (28 обращений всего, 26 от членов профсоюзов и 2 от работников, не являющихся членами профсоюзов). Статистика обращений работников в ЛФП по вопросам охраны труда отражена в табл. 37.

В табл. 38 представлена тематическая структура обращений работников по основным вопросам охраны труда.

Таблица 38

Процентное соотношение обращений работников по охране труда

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%)		
	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да	нет
Самозащита при угрозе жизни и здоровью	4,1	4,1	0
Проведение СОУТ	2,0	2,0	0
Обжалование результатов СОУТ	2,0	2,0	0
О возмещении ущерба в связи с несчастными случаями на производстве и профзаболеваниями	8,2	8,2	0
О СИЗ, смывающих и обеззараживающих средствах, молоке и питании	16,3	16,3	0
О расследовании травматизма, профзаболеваний и медицинских осмотрах	61,2	57,1	4,1
Об обучении и профессиональной подготовке по охране труда	4,1	4,1	0
Иные вопросы	2,1	2,1	0
Всего	100,0	95,9	4,1

**11.1. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ОХРАНЫ ТРУДА**

Настоящий обзор является продолжением ранее проведенного исследования на тему «Актуальные проблемы правового регулирования охраны труда (на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)». Сравнительный анализ показателей за 2018–2019 годы (табл. 39) и период 2020 — первое полугодие 2021 года позволяет сделать следующие выводы (табл. 40).

Таблица 39

Статистика обращений в Правовое управление за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Самозащита при угрозе жизни и здоровью	0	0
Проведение СОУТ	5	0,09
Обжалование результатов СОУТ	3	0,06
О возмещении ущерба в связи с несчастными случаями на производстве и профзаболеваниями	16	0,29
О СИЗ, смывающих и обеззараживающих средствах, молоке и питании	4	0,07
О расследовании травматизма, профзаболеваний и медицинских осмотрах	34	0,63
Об обучении и профессиональной подготовке по охране труда	4	0,07
Всего (об охране труда)	66	1,21
Всего обращений в Правовое управление (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

Таблица 40

Статистика обращений в Правовое управление за 2020 год и первое полугодие 2021 года

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Самозащита при угрозе жизни и здоровью	2	0,06
Проведение СОУТ	1	0,03
Обжалование результатов СОУТ	1	0,03
О возмещении ущерба в связи с несчастными случаями на производстве и профзаболеваниями	4	0,13
О СИЗ, смывающих и обеззараживающих средствах, молоке и питании	8	0,26
О расследовании травматизма, профзаболеваний и медицинских осмотрах	30	0,97
Об обучении и профессиональной подготовке по охране труда	2	0,06
Иные вопросы	1	0,03
Всего (об охране труда)	49	1,57
Всего обращений в Правовое управление за указанный период	3087	

Доля обращений по вопросам охраны труда возросла с 1,21 до 1,57 %, что свидетельствует об актуальности темы исследова-

ния. Не утратили актуальности также темы травматизма, профзаболеваний и медицинских осмотров. В 2020–2021 годах стало больше обращений по вопросам средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств, молока и питания. Отчасти увеличение числа обращений связано с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и актуализацией темы обращений для работников.

При рассмотрении полученных показателей необходимо учитывать изменение круга лиц, обратившихся в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения правовой помощи. С марта 2020 года как ЛФП, так и Государственной инспекцией в г. Санкт-Петербурге в помещении ЛФП личный прием не ведется (за исключением отдельных случаев). Это привело к тому, что стали реже обращаться работники, не являющиеся членами профсоюзов, в то время как потребность в реальной защите нарушенных прав возросла. Этот вывод подтверждается изменением доли обращений с данными вопросами работников, не являющихся членами профсоюзов (табл. 41).

Таблица 41

Статистика обращений в Правовое управление Аппарата ЛФП

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да	нет
Количество вопросов за 2018 и 2019 годы в % от числа обращений по вопросам об охране труда:			
— о СИЗ, смывающих и обеззараживающих средствах, молоке и питании	6	5	2
— о расследовании травматизма, профзаболеваний и медицинских осмотров;	52	30	21
Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года в % от числа обращений по вопросам об охране труда			
— о СИЗ, смывающих и обеззараживающих средствах, молоке и питании;	16,3	16,3	0,0
— о расследовании травматизма, профзаболеваний и медицинских осмотров	61,2	57,1	4,1

В ранее проведенном исследовании отмечалась проблема, связанная с тем, что действующая правовая база, регулирующая обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, содержит большой массив нормативных правовых актов. С одной

стороны, это свидетельствует о высоком уровне правового регулирования охраны труда в России, с другой — значительный объем нормативных правовых актов ограничивает возможность для работников самостоятельно контролировать исполнение работодателями требований охраны труда, а в отдельных случаях может привести к трудовым конфликтам из-за неверного понимания работником своих прав.

Отмечалось, что обжалование результатов специальной оценки условий труда зачастую вызывает затруднения, связанные в том числе с самой процедурой обжалования. Работник должен внятно объяснить, по каким причинам он не согласен с результатами СОУТ. При этом процесс измерения вредных факторов фиксируется в протоколе измерений, с которым работника не требуется знакомить и который ему не выдается. Названная проблема не была решена.

Поставленные ранее проблемы и обозначенные пути их решения остаются актуальными и сегодня.

Важный вопрос охраны труда — порядок расследования несчастных случаев. Часть 1 ст. 209 ТК РФ в целом определяет, что охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Согласно абз. 2 ч. 1 ст. 210 ТК РФ должен обеспечиваться приоритет сохранения жизни и здоровья работника. Ответственность за безопасные условия труда возлагается на работодателя (ч. 1 ст. 212 ТК РФ).

Работник имеет право трудиться в условиях, отвечающих государственным нормативным требованиям охраны труда, включая требования безопасности. Это право работника реализуется, когда работодатель выполняет свои обязанности по созданию таких условий труда. В случае травмы или причинения другого вреда здоровью работника во время исполнения им трудовых обязанностей ему в установленном законодательством порядке возмещается материальный и моральный вред.

В соответствии с законодательством¹ для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 марта 2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчаст-

здоровью пострадавшего, необходимо исследовать юридически значимые обстоятельства:

— относится ли пострадавший работник к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя (ч. 2 ст. 227 ТК РФ);

— указано ли происшедшее в перечне событий, квалифицируемых как несчастные случаи (ч. 3 ст. 227 ТК РФ);

— соответствуют ли обстоятельства (время, место и др.), сопутствующие происшедшему событию, обстоятельствам, указанным в ч. 3 ст. 227 ТК РФ;

— произошел ли несчастный случай на производстве с лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ);

— имели ли место обстоятельства, при наличии которых несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством (исчерпывающий перечень таких обстоятельств содержится в ч. 6 ст. 229.2 ТК РФ).

Следствием несовершенства действующего законодательства становятся многочисленные ошибки при принятии решений судами либо неправильное толкование правового регулирования. Так, согласно акту о несчастном случае на производстве от 15 ноября 2006 года № 5, основной причиной несчастного случая стало падение Р. со стремянки во время утепления окон по причине неудовлетворительного содержания здания почтамта. Поскольку оконные переплеты на участке обработки страховой почты не были утеплены для работы в осенне-зимний период, температура воздуха в помещении, где работали операторы, была ниже нормы, установленной п. 1.4 ГОСТ 12.1.005 «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны».

Из этого следует, что работодатель не обеспечил безопасные условия труда своему работнику, что привело к несчастному случаю на производстве.

Руководствуясь ст. 67 Основ законодательства Российской Федерации «Об охране здоровья граждан», Арбитражный суд Ярославской области решением от 30 июня 2008 года удовлетворил

ных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СПС «Консультант-Плюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92>.

исковые требования, взыскав с Предприятия денежную сумму в пользу Больницы. Судебный акт мотивирован тем, что несчастный случай, произошедший с Р., является следствием нарушения Предприятием требований п. 1.4 ГОСТ 12.1.003 относительно температурной нормы воздуха на рабочем месте и ст. 212 ТК РФ.

Не согласившись с принятыми судебными актами, Предприятие обратилось в Федеральный арбитражный суд Волго-Вятского округа с кассационной жалобой, в которой просило отменить решение и постановление и принять новый судебный акт об отказе в удовлетворении исковых требований.

По мнению заявителя жалобы, судом необоснованно не принят во внимание тот факт, что на Предприятии установлен коэффициент травматизма в размере 0,2 % от фонда оплаты труда для возмещения страховых случаев на производстве. Ответчик выполнил обязанности, возложенные на него ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Оплата расходов на необходимую медицинскую помощь пострадавшей была произведена из Фонда социального страхования РФ за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве.

Суд округа считает ошибочным довод заявителя кассационной жалобы об оплате оказанных медицинских услуг за счет средств Фонда социального страхования РФ в соответствии со ст. 1 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», поскольку в рассматриваемом случае медицинские услуги оказывались работнику предприятия, где он получил производственную травму. За счет средств обязательного медицинского страхования, согласно нормативам финансовых затрат, используемых при формировании расходов на оказание гражданам бесплатной медицинской помощи, возмещена часть расходов, затраченных на лечение Р. Остальная часть расходов на лечение подлежит взысканию с Предприятия¹.

¹ Постановление Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа от 11 декабря 2008 г. по делу № А82-653/2008-9 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTK2liVAw92>.

Суд разъяснил, что в случае травмы, имевшей место по вине предприятия, компенсации подлежит вся сумма затрат на лечение. Если сумма, выплаченная из средств обязательного медицинского страхования, не покрывает стоимости лечения, оставшаяся сумма подлежит взысканию с предприятия.

В 2011 году определение понятия «профессиональный риск» изменилось. Сегодня такой риск рассматривается как вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ТК РФ и другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. С 2013 года управление профессиональными рисками рассматривается в комплексе взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих меры по выявлению, оценке и снижению профессиональных рисков.

В России действуют законодательные акты, регулирующие оценку и управление профессиональными рисками, например Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»¹. Согласно ст. 3 Закона специальной оценкой условий труда является единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

¹ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 30 декабря 2020 г.) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 января 2021 г.) // Российская газета. 2013. 30 дек. № 295.

Сегодня единый подход к оценке профессиональных рисков отсутствует. Предприятия самостоятельно выбирают методы и процедуры оценки риска согласно ГОСТам¹.

Министерством труда России было принято Типовое положение о системе управления охраной труда в целях оказания содействия работодателям при создании и обеспечении функционирования системы управления охраной труда (далее — СУОТ), разработки положения о СУОТ. Положение содержит типовую структуру и основные положения о СУОТ². Чтобы облегчить выбор подходящего для предприятия (организации) метода оценки рисков, можно воспользоваться специальным ГОСТом³, в котором сформулирована основная цель оценки риска: предоставление на основе объективных свидетельств информации, необходимой для принятия обоснованного решения относительно способов обработки риска.

Оценка риска обеспечивает:

- понимание потенциальных опасностей и воздействия их последствий на достижение установленных целей организации;
- получение информации, необходимой для принятия решений;
- понимание опасности и ее источников;
- идентификацию ключевых факторов, формирующих риск, уязвимых мест организации и ее систем;
- возможность сравнения риска с риском альтернативных организаций, технологий, методов и процессов;
- обмен информацией о риске и неопределенностях;
- информацию, необходимую для ранжирования риска;
- предотвращение инцидентов на основе изучения последствий других инцидентов, произошедших ранее;
- выбор способов обработки риска;
- соответствие правовым и обязательным требованиям;

¹ ГОСТ 12.0.230.5-2018. Межгосударственный стандарт. Системы стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Методы оценки риска для обеспечения безопасности выполнения работ // Консорциум «Кодекс» : [сайт]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200160465>.

² Приказ Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» // Российская газета. 2016. 2 нояб. № 248.

³ ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010-2011. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент риска. Методы оценки риска (утв. и введен в действие приказом Росстандарта от 1 декабря 2011 г. № 680-ст) // Гарант.ру : [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/70389400>.

— получение информации, необходимой для обоснованного решения о принятии риска в соответствии с установленными критериями;

— оценку риска на всех стадиях жизненного цикла продукции.

Ученые, исследующие оценки рисков, предлагают на более сложных и опасных производствах для более глубокого и качественного проведения оценки рисков использовать более сложные и детализированные методики. Поэтому они предлагают вместе с ранее рекомендованными методиками пользоваться методическими указаниями¹, разработанными по заданию Министерства труда и социального развития РФ для целей аттестации рабочих мест по условиям труда на основе требований ГОСТов и нормативно-технической документации.

В методических указаниях не ранжируется значимость каждого фактора травмоопасности, то есть все они считаются равнозначными, что затрудняет корректную оценку значимости факторов риска. При разработке методики в конкретной организации с учетом рекомендаций МУ ОТ РМ 02-99 можно вводить свои «весовые коэффициенты» по каждому травмоопасному фактору риска. Оценка рисков проводится оценочной группой, в состав которой входят представители как службы охраны труда, так и других подразделений. Это комплексная процедура с участием линейных руководителей, работников производственно-технического отдела и инженеров по охране труда. Помимо этого, в состав группы могут быть включены представители трудового коллектива. После проведения оценки рисков следует оформить отчет, который должен быть утвержден работодателем. В отчете указываются уровни рисков и перечень разработанных (предлагаемых) корректирующих мероприятий, направленных на их снижение. Все выявленные опасности надо включать в программы инструктажей на рабочих местах и в программы стажировок. Учитывая проведенный анализ и выявленные опасности, необходимо разработать меры по установке новых требуемых средств коллективной и индивидуальной защиты, а также спланировать соответствующие организационные мероприятия².

¹ Оценка травмобезопасности рабочих мест для целей их аттестации по условиям труда : метод. указания (утв. Минтрудом РФ 30 июля 1999 г. № МУ ОТ РМ 02-99). М. : Минтруд РФ, 1999.

² Шумилин В. К., Елин А. М., Лившиц В. Б. О порядке проведения оценки профессиональных рисков на основе типового паспорта // Безопасность и охрана труда. 2021. № 1. С. 5–7.

Виды нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда: стандарты безопасности труда; правила и типовые инструкции по охране труда; государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы; межотраслевые правила по охране труда (ПОТ РМ); межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ РМ); отраслевые правила по охране труда (ПОТ РО); типовые инструкции по охране труда (ТИ РО); правила безопасности (ПБ); правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ); инструкции по безопасности (ИБ); строительные нормы и правила (СНиП); своды правил по проектированию и строительству (СП); санитарные правила (СП); гигиенические нормативы (ГН); санитарные правила и нормы (СанПиН); санитарные нормы (СН).

Правовое регулирование санитарного законодательства в области производственной санитарии и гигиены труда в Российской Федерации включает:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»¹;
- Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»²;
- Федеральный закон «О радиационной безопасности населения»³;
- Федеральный закон «О специальной оценке условий труда».

Основные показатели, влияющие на здоровье работника, в том числе его репродуктивные функции, регламентирует «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда»⁴.

¹ Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (с изм. и доп., вступ. в силу 31 октября 2021 г.) // Российская газета. 1999. 6 апр. № 64–65.

² Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (последняя редакция) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559.

³ Федеральный закон от 9 января 1996 г. № 3-ФЗ (ред. от 11 июня 2021 г.) «О радиационной безопасности населения» // Российская газета. 1996. 17 янв. № 9.

⁴ Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда //

На международной онлайн-конференции «СИЗ — новые вызовы в новом мире», состоявшейся 25–26 июня 2020 года, директор Департамента условий и охраны труда Министерства труда и социальной защиты РФ Г. В. Молебнов дал оценку правовому регулированию охраны труда и определил перспективы его совершенствования. В докладе также излагается план совершенствования законодательства РФ в области охраны труда. Новая модель нормативного регулирования в сфере охраны труда ставит перед собой две основные цели:

- снижение травматизма и сохранение здоровья работников;
- снижение регулирующей нагрузки на работодателя.

Для достижения этих целей Минтруд решает следующие задачи:

1) совершенствование требований охраны труда с учетом современного уровня технологического развития;

2) внедрение риск-ориентированного подхода с прицелом надзорных и контрольных мероприятий конкретно в организации с высоким риском травматизма. Планируется отказ от типовых отраслевых норм использования СИЗ и выдачи их только на тех рабочих местах, где обнаружены вредные и опасные факторы производственной среды. Это увеличит степень защищенности работников и снизит экономическую нагрузку на бизнес;

3) устранение дублирований в НПА Минтруда, Ростехнадзора и Роспотребнадзора. В 2019 году Минтруд выработал положения, которые учитываются при выработке новых нормативных правовых актов Ростехнадзором и Минтрудом, особое внимание уделено исключению дублирующих норм;

4) экспериментальный правовой режим для некоторых видов экономической деятельности с временным отказом от проверок территориальных органов Роструда.

Помимо этого, запланировано принятие новых нормативных документов.

Еще одна проблема связана с прохождением медицинских осмотров.

Постановлением главного государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Волгоградской области от 27 ноября 2017 года № 4-4060-17-ПВ/49/66/8, оставленным без изменения решением судьи Красно-

октябрьского районного суда г. Волгограда от 11 января 2018 года, решением судьи Волгоградского областного суда от 20 февраля 2018 года и постановлением заместителя председателя Волгоградского областного суда от 13 июня 2018 года, ООО «Тамерлан» (далее — общество) признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа в размере 50 тыс. рублей.

Так, рассматривая жалобу на постановление об административном правонарушении, суд признал действия общества непропорциональными.

Частью 1 ст. 213 ТК РФ предусмотрено, что работники, занятые на местах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр с целью предупреждения нанесения вреда здоровью. Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций, детских учреждений и некоторых других отраслей и организаций проходят медицинские осмотры исходя из задач охраны здоровья населения и предупреждения заболеваний (ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

Согласно п. 2 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 12 апреля 2011 года № 302н (действовавшего на момент возникновения обстоятельств, послуживших основанием для возбуждения дела об административном правонарушении, утратившего силу с 1 апреля 2021 г. в связи с изданием приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 988н, Министерства здравоохранения Российской Федерации № 1420н от 31 декабря 2020 г.), обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

В жалобе заявитель указывал на необоснованность привлечения общества к административной ответственности, так как работодатель не выдавал направление на медицинский осмотр, поскольку при трудоустройстве Р. была предъявлена трудовая книжка с уже пройденным медицинским осмотром, а с заявлением о возмещении его стоимости указанное лицо к работодателю не обращалось. Данный довод не опровергает выводы должностного лица и судебных инстанций о виновности общества в совершении вмененного административного правонарушения. Совокупность собранных по делу доказательств объективно подтверждает, что общество, будучи работодателем, не выполнило приведенные выше требования законодательства, согласно которым организация проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров осуществляется за счет средств работодателя¹.

11.2. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ОХРАНЫ ТРУДА

Настоящий анализ подтверждает актуальность ранее проведенного исследования и корректность выдвинутых гипотез.

1. После оценки рисков, сделанной по разработанному методикам, следует включить их в инструктажи на рабочих местах и программы стажировок. Принять меры для осуществления коллективной и индивидуальной защиты.

2. Государственное регулирование в сфере охраны труда реализуется с помощью многочисленных нормативных правовых актов, предусмотренных ТК РФ, Правил по охране труда, Типовых норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, Типовых инструкций по охране труда, актов, регламентирующих гарантии и компенсации за вредные условия труда, методических рекомендаций и др. Ряд нормативных правовых актов Минтруда, Ростехнадзора и Роспотребнадзора дублируют друг друга. Большая их часть устарела и требует обновления.

3. Систему правил по охране труда следует ограничить конвенциями Международной организации труда, Трудовым кодек-

¹ Постановление Верховного Суда РФ от 7 апреля 2021 г. № 16-АД21-3 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

сом РФ (ТК РФ), нормативными правовыми актами, предусмотренными ТК РФ, и Правилами по охране труда.

4. Практика показывает, что в конце 2020-го и в 2021 году происходили изменения нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы охраны труда.

Например, приказ Министерства здравоохранения и социального развития от 12 апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» утратил силу с 1 апреля 2021 года. В настоящее время аналогичные правоотношения регулируются приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 988н, приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31 декабря 2020 года № 1420н.

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 524н, которым был утвержден профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда», утратил силу с 1 сентября 2021 года в связи с изданием приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н.

Судебная практика отчетливо указывает на необходимость совершенствования правового регулирования охраны труда.

Глава 12

СОЦИАЛЬНЫЙ КОДЕКС САНКТ-ПЕТЕРБУРГА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ

Право работников на пенсионное и социальное обеспечение гарантируется ст. 7 и 39 Конституции РФ. Сегодня пенсионная система в России состоит из трех компонентов: обязательного пенсионного страхования, государственного пенсионного обеспечения, негосударственного пенсионного обеспечения. Гражданам крайне важно понимать, что в случае трудной жизненной ситуации, утраты ими полностью или частично трудоспособности государство гарантирует социальную поддержку. Профсоюзы, защищая социально-экономические интересы работников, особое внимание уделяют социальному и пенсионному страхованию.

В ранее проведенном исследовании «Актуальные проблемы правового регулирования пенсионного обеспечения, социального обеспечения (на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)» рассматривалось социальное обеспечение в широком смысле, в данном же исследовании выбрана более узкая тема — применение Социального кодекса Санкт-Петербурга (СК СПб). Рассмотрим проблематику применения СК СПб в следующих тематических разделах.

1. Апробация ранее выявленных проблем в правовом регулировании и путей их решения. В разделе кратко анализируется ранее проведенное исследование по аналогичной теме, основанное на материалах 2018–2019 годов, в целях проверки приведенных в нем выводов.

2. Анализ правового регулирования применения СК СПб. Наибольший интерес вызывают судебные споры по применению СК СПб. Именно анализ судебной практики поможет определить те недостатки действующего правового регулирования, которые мешают гражданам получать необходимую социальную поддержку в полном объеме.

Анализ проблем правового регулирования применения СК СПб проводится на основании информации, получаемой ЛФП из обращений граждан и профсоюзных организаций, совместной работы правовой и технической инспекций труда ЛФП, проводимого обучения членов профсоюзов, взаимодействия с членскими орга-

Таблица 42

Статистика обращений в ЛФП

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год			Количество вопросов за первое полугодие 2021 года			Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года		
	Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза	
		да	Нет		да	нет		да	нет
Порядок присвоения звания «Ветеран труда»	6	4	2	3	2	1	9	6	3
Льготы ветеранам труда	2	2	0	0	0	0	2	2	0
О пособиях по временной нетрудоспособности	16	10	6	5	5	0	21	15	6
О пособиях по безработице, пособиях и компенсациях семьям с детьми	11	9	2	1	0	1	12	9	3
О льготах отдельным категориям граждан	50	20	30	11	4	7	61	24	37
Социальный кодекс СПб и ЛО	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Иные вопросы	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Всего	85	45	40	21	11	10	106	56	50

низациями ЛФП, органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

База аналитики. Настоящий аналитический обзор правового регулирования применения СК СПб строится на базе обобщения:

— обращений граждан в ЛФП (106), в том числе 56 обращений от работников, являющихся членами профсоюзов, 50 — от работников, не состоящих в профсоюзах;

— информации, полученной в ходе проведения обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;

— совместной работы ЛФП с членскими организациями;

— совместной работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

В исследовании рассматриваются данные по устным и письменным обращениям граждан и профсоюзных организаций (табл. 42). В таблице указаны основные темы вопросов, по которым давались разъяснения. Смежные вопросы, возникавшие при рассмотрении основного, в статистику не вошли.

В табл. 43 представлено процентное соотношение обращений работников по основным вопросам применения СК СПб.

Таблица 43

**Процентное соотношение обращений работников по вопросам применения
Социального кодекса Санкт-Петербурга**

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%)		
	Всего	Член профсоюза	
		да	нет
Порядок присвоения звания «Ветеран труда»	8,5	5,7	2,8
Льготы ветеранам труда	1,9	1,9	0
О пособиях по временной нетрудоспособности	19,8	14,2	5,7
О пособиях по безработице, пособиях и компенсациях семьям с детьми	11,3	8,5	2,8
О льготах отдельным категориям граждан	57,5	22,6	28,3
Социальный кодекс СПб и ЛО	0,9	0	0
Иные вопросы	0	0	0
Всего	100,0	52,8	39,6

Настоящий обзор тесно связан с ранее проведенным исследованием «Актуальные проблемы правового регулирования пенсионного обеспечения, социального обеспечения (на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)» и является его продолжением. Если сравнить данные по обращениям в Правовое управление Аппарата ЛФП за 2018–2019 годы (табл. 44) и за 2020 год и первое полугодие 2021 года (табл. 45), то можно сделать следующие выводы.

Таблица 44

Статистика обращений в Правовое управление за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Пенсионное обеспечение	292	5,38
Об архивных справках о стаже работы и зарплате	42	0,77
О работе Архива ЛФП	6	0,11
О присвоении звания «Ветеран труда»	32	0,59
Льготы ветеранам труда	7	0,13
О пособии по временной нетрудоспособности	42	0,77
О пособии по безработице, пособиях и компенсациях семьям с детьми	20	0,37
Всего (о социальном обеспечении)	441	8,12
Всего обращений в Правовое управление (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

Таблица 45

Статистика обращений в Правовое управление за 2020 год и первое полугодие 2021 года

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Порядок присвоения звания «Ветеран труда»	9	0,29
Льготы ветеранам труда	2	0,06
О пособии по временной нетрудоспособности	21	0,68
О пособии по безработице, пособиях и компенсациях семьям с детьми	12	0,39
О льготах отдельным категориям граждан	61	1,98
Социальный кодекс СПб и ЛО	1	0,03
Иные вопросы	0	0
Всего (о социальном обеспечении)	106	3,43
Всего обращений в Правовое управление за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	3087	

В целом вопросы социального обеспечения остаются актуальными. Изменение доли обращений с 8,12 до 3,43 % носит технический характер в связи с тем, что обращения по пенсионному обеспечению в рассматриваемый период учитываются в другом разделе.

С 2021 года ведется отдельный учет обращений по применению СК СПб. В таблицу внесено только одно обращение, но следует учесть, что ряд обращений по вопросам, относящимся в том числе и к применению СК СПб, содержатся в других разделах.

При рассмотрении приведенных показателей необходимо учитывать изменение круга лиц, обратившихся в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения правовой помощи. С марта 2020 года не ведется личный прием (за исключением отдельных случаев) как ЛФП, так и Государственной инспекцией в г. Санкт-Петербурге в помещении ЛФП. Это привело к тому, что за правовой помощью стали реже обращаться работники, которые не являются членами профсоюзов, но нуждаются в реальной защите нарушенных прав.

Таблица 46

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да	нет
Количество вопросов за 2018 и 2019 годы в процентах от числа обращений по вопросам о социальном обеспечении:			
о присвоении звания «Ветеран труда»	16,3	16,3	0,0
о пособиях по безработице, пособиях и компенсациях семьям с детьми	61,2	57,1	4,1
Количество вопросов за 2020-й и первое полугодие 2021 года в процентах от числа обращений по вопросам о социальном обеспечении:			
о присвоении звания «Ветеран труда»	8,5	5,7	2,8
о пособиях по безработице, пособиях и компенсациях семьям с детьми	11,3	8,5	2,8

Анализ судебной практики, в том числе изложенный далее, показывает актуальность проблемы и поиска путей ее решения.

12.1. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ПРИМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КОДЕКСА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Действительность настоящего времени требует долгосрочного планирования социально-экономического развития государства. Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» предполагает разработку совместно с органами государственной власти субъектов РФ национальных проектов стратегического развития по различным направлениям¹.

В 2014 году принят Федеральный закон «О стратегическом планировании в Российской Федерации», который призван регулировать отношения, возникающие между участниками стратегического планирования в процессе целеполагания, прогнозирования, планирования и программирования социально-экономического развития РФ, субъектов Федерации и муниципальных образований, отраслей экономики и сфер государственного и муниципального управления, обеспечения национальной безопасности РФ, а также мониторинга и контроля реализации документов стратегического планирования. В ст. 16 Закона определяются основные задачи социально-экономической политики на долгосрочный период, которые направлены на достижение целей социально-экономического развития страны и обеспечение национальной безопасности². Таким образом, сегодня мы можем говорить о сложившейся социальной политике государства, которая регулируется системой норм разного уровня.

Система мер, обеспечивающих реализацию социальной политики, планируется не только на федеральном уровне, но и на уровне регионов. В Санкт-Петербурге эта система зафиксирована в Законе Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга»³ (СК СПб). По сути, в этом законе кодифицированы нормы социальной поддержки определенных категорий граждан,

¹ Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (ред. от 21 июля 2020 г.) // Российская газета. 2018. 9 мая. № 97.

² Федеральный закон от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ (ред. от 31 июля 2020 г.) «О стратегическом планировании в Российской Федерации» // Российская газета. 2014. 3 июля. № 146.

³ Закон Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 г. № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» (ред. от 16 сентября 2021 г.) // Информационный бюллетень Администрации Санкт-Петербурга. 2011. 5 дек. № 46.

что исключает необходимость принятия многочисленных нормативных правовых актов. В ст. 1 СК СПб определена система законодательства в социальной сфере, которая состоит из самого кодекса и иных законов Санкт-Петербурга, регулирующих социальные правоотношения, а также принимаемых в соответствии с ними нормативных правовых актов органов государственной власти Санкт-Петербурга.

Статья 2 «Основные понятия и термины, используемые в настоящем Кодексе», в 2012 году претерпела существенные изменения. Из нее были исключены некоторые абзацы, содержащие различные термины, в то же время появились новые термины. Например, «социальная помощь» — помощь, предоставляемая исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга за счет средств бюджета Санкт-Петербурга гражданам в случаях, предусмотренных СК СПб, в виде денежных выплат или натуральной помощи. Всего в Кодексе установлено четыре вида социальной помощи:

- государственная;
- экстренная;
- социальная помощь гражданам, пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций или террористических актов;
- материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

В Федеральном законе «О государственной социальной помощи» социальная помощь означает предоставление малоимущим семьям, малоимущим одиноко проживающим гражданам, а также иным категориям граждан, указанным в настоящем Федеральном законе, социальных пособий, социальных доплат к пенсии, субсидий, социальных услуг и жизненно необходимых товаров¹. В СК СПб указывается, что социальной является помощь, предоставляемая исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга за счет средств бюджета Санкт-Петербурга гражданам в случаях, предусмотренных указанным Кодексом, в виде денежных выплат или натуральной помощи. Экстренная социальная помощь, согласно СК СПб, является видом социальной помощи, предоставляемой за счет средств бюджета Санкт-Петербурга гражданам, оказавшимся в кризисной жизненной ситуации в целях ее преодоления (гл. 33-3 СК СПб). Под кризисной жизнен-

¹ Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» (ред. от 28 мая 2022 г.) // Российская газета. 1999. 23 июля. № 142.

ной ситуацией подразумевается такая ситуация, которая возникает в результате угрожающих жизни или здоровью граждан происшествий и обстоятельств, не связанных с чрезвычайными ситуациями природного и техногенного характера или террористическим актом, но требующих немедленного оказания помощи.

Для целей гл. 33-4, определяющей социальную помощь гражданам, пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций или террористических актов, используется понятие «единовременная денежная выплата» как вид социальной помощи, которая предоставляется за счет средств бюджета Санкт-Петербурга гражданам, пострадавшим в результате чрезвычайной ситуации или террористического акта, или членам их семей.

Отсутствие в законодательстве понятия «многодетная семья» отрицательно воспринимается учеными. Необходимо отметить, что в СК СПб такое понятие закреплено в 2012 году: «многодетная семья — семья (неполная семья), имеющая в своем составе трех и более детей (в том числе усыновленных, находящихся под опекой (попечительством), в возрасте до 18 лет».

Следует отметить, что законы о социальной поддержке граждан приняты лишь в нескольких субъектах РФ. Их анализ показывает, что каждый субъект, хотя и ориентируется на федеральное законодательство, принимает нормы о социальной поддержке вполне самостоятельно. Например, Закон от 23 ноября 2005 года № 60 «О соцподдержке семей с детьми в Москве» распространяется на граждан РФ, апатридов и иностранцев, которые, по данным органов регистрационного учета физических лиц, постоянно проживают в столице. Подобные правила действуют в большинстве регионов. Согласно СК СПб воспользоваться некоторыми мерами социальной поддержки многодетных семей имеют право только те семьи, в которых хотя бы один родитель является гражданином РФ, либо одинокие граждане с детьми.

Достаточно широкий спектр мер социальной поддержки предусмотрен в СК СПб для семей с детьми. В Санкт-Петербурге им предоставляются дополнительные меры социальной поддержки, что обеспечивает возможность улучшения жилищных условий; строительства, или реконструкции, или капитального ремонта садового дома или жилого дома; приобретения земельного участка для ведения садоводства для собственных нужд или для размещения индивидуального жилого дома; обучения детей

в образовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, осуществляющих образовательную деятельность на основании лицензии; высокотехнологичной медицинской помощи, медицинской реабилитации, приобретения путевок для детей, а также детей с родителями в организации санаторно-курортного лечения и оздоровительного отдыха; приобретения пассажирского автомобильного транспортного средства, а также товаров и услуг, предназначенных для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации; получения материнского капитала (ст. 19).

Социальная поддержка оказывается не всем гражданам, а лишь тем категориям, которые особенно остро в ней нуждаются либо по закону имеют право на социальную помощь для достижения приемлемого уровня жизни. Для этой цели законодатели Санкт-Петербурга в ст. 6_1 СК СПб определили принципы предоставления социальной поддержки и социальной помощи. Прежде всего назван принцип адресности, предполагающий оказание социальной помощи лишь тем лицам, которые в ней нуждаются. Адресное предоставление услуг позволяет определить ту категорию граждан, которая действительно оказалась в сложной ситуации и не может самостоятельно обеспечить себе достойную жизнь. Принцип сохранения ранее достигнутого уровня социальной защиты граждан и постоянного его повышения говорит сам за себя. Повышение уровня социальной защиты граждан — задача государства как на федеральной уровне, так и на уровне субъекта РФ. Принцип заявительного порядка означает предоставление мер (в том числе дополнительных) социальной поддержки на основании заявления, поданного заинтересованным лицом. Согласно приказу Минтруда и Минздрава¹ такие услуги оказываются только на основании заявления. Принцип доступности предполагает материальную оценку получения услуг. Именно поэтому значительная часть стоимости социальных услуг финансируется за счет бюджетов субъектов РФ. Но в настоящее время, несмотря на существенную федеральную

¹ Приказ Минтруда России № 929н, Минздрава России № 1345н от 21 декабря 2020 г. «Об утверждении Порядка предоставления набора социальных услуг отдельным категориям граждан» (зарег. в Минюсте России 11 мая 2021 г. № 63365) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Search/Period/president?type=monthly>.

и региональную поддержку, социальные услуги еще нельзя назвать доступными в должной мере. Во-первых, субъекты РФ не могут обеспечить достаточное финансирование; во-вторых, отмена единого тарифа и оплата выполнения заказов только по понесенным затратам снизили доступность социальных услуг.

В начале 2015 года в число поставщиков наряду с государственными были включены и негосударственные структуры, в том числе социально ориентированные, а также индивидуальные предприниматели. К государственным и негосударственным поставщикам социальных услуг предъявляются единые требования, они уравниваются в правах и обязанностях, занесены в реестр и должны получать от властей компенсацию затрат на оказанные услуги по утвержденному тарифу. Такое же положение существовало в Санкт-Петербурге до тех пор, пока правительство не приняло поправки в постановление о выплате компенсаций за оказанные социальные услуги по понесенным затратам. В результате физические лица и индивидуальные предприниматели вынуждены тратить собственные средства и ждать компенсации, которая поступает с большим опозданием. Опыт Санкт-Петербурга показал, что в результате пострадали и люди, не получившие услуги, и организации, чья работа не оплачивается своевременно.

Новое правило стало проблемой не только в Санкт-Петербурге, поэтому перед заместителем Председателя Правительства Российской Федерации по вопросам социальной политики неоднократно ставился вопрос о регулировании оказания социальных услуг. Было внесено предложение о создании рабочей группы из чиновников и представителей организаций с целью выработки правил взаимодействия для всех регионов¹. Принцип равенства прав граждан на получение социальной поддержки гарантирует, что такие граждане обладают равными возможностями по реализации своего права независимо от места их проживания, пола, расы, национальности и других обстоятельств. Принцип конфиденциальности запрещает разглашение информации о получателях социальных услуг лицами, которым они стали известны при исполнении профессиональных, служебных и иных обязанностей.

¹ Цыганкова С. Почему в Петербурге меняются условия на рынке предоставления соцуслуг // Российская газета. 2020. 5 авг. URL: <https://rg.ru/2020/08/05/reg-szfo/v-peterburge-meniائيutsia-usloviia-na-rynke-predostavleniia-socialnyh-uslug.html>.

Для надлежащего исполнения требований СК СПб городская администрация регулярно принимает постановления, касающиеся его отдельных пунктов. Разъяснения судебных органов о порядке реализации некоторых положений Социального кодекса СПб являются действенным фактором его правильного применения. Так, Конституционным Судом РФ была рассмотрена жалоба на противоречие норм Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» Конституции РФ, поскольку эти нормы не предполагают предоставления дополнительных мер социальной поддержки судьям, находящимся в отставке и получающим ежемесячное пожизненное содержание, которое, по мнению заявителя, является выплатой, аналогичной пенсии, тем самым лишая данную категорию лиц права стать ветеранами труда, права на предоставление льгот, что противоречит принципу равенства прав и свобод независимо от должностного положения и социальной принадлежности. Рассмотрев жалобу заявителя, Конституционный Суд РФ разъяснил, что соответствующее правовое регулирование относится к полномочиям законодателя, который располагает достаточно широкой дискрецией при установлении механизмов реализации социальной защиты, в том числе при определении конкретных мер, выборе формы их применения, а также круга лиц, нуждающихся в них.

Законодатель субъекта РФ, действуя в рамках предоставленных ему полномочий, в гл. 14 СК СПб закрепил положения о социальной поддержке отдельных категорий граждан, определив категории лиц, в отношении которых устанавливаются меры социальной поддержки и дополнительные меры социальной поддержки (ст. 60), а также перечень таких мер и порядок их предоставления (ст. 61–71). Введение дополнительных по сравнению с базовым уровнем мер социальной поддержки граждан, являющихся в соответствии с действующим федеральным законодательством получателями пенсий и осуществлявших трудовую деятельность в течение длительного периода, обусловлено не только их заслугами перед обществом, но и уровнем их пенсионного обеспечения, которое не всегда в полной мере компенсирует потери от утраты способности к труду и самообеспечению¹.

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 28 сентября 2017 г. № 2112-О // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

Гражданин Е., ветеран боевых действий, оспаривает конституционность п. 1 ст. 60 Закона Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 года № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», согласно которому в соответствии с гл. 14 «Социальная поддержка отдельных категорий граждан» данного Закона меры социальной поддержки и дополнительные меры социальной поддержки предоставляются поименованным в указанном пункте названной статьи категориям граждан, имеющим место жительства в Санкт-Петербурге, и гражданам без определенного места жительства.

Как следует из представленных материалов, правоприменители, в том числе суд общей юрисдикции, со ссылкой на оспариваемую норму отказали Е. в предоставлении дополнительных мер социальной поддержки, в частности в предоставлении права на приобретение месячного единого именованного льготного проездного билета в Санкт-Петербурге по цене, равной размеру ежемесячной денежной выплаты, установленной в п. 2 ст. 66 Социального кодекса РФ, с учетом индексации.

По мнению заявителя, имеющего регистрацию по месту пребывания в Санкт-Петербурге, которому в период с 2012 по 2017 год было предоставлено право на приобретение единого именованного льготного билета в Санкт-Петербурге на основании документа о регистрации по месту пребывания в Санкт-Петербурге, оспариваемая норма по смыслу, придаваемому ей правоприменительными органами, противоречит ч. 2 ст. 7, ч. 1 ст. 15 и ч. 2 ст. 55 Конституции РФ, поскольку предполагает предоставление дополнительных мер социальной поддержки лицам, имеющим место жительства в Санкт-Петербурге (зарегистрированным по месту жительства), и гражданам без определенного места жительства.

Конституционный Суд РФ, изучив представленные Е. материалы, дал следующие разъяснения.

Соответствующее правовое регулирование относится к полномочиям законодателя, который располагает достаточно широкой дискрецией при установлении механизмов реализации социальной защиты, в том числе при определении конкретных мер, выборе формы их предоставления, а также круга лиц, нуждающихся в них; социальная защита, включая социальное обеспечение, находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов, по предметам совместного ведения издаются федеральные

законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.

Законодатель субъекта РФ, действуя в рамках предоставленных ему полномочий, в гл. 14 принятого им Закона Санкт-Петербурга «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» закрепил положения о социальной поддержке отдельных категорий граждан, определив категории лиц, в отношении которых устанавливаются меры социальной поддержки и дополнительные меры социальной поддержки (ст. 60), а также перечень самих мер и порядок их предоставления (ст. 61–71).

Положения, закрепленные в оспариваемой заявителем норме, действующие в системной взаимосвязи с положениями ст. 2, определяющие гражданина РФ как имеющего место жительства или место пребывания в Санкт-Петербурге, гражданина без определенного места жительства, и ст. 4 названного Закона Санкт-Петербурга, закрепляющей круг лиц, которым предоставлено право на получение мер социальной поддержки, дополнительных мер социальной поддержки и социальной помощи, предусмотренных данным Законом, и порядок предоставления указанных мер социальной поддержки и социальной помощи, в том числе предусматривая в п. 4 ст. 2 возможность установления места жительства и места пребывания гражданина на основании решения суда, направлены на повышение уровня социальной защиты указанных в них категорий граждан¹.

Апелляционная Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ, рассмотрев жалобу заявителя, пришла к следующим выводам.

Руководствуясь ст. 2 и 3 Закона РФ от 25 июня 1993 года № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», ст. 20 Гражданского кодекса РФ (ГК РФ), суд первой инстанции обоснованно указал в решении на то, что федеральный законодатель рассматривает постановку гражданина РФ на регистрационный учет по месту жительства как один из способов учета граждан в пределах РФ, отражающий факт нахождения гражданина по месту пребывания или

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2019 г. № 3390-О // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

жительства. При этом отсутствие регистрации не исключает возможность установления места жительства гражданина на основе других данных, не обязательно исходящих от органов регистрационного учета.

Все это полностью согласуется с правовой позицией Конституционного Суда РФ, выраженной в постановлениях от 4 апреля 1996 года № 9-П, 2 февраля 1998 года № 4-П и определениях от 13 июля 2000 года № 185-О, 5 октября 2000 года № 199-О, 6 октября 2008 года № 619-О-П, согласно которой сам по себе факт регистрации или отсутствия таковой не порождает для гражданина каких-либо прав и обязанностей и не может служить основанием ограничения или условием реализации прав и свобод граждан. Регистрация в том смысле, в каком это не противоречит Конституции РФ, является лишь предусмотренным федеральным законом способом учета граждан в пределах РФ, носящим уведомительный характер и отражающим факт нахождения гражданина по месту пребывания или жительства.

Однако оспариваемым в указанной части пунктом Порядка установлен исчерпывающий перечень документов, содержащих сведения о месте жительства гражданина в Санкт-Петербурге. Это справка о регистрации по месту жительства гражданина (форма № 9), свидетельство о регистрации по месту жительства (форма № 8) или решение суда об установлении места жительства в Санкт-Петербурге (в случае отсутствия в документе, удостоверяющем личность гражданина, сведений о месте жительства в Санкт-Петербурге) (для граждан РФ).

На основании изложенного Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ считает правильным вывод суда первой инстанции о том, что положения оспариваемых абз. 1 и 2 п. 3.5 Порядка противоречат федеральному законодательству в той мере, в какой исключают возможность подтверждения места жительства на территории Санкт-Петербурга иными документами и сведениями, кроме перечисленных в этих абзацах, в связи с чем создаются препятствия для получения мер социальной поддержки лицами, проживающими на территории Санкт-Петербурга, имеющими в распоряжении иные документы, подтверждающие данный факт, в том числе несовершеннолетними, не достигшими 14 лет, или гражданами, находящимися под опекой, местом жительства которых в силу п. 2 ст. 20 ГК РФ признается место жительства их

законных представителей — родителей, усыновителей или опекунов¹.

Еще одной проблемой стало обеспечение граждан лекарственными препаратами. Предметом рассмотрения Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ стало решение Санкт-Петербургского городского суда от 21 февраля 2019 года по делу № 3а-21/2019 о признании недействующей ст. 77-1 Закона Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 года № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга» в той мере, в какой названной нормой не допускается право граждан РФ, зарегистрированных в установленном порядке на территории РФ, но за пределами Санкт-Петербурга, на бесплатное обеспечение лекарственными препаратами и медицинскими изделиями при амбулаторном лечении диабета.

В п. 1 ст. 78 СК СПб предусмотрено право на обеспечение лекарственными препаратами и медицинскими изделиями, отпускаемыми населению бесплатно (за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в размере их полной стоимости) по рецептам, выписанным врачами при амбулаторном лечении, перечень которых в соответствии с Федеральным законом от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» устанавливается Законом Санкт-Петербурга о территориальной программе государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в Санкт-Петербурге на соответствующий финансовый год.

Т., имеющая место жительства в Белгородской области, фактически проживающая в Санкт-Петербурге и имеющая соответствующее заболевание, обратилась в суд с административным иском заявлением о признании недействующей ст. 77-1 СК СПб в части лекарственного обеспечения лиц с диагнозом «диабет» при условии наличия места жительства на территории Санкт-Петербурга, ссылаясь на противоречие оспариваемого правового регулирования ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», в соответствии с которым государство обеспечивает гражданам охрану здоровья независимо от места жительства.

¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 3 июля 2019 г. № 78-АПА19-12 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92>.

В обоснование требований указала, что ей отказано в бесплатном лекарственном обеспечении в Санкт-Петербурге по причине того, что она имеет место жительства в другом регионе.

При рассмотрении данного дела суд первой инстанции установил, что СК СПб, которым в том числе урегулированы отношения, связанные с реализацией полномочий Санкт-Петербурга в сфере предоставления социальной поддержки и оказания социальной помощи населению, а также иные связанные с ними отношения, в том числе в сфере предоставления социальной поддержки гражданам, имеющим место жительства в Санкт-Петербурге, при амбулаторном лечении диабета, принят в пределах полномочий Законодательного собрания с соблюдением требований законодательства к форме нормативного правового акта, порядку принятия и введения его в действие. Проверив соответствие содержания оспариваемых положений нормативным правовым актам, имеющим большую юридическую силу, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии оснований для признания данных положений недействующими.

Отказывая в удовлетворении административного иска, суд первой инстанции признал доводы Т. несостоятельными, основанными на неправильном применении норм материального права.

Так, суд первой инстанции исходил из того, что правовое регулирование, закрепленное в оспариваемых административным истцом нормах, направлено на повышение социальной защиты граждан, проживающих на территории Санкт-Петербурга. Обеспечение лекарственными препаратами и медицинскими изделиями бесплатно при амбулаторном лечении диабета является дополнительной мерой социальной поддержки определенной категории граждан, финансируемой за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, в связи с чем не может рассматриваться как снижение уровня социальных гарантий граждан аналогичной категории, проживающих на территории другого субъекта РФ.

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда РФ с такими выводами суда первой инстанции не может согласиться, поскольку они основаны на неверном истолковании и применении норм материального права, регулирующих спорные публичные правоотношения исходя из следующего.

Частью 2 ст. 19 Конституции РФ гарантировано равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от места жи-

тельства, а также от других обстоятельств. Согласно п. «ж» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ координация вопросов здравоохранения; социальная защита, включая социальное обеспечение, находятся в совместном ведении РФ и субъектов РФ. По предметам совместного ведения РФ и субъектов РФ издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, которые не могут противоречить федеральным законам (ч. 2 и 5 ст. 76 Конституции РФ).

Разрешение вопросов обеспечения лекарственными препаратами для медицинского применения, медицинскими изделиями при оказании медицинской помощи п. 21.1 ч. 1 ст. 26.3 Федерального закона от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» отнесено к полномочиям органов государственной власти субъекта РФ по предметам совместного ведения, осуществляемым данными органами самостоятельно за счет средств бюджета субъекта РФ (за исключением субвенций из федерального бюджета).

Специальным законом, регулирующим отношения в сфере отпуска, передачи и реализации лекарственных средств, является Федеральный закон от 12 апреля 2010 года № 61-ФЗ «Об обращении лекарственных средств», которым проведение единой государственной политики в области обеспечения лекарственными препаратами граждан в Российской Федерации отнесено к полномочиям федеральных органов исполнительной власти (ст. 5). Перечень полномочий органов исполнительной власти субъекта РФ является исчерпывающим и включает разработку и реализацию региональных программ обеспечения населения лекарственными препаратами; установление предельных размеров оптовых надбавок и предельных размеров розничных надбавок к фактическим отпускным ценам, установленным производителями лекарственных препаратов, на лекарства, включенные в перечень жизненно необходимых и важнейших лекарственных препаратов; осуществление регионального государственного контроля за применением цен на лекарственные препараты, включенные в перечень жизненно необходимых и важнейших, организациями оптовой торговли, аптечными организациями,

индивидуальными предпринимателями, имеющими лицензию на фармацевтическую деятельность (ст. 6).

Полномочия и ответственность органов государственной власти субъектов РФ в сфере охраны здоровья определяет Федеральный закон от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (п. 3 ст. 1 данного закона).

Охрана здоровья граждан обеспечивается государством независимо от места жительства и других обстоятельств (ч. 2 ст. 5 названного закона). Обеспечение определенных категорий граждан РФ лекарственными препаратами и медицинскими изделиями в соответствии с законодательством РФ п. 3 ст. 29 указанного федерального закона отнесено к организации охраны здоровья.

Согласно ч. 2 ст. 19 того же федерального закона каждый имеет право на медицинскую помощь в гарантированном объеме, оказываемую без взимания платы в соответствии с программой государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

В целях обеспечения конституционных прав граждан РФ на бесплатное оказание медицинской помощи Правительство РФ Постановлением от 10 декабря 2018 года № 1506 утвердило Программу государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов, которая в разделе V устанавливает обеспечение лекарственными препаратами в соответствии с перечнем групп населения и категорий заболеваний, при амбулаторном лечении которых лекарственные препараты и медицинские изделия в соответствии с законодательством РФ отпускаются по рецептам врачей бесплатно за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов РФ.

Данный перечень утвержден Постановлением Правительства РФ от 30 июля 1994 года № 890 «О государственной поддержке развития медицинской промышленности и улучшении обеспечения населения и учреждений здравоохранения лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения» и в приложении № 1 к данному постановлению предусматривает бесплатное предоставление лицам, имеющим заболевание «диабет», лекарственных средств и медицинских изделий.

Стандартом медицинской помощи больным с инсулинонезависимым сахарным диабетом, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 декабря 2007 года № 748, определено обеспечение пациентов, имеющих заболевание «диабет», при оказании амбулаторно-клинической помощи лекарственными препаратами и изделиями медицинского назначения.

Анализ приведенных правовых норм в их системном единстве свидетельствует о том, что право граждан РФ, зарегистрированных в установленном порядке на территории России, на бесплатное обеспечение лекарственными препаратами и медицинскими изделиями при амбулаторном лечении диабета является государственной гарантией, обеспечиваемой за счет бюджетов субъектов РФ. При этом по смыслу вышеназванных нормативных правовых актов реализация данного права осуществляется на всей территории страны и не может быть поставлена в зависимость от регистрации по месту жительства или по месту пребывания лица, страдающего диабетом, в том или ином субъекте РФ.

В п. 5 упомянутого Постановления Правительства РФ от 30 июля 1994 года № 890 субъектам РФ предоставлено право вводить дополнительные льготы на получение лекарственных средств и изделий медицинского назначения, не указанных в приложении № 1 этого же постановления.

Из текста оспариваемого нормативного правового акта не следует, что данным правовым регулированием разрешены вопросы предоставления гражданам, имеющим место жительства в Санкт-Петербурге, при амбулаторном лечении диабета бесплатных лекарственных препаратов и медицинских изделий, не указанных в Перечне групп населения и категорий заболеваний, при амбулаторном лечении которых лекарственные препараты и медицинские изделия отпускаются по рецептам врачей бесплатно.

Таким образом, бесплатное обеспечение граждан РФ лекарственными препаратами и медицинскими изделиями, отпускаемыми населению по рецептам, выписанным врачами при амбулаторном лечении диабета, поставленное в зависимость от места жительства гражданина РФ, страдающего диабетом, противоречит федеральному законодательству, принципу недопустимости снижения гарантий в сфере охраны здоровья по признаку места жительства¹.

¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 19 июня 2019 г. № 78-АПА19-13 // СПС «КонсультантПлюс» :

Судебная коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации рассмотрела в открытом судебном заседании административное дело по апелляционной жалобе С. на решение Санкт-Петербургского городского суда от 6 октября 2015 года об отказе С. в удовлетворении административного искового заявления о признании противоречащими федеральному законодательству и недействующими отдельных положений Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 29 декабря 2014 года № 1294 «О порядке внесения платы за пользование на платной основе парковками (парковочными местами), расположенными на автомобильных дорогах общего пользования регионального значения в Санкт-Петербурге».

При рассмотрении нормативного правового акта Верховный Суд РФ не согласился с мнением С., который просил признать недействующими отдельные положения Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 29 декабря 2014 года № 1294 «О порядке внесения платы за пользование на платной основе парковками (парковочными местами), расположенными на автомобильных дорогах общего пользования регионального значения в Санкт-Петербурге».

Заявление было мотивировано тем, что С. является членом многодетной семьи и собственником жилого помещения в многоквартирном доме в зоне платной парковки, а регулирование в оспариваемой им части нарушает жилищные права истца: право беспрепятственно пользоваться территорией общего пользования, свободно передвигаться, выбирать место пребывания и жительства, получать государственные услуги в порядке межведомственного взаимодействия; необоснованно устанавливает дополнительную административную ответственность. К тому же отдельные положения оспариваемого акта не соответствуют принципам правовой определенности.

Предоставление собственнику транспортного средства права льготного пользования парковочным местом при отсутствии у него непогашенной задолженности по уплате административного штрафа, наложенного за совершение правонарушения, связанного с нарушением правил пользования парковками в Санкт-Петербурге, являясь по своей юридической природе условием

предоставления льготы, априори не может рассматриваться как мера административной ответственности, а потому у суда нет оснований для выводов о противоречии данной нормы положениям Кодекса РФ об административных правонарушениях, на чем настаивает податель апелляционной жалобы.

Данное условие не может расцениваться и как нарушение принципа равенства при льготном предоставлении парковочного места, поскольку он в равной мере распространяется на всех собственников транспортных средств, пользующихся льготной парковкой¹. Заявление о признании недействующим абз. 2 п. 3.2 Положения о порядке предоставления мер социальной поддержки и коммунальных услуг в форме денежных выплат, утвержденного Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 11 ноября 2009 года № 1258, также не было поддержано Санкт-Петербургским городским судом.

Р. Л. обратилась в Санкт-Петербургский городской суд с заявлением об оспаривании абз. 2 п. 3.2 Положения о порядке предоставления мер социальной поддержки и коммунальных услуг в форме денежных выплат, утвержденного Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 11 ноября 2009 года № 1258 «О реализации Закона Санкт-Петербурга „О форме предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в Санкт-Петербурге“» (далее — Положение), ссылаясь на то, что оспариваемая норма противоречит пп. 2 п. 2 ст. 18 Федерального закона «О ветеранах», ст. 2, п. 5 ст. 3 Закона Санкт-Петербурга от 21 мая 2009 года № 228-45 «О форме предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в Санкт-Петербурге», п. 1 ст. 31 Жилищного кодекса РФ, Семейному кодексу РФ и нарушает ее права, гарантированные указанными законами, поскольку оспариваемый абз. 2 п. 3.2 Положения установил ограничение количества членов семьи гражданина, имеющего право на социальную поддержку по оплате жилищно-коммунальных услуг, так как при определении количества членов семьи гражданина, имеющего право на денежные выплаты, учитываются только члены семьи, не

¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 3 февраля 2016 г. № 78-АПГ15-25 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

имеющие права на денежные выплаты по самостоятельному основанию, что нарушает права заявителя, так как повлекло уменьшение размера предоставляемых льгот.

Суд находит заявленные требования необоснованными и не подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

Согласно пп. 2 п. 2 ст. 18 Федерального закона «О ветеранах» лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда», признанным инвалидами вследствие общего заболевания, трудового увечья и других причин (кроме лиц, инвалидность которых наступила вследствие их противоправных действий), дополнительно предоставляются меры социальной поддержки по оплате в размере 50 % занимаемой жилой площади жилых помещений (в коммунальных квартирах — занимаемой жилой площади), в том числе членам семей лиц, указанных в данной статье, совместно с ними проживающими.

Законом Санкт-Петербурга от 21 мая 2009 года № 228-45 «О форме предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в Санкт-Петербурге» был утвержден перечень категорий граждан, имеющих право на меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг (п. 2 ст. 1), а также определена форма предоставления мер социальной поддержки в виде денежной выплаты (п. 1 ст. 1).

В утвержденный п. 2 ст. 1 названного закона перечень в числе иных льготников включены граждане, имеющие право на меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в соответствии с федеральными законами «О ветеранах», «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и др.; ст. 3 этого же Закона Санкт-Петербурга определены формулы расчета денежной выплаты, предоставляемой взамен натуральных льгот, отдельно для каждой категории льготников.

Согласно ст. 4 Закона Санкт-Петербурга от 21 мая 2009 года № 228-45 «О форме предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в Санкт-Петербурге» гражданину, имеющему право на меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Санкт-Петербурга, предоставляется денежная выплата по

выбору гражданина по одному из оснований, указанных в ст. 3 данного Закона. Вышеназванным законом определено, что порядок предоставления денежных выплат в части, не урегулированной данным Законом Санкт-Петербурга, определяется Правительством Санкт-Петербурга (п. 4 ст. 4).

Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 11 ноября 2009 года № 1258 «О реализации Закона Санкт-Петербурга „О форме предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в Санкт-Петербурге“» утверждено Положение о порядке предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в форме денежных выплат. Таким образом, оспариваемое (в части) Положение издано в пределах компетенции Правительства Санкт-Петербурга.

Пунктом 3.2 (абз. 2) указанного Положения установлено, что при определении количества членов семьи гражданина, имеющего право на денежные выплаты, учитываются только члены семьи, не имеющие права на денежные выплаты по самостоятельному основанию.

Из заявления Р. Л. следует, что член ее семьи не был учтен в качестве члена семьи заявителя при расчете размера денежных выплат как мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг.

Вместе с тем из материалов дела усматривается, что сын заявительницы Р. С., зарегистрированный и проживающий с ней по одному адресу и являющийся инвалидом II группы, имеет право на денежные выплаты по самостоятельным основаниям, что подтверждается справками о расчете размера социальной поддержки по оплате ЖКУ, предоставляемой в форме денежной выплаты, согласно которым денежная выплата по оплате ЖКУ начисляется Р. С. по самостоятельному основанию: в соответствии с п. 3.1 ст. 3 Закона Санкт-Петербурга от 21 мая 2009 года № 228-45 указанная денежная выплата начисляется Р. Л. в соответствии с п. 5 ст. 3 названного закона Санкт-Петербурга, причем размер денежной выплаты как заявителю, так и членам ее семьи превышает размер льготы, получаемой ими до введения в действие оспариваемого (в части) Положения. Таким образом, доводы Р. Л. о том, что оспариваемая правовая норма нарушает ее права, не нашли объективного подтверждения.

Исходя из системного толкования п. 3 ст. 28.1 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», п. 2 ст. 23.1 Федерального закона «О ветеранах», ст. 4 Закона Санкт-Петербурга от 21 мая 2009 года № 228-45 «О форме предоставления мер социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в Санкт-Петербурге», при наличии у гражданина одновременно права на меры социальной поддержки, предусмотренные различными федеральными законами или иными нормативными правовыми актами, меры социальной поддержки могут быть предоставлены только по одному из оснований по выбору гражданина, за исключением случаев, прямо предусмотренных федеральными законами.

В случае, если при расчете размера денежных выплат Р. Л. как лицу, награжденному знаком «Жителю блокадного Ленинграда», будет учтен член ее семьи, имеющий право на денежные выплаты по самостоятельным основаниям, меры социальной поддержки по оплате жилого помещения членам семьи будут предоставлены дважды (как льготным категориям граждан и как членам семьи лица, награжденного знаком «Жителю блокадного Ленинграда»), что не предусмотрено действующим законодательством.

Законом не установлено право граждан пользоваться дважды одной льготой, на которую имеется право по разным основаниям. В частности, п. 3 ст. 13 Федерального закона «О ветеранах» установлено, что при наличии у ветерана права на получение одной и той же формы социальной поддержки по нескольким основаниям поддержка предоставляется по одному основанию.

Таким образом, если члены семьи лица, награжденного знаком «Жителю блокадного Ленинграда», не имели самостоятельного права на льготы по оплате занимаемой общей площади жилых помещений (в коммунальных квартирах — занимаемой жилой площади), то данную льготу они получали на основании пп. 2 п. 2 ст. 18 Федерального закона «О ветеранах», а если имели — то на основании собственного права на данную льготу¹.

Р. обратился в Санкт-Петербургский суд с административным иском о признании недействующим п. 1 ст. 60 СК СПб в части формулировки «предоставляются следующим категориям

¹ Решение Санкт-Петербургского городского суда от 13 мая 2010 г. по делу № 3-130/10 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92>.

граждан, имеющих место жительства в Санкт-Петербурге» применительно к почетным донорам России.

В обоснование заявленных требований административный истец указал, что оспариваемое положение обуславливает возможность получения гражданином, награжденным знаком «Почетный донор России», такой дополнительной меры социальной поддержки, как право на приобретение месячного единого именованного льготного билета в Санкт-Петербурге, наличием регистрации по месту жительства в Санкт-Петербурге и тем самым противоречит ч. 1 ст. 20 ГК РФ, ч. 2 ст. 3 Закона РФ от 25 июня 1993 года № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации».

Изучив материалы дела и заслушав мнения участников, суд разъяснил, что в соответствии с п. «ж» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ вопросы социальной защиты граждан, включая социальное обеспечение, находятся в совместном ведении РФ и субъектов РФ.

Разграничивая полномочия федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов РФ в сфере социальной защиты, федеральный законодатель отнес к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ решение вопросов социальной поддержки и социального обслуживания определенных категорий граждан, а также предусмотрел за ними право устанавливать дополнительные меры социальной поддержки и социальной помощи для отдельных категорий граждан за счет средств бюджета субъекта РФ. По вопросам, перечисленным в п. 2 ст. 26.3 указанного Федерального закона, органы государственной власти субъекта РФ имеют право принимать законы и иные нормативные правовые акты вне зависимости от наличия в федеральных законах положений, устанавливающих такое право, а также принимают государственные программы субъекта РФ в соответствии с требованиями бюджетного законодательства РФ (п. 3.1 ст. 26.3 Федерального закона).

Закон Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 года № 728-132 «Социальный кодекс Санкт-Петербурга», регулирующий отношения, связанные с реализацией полномочий Санкт-Петербурга в сфере предоставления социальной поддержки и оказания социальной помощи населению Санкт-Петербурга, в гл. 14 установил меры социальной поддержки и дополнительные меры социальной

поддержки отдельных категорий граждан, в том числе награжденных знаком «Почетный донор России» (пп. 10 п. 1 ст. 60 Социального кодекса РФ).

В отношении граждан, награжденных знаком «Почетный донор России», гл. 14 СК СПб предусмотрено предоставление следующих дополнительных мер социальной поддержки: право на приобретение месячного единого (трамвай, троллейбус, автобус, метро) именного льготного билета в Санкт-Петербурге по цене, равной размеру ежемесячной денежной выплаты, установленной в п. 2 ст. 66 Кодекса, с учетом индексации; право на проезд ежегодно с 27 апреля по 31 октября в автобусах пригородного сообщения, обслуживаемых маршрутными перевозчиками, заключившими с уполномоченным исполнительным органом государственной власти Санкт-Петербурга договоры на перевозку пассажиров по социальным маршрутам наземного пассажирского маршрутного транспорта, с оплатой части стоимости разового проезда за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в размере 10 % тарифа (ст. 70 СК СПб).

Согласно п. 7 ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 20 июля 2012 года № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» донор имеет право на меры социальной поддержки, установленные данным законом, нормативными правовыми актами субъектов РФ, муниципальными правовыми актами.

Меры социальной поддержки лиц, награжденных нагрудным знаком «Почетный донор России», установлены ч. 1 ст. 23 Федерального закона «О донорстве крови и ее компонентов», к их числу не отнесены меры социальной поддержки, предоставляемые в соответствии со ст. 70 СК СПб. Иными нормативными правовыми актами РФ такие меры социальной поддержки, как льготный проезд в общественном транспорте, для данной категории граждан также не установлены. В то же время, как указано в Определении Конституционного Суда РФ от 17 июля 2012 года № 1317-О, правовое регулирование, направленное на повышенную социальную защиту отдельных категорий граждан и на обеспечение стабильности их правового статуса за счет средств бюджета субъекта РФ, не может рассматриваться как имеющее целью какое бы то ни было ущемление прав лиц, не проживающих на территории данного субъекта РФ. Следовательно, законодатель Санкт-Петербурга как субъекта РФ вправе установить допол-

нительные меры социальной поддержки и категории граждан, имеющих право на их получение, распространив действие соответствующих правовых норм на граждан с местом жительства в городе Санкт-Петербурге¹.

Ссылка Санкт-Петербургского городского суда на разъяснение КС РФ применена к аналогичным правоотношениям. Конституционный Суд РФ обращает внимание на то, что гарантии социальной защиты относятся к предметам совместного ведения РФ и ее субъектов, но вместе с тем Конституция РФ не определяет конкретные способы, условия и объемы ее предоставления тем или иным категориям граждан.

Законодатель города Москвы как субъекта РФ, действуя в рамках предоставленных ему полномочий, установил в принятом им Законе города Москвы «О мерах социальной поддержки отдельных категорий жителей города Москвы» меры социальной поддержки и категории граждан, имеющих право на их получение, определив, что действие данного Закона распространяется на граждан с местом жительства в городе Москве (ст. 1).

Такое правовое регулирование, направленное по повышенной социальной защите отдельных категорий граждан и на обеспечение стабильности их правового статуса за счет средств бюджета субъекта РФ, не может рассматриваться как имеющее целью какое бы то ни было ущемление прав лиц, не проживающих на территории данного субъекта РФ².

Очевидно, что речь идет не о наличии регистрации в Москве, а о факте проживания. На этом акцентирует внимание и Конституционный Суд РФ, заявляя, что разрешение вопроса о том, имеет ли заявительница место жительства в городе Москве, связано с установлением и оценкой фактических обстоятельств ее дела и не относится к компетенции Конституционного Суда РФ.

Еще один спорный вопрос стал предметом рассмотрения Санкт-Петербургского городского суда. Административный истец Г. обратилась в городской суд с административным иском с заявлением о признании недействующим п. 6 ст. 71 СК СПб. При

¹ Решение Санкт-Петербургского городского суда от 26 октября 2017 г. по делу № 3а-150/2017 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92>.

² Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2012 г. № 1317-О // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

этом Г. указала, что она является инвалидом I группы и имеет право на получение ежемесячной денежной выплаты; кроме того, она является ветераном труда и тружеником тыла во время Великой Отечественной войны 1941–1945 годов.

Пунктом 6 ст. 71 СК СПб гражданину, имеющему одновременно право на получение ежемесячной денежной выплаты в соответствии со ст. 61–65 СК СПб и федеральным законодательством независимо от основания, по которому она устанавливается (за исключением случаев установления ежемесячной денежной выплаты в соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», Федеральным законом «О социальных гарантиях граждан, подвергшихся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»), предоставляется одна ежемесячная денежная выплата либо в соответствии со ст. 61–65 СК СПб, либо в соответствии с федеральным законодательством по выбору гражданина.

Как установлено в ходе судебного разбирательства, Г. как инвалид I-й группы получает ежемесячную денежную выплату, установленную ст. 28.1 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», которая по своему размеру существенно выше, чем ежемесячная денежная выплата, предоставляемая труженикам тыла в соответствии с п. 6 ст. 71 СК СПб. Таким образом, права Г. не нарушены, а защищены как федеральным законодательством, так и СК СПб¹.

При анализе решений КС РФ и судов различных инстанций мы убедились, что, признавая силу и значение СК СПб, суды принимают решения на основании системного толкования законов федерального и регионального значения. И лишь убедившись в том, что нормы СК СПб, других региональных законов и постановлений Правительства Санкт-Петербурга не только не противоречат федеральному законодательству, но и полностью согласованы с ним, принимают соответствующее решение.

¹ Решение Санкт-Петербургского городского суда от 22 марта 2017 г. по делу № 3а-34/17 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

12.2. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ПРИМЕНЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КОДЕКСА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Настоящий обзор развивает проблематику ранее проведенного исследования «Актуальные проблемы правового регулирования пенсионного обеспечения, социального обеспечения (на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)».

Основное правовое регулирование социального обеспечения в Санкт-Петербурге содержится в Социальном кодексе Санкт-Петербурга (СК СПб).

В целом можно отметить, что за рассматриваемый период не выявлено существенных затруднений, связанных с применением указанного нормативного правового акта Правовым управлением ЛФП при работе с гражданами. Однако анализ судебной практики показывает, что правовое регулирование применения СК СПб требует некоторой корректировки.

Настоящее исследование подтверждает актуальность ранее проведенной работы и корректность выдвинутых гипотез. Можно отметить следующие проблемы.

1. В целом в вопросах применения СК СПб следует отметить общую проблему — затруднения при определении того, распространяется ли он на граждан, которые находятся на территории Санкт-Петербурга длительное время, хоть и не зарегистрированы по месту пребывания или проживания. Учитывая важность для граждан получения мер социальной поддержки, в целях совершенствования действующего регулирования порядок оказания поддержки может учитывать пребывание граждан на территории Санкт-Петербурга.

Сам по себе факт регистрации или отсутствия таковой не порождает для гражданина каких-либо прав и обязанностей и не может служить основанием для ограничения или условием реализации его прав и свобод. Регистрация в том смысле, в каком это не противоречит Конституции РФ, является лишь предусмотренным федеральным законом способом учета граждан в пределах Российской Федерации, носящим уведомительный характер и отражающим факт нахождения гражданина по месту пребывания или жительства.

Положения абз. 1 и 2 п. 3.5 раздела 3 «Перечень документов, необходимых для предоставления мер социальной поддержки»

противоречат федеральному законодательству в той мере, в какой исключают возможность подтверждения места жительства на территории Санкт-Петербурга иными документами и сведениями, кроме перечисленных в этих абзацах, в связи с чем создаются препятствия для получения мер социальной поддержки лицами, проживающими на территории Санкт-Петербурга, имеющими в распоряжении иные документы, подтверждающие данный факт, в том числе несовершеннолетними, не достигшими 14 лет, или гражданами, находящимися под опекой, местом жительства которых в силу п. 2 ст. 20 ГК РФ признается место жительства их законных представителей — родителей, усыновителей или опекунов.

Правовое регулирование, направленное по повышенную социальную защиту отдельных категорий граждан и обеспечение стабильности их правового статуса за счет средств бюджета субъекта РФ, не может рассматриваться как имеющее целью какое бы то ни было ущемление прав лиц, не проживающих на территории данного субъекта РФ. Но при этом также должно учитываться положение гражданина по отношению к соответствующему субъекту. Суды указывают на то, что льготами в субъекте РФ может пользоваться гражданин, проживающий на его территории. О необходимости регистрации речи не идет.

2. Субъектам РФ разрешено вводить дополнительные по сравнению с базовым уровнем меры социальной поддержки граждан, получающих пенсии и осуществлявших трудовую деятельность в течение длительного периода, обусловленные их заслугами перед обществом, а также уровнем их пенсионного обеспечения, которое не всегда в полной мере компенсирует потери от утраты способности к труду и самообеспечению.

3. Анализ приведенных правовых норм в их системном единстве свидетельствует о том, что право граждан РФ, зарегистрированных в установленном порядке на территории России, на бесплатное обеспечение лекарственными препаратами и медицинскими изделиями при амбулаторном лечении диабета является государственной гарантией, обеспечиваемой за счет бюджетов субъектов РФ. При этом по смыслу вышеназванных нормативных правовых актов данное право реализуется на всей территории РФ, что не может быть поставлено в зависимость от регистрации по месту жительства или по месту пребывания лица, страдающего диабетом, в том или ином субъекте РФ.

4. Предоставление собственнику транспортного средства права льготного пользования парковочным местом при отсутствии у него непогашенной задолженности по уплате административного штрафа, наложенного за совершение правонарушения, связанного с нарушением правил пользования парковками в Санкт-Петербурге, являясь по своей юридической природе условием предоставления льготы, не может рассматриваться как мера административной ответственности.

Глава 13

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Правовое регулирование привлечения работодателей к административной ответственности за нарушение трудового законодательства имеет большое значение для государства. Так, благодаря действенному и своевременному привлечению работодателей к административной ответственности выявляются причины допущенных нарушений трудовых прав граждан и устраняются их последствия. Помимо этого, привлечение работодателя к ответственности является эффективной мерой противодействия правонарушениям. Для работников это играет не меньшую роль, так как для них возможность обратиться в органы государственного контроля (надзора) — один из способов восстановить свои нарушенные права, не прибегая к такому хлопотному и затратному делу, как судебная защита.

Большое значение имеет также вопрос сроков исковой давности для обращения в суд за восстановлением нарушенных трудовых прав. В связи с этим следует обратиться к важной позиции Верховного Суда РФ, изложенной в п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». В этом постановлении Верховный Суд РФ рекомендует судам при оценке обстоятельств, имеющих значение для восстановления пропущенного срока, не действовать произвольно, а проверять и учитывать все обстоятельства, не позволившие работнику своевременно обратиться в суд. В качестве примера приводится своевременное обращение с письменным заявлением о разрешении индивидуального спора в прокуратуру либо в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника

возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке¹.

Рассмотрим проблематику разрешения трудовых споров в следующих тематических разделах.

1. Апробация ранее выявленных проблем в правовом регулировании привлечения работодателей к административной ответственности и пути их решения.

В разделе проводится краткий анализ ранее проведенного исследования по аналогичной теме, основанного на материалах 2018–2019 годов, в целях проверки сделанных в нем выводов и подтверждения актуальности рассматриваемой в настоящем исследовании проблемы.

2. Анализ правового регулирования по вопросу привлечения работодателей к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Основой обзора стало проведенное исследование, касающееся разрешения трудовых споров в широком смысле, в том числе анализ судебной практики по вопросам привлечения работодателей к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Анализ проблем правового регулирования привлечения работодателей к административной ответственности за нарушение трудового законодательства проводится на основании информации, получаемой ЛФП из обращений граждан и профсоюзных организаций, совместной работы правовой и технической инспекций труда ЛФП, проводимого обучения членов профсоюзов, взаимодействия с членскими организациями ЛФП, органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

База аналитики. Аналитический обзор правового регулирования привлечения работодателей к административной ответственности за нарушение трудового законодательства строится на базе обобщения:

¹ 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.

Таблица 47

Статистика обращений в ЛФП

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год			Количество вопросов за первое полугодие 2021 года			Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года		
	Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза		Всего	Член профсоюза	
		да	нет		да	нет		да	нет
О судебной защите	549	267	282	118	63	55	667	330	337
Сопровождение судебных споров	* до 2021 года не учитывались			7	4	18	18	0	18
О работе государственной инспекции труда	84	19	65	16	8	8	100	27	73
О государственных органах, рассматривающих трудовые споры	1	0	1	8	5	3	9	5	4
Ответственность работодателя	* до 2021 года не учитывались			22	15	1	1	0	1
О комиссии по трудовым спорам	3	0	3	0	0	0	3	0	3
О коллективном трудовом споре	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Исполнительное производство	3	3	0	4	0	4	7	3	4
Споры при банкротстве работодателя	0	0	0	0	0	0	0	0	0
О плановых и внеплановых проверках государственных органов	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Всего	640	289	351	167	97	70	807	386	421

— обращений работников в ЛФП (807), в том числе 386 обращений от членов профсоюза и 421 — от работников, не состоящих в профсоюзах;

— информации, полученной в ходе обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;

— совместной работы ЛФП с членскими организациями;

— совместной работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями;

— анализа судебных решений.

Из 807 обращений, поступивших за рассматриваемый период в ЛФП, большую часть составили обращения на тему судебной защиты трудовых прав (330 от членов профсоюзов и 337 от работников, не являющихся членами профсоюзов), а также обращения в государственную инспекцию труда (27 — от членов профсоюзов и 73 — от работников, не являющихся членами профсоюзов).

Статистика обращений по вопросам разрешения трудовых споров (табл. 47) позволяет выявить проблемы, связанные с привлечением работодателей к административной ответственности, поскольку эта тема является частью общей темы разрешения трудовых споров.

Анализ обращений работников в ЛФП по вопросам разрешения трудовых споров позволяет выявить несколько наиболее распространенных тем, которые волнуют работников. Во-первых, это судебная защита нарушенных прав, которая является достаточно актуальной; во-вторых, обращения в государственную инспекцию труда, что также актуально с учетом того, что инспекция осуществляет деятельность, связанную с привлечением работодателей к административной ответственности.

В табл. 48 представлено процентное соотношение обращений работников по основным вопросам разрешения трудовых споров.

Данные, приведенные в таблице, показывают, что примерно равное количество обращений поступило от работников, являющихся членами профсоюзов и не являющихся таковыми — 47,8 и 52,2 % соответственно.

Однако на основе анализа представленных данных мы пришли к следующим выводам. Примерно одинаковое количество ра-

ботников волнуют вопросы судебной защиты нарушенных прав (40,9 % поступили от работников, являющихся членами профсоюзов, 41,8 % — от работников, не являющихся членами профсоюзов). При этом по вопросу о работе государственной инспекции труда в три раза чаще обращаются работники, не являющиеся членами профсоюзов (9 и 3,3 % соответственно). Последнее доказывает, что для членов профсоюзов есть иные, более действенные способы защиты нарушенных прав, в том числе доступная судебная защита.

Таблица 48

**Процентное соотношение обращений работников
по вопросам разрешения трудовых споров**

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%)		
	Всего	Член профсоюза	
		да	нет
О судебной защите	82,7	40,9	41,8
Сопровождение судебных споров	2,2	2,2	0
О работе государственной инспекции труда	12,4	3,3	9,0
О государственных органах, рассматривающих трудовые споры	1,1	0,6	0,5
Ответственность работодателя	0,1	0,1	0
О комиссии по трудовым спорам	0,4	0	0,4
О коллективном трудовом споре	0,1	0,1	0
Исполнительное производство	0,9	0,4	0,5
Споры при банкротстве работодателя	0	0	0
О плановых и внеплановых проверках государственных органов	0,1	0,1	0
Иные вопросы	0	0	0
Всего	100,0	47,8	52,2

Настоящий обзор является продолжением ранее проведенных исследований «Актуальные проблемы правового регулирования разрешения трудовых споров (на материалах ЛФП за 2018–2019 г.)» и «Актуальные проблемы правового регулирования разрешения трудовых споров (на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)». В этих исследованиях был проведен анализ обращений в Правовое управление Аппарата ЛФП.

Таблица 49

Статистика обращений в Правовое управление за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
О судебной защите	1070	19,88
О работе государственной инспекции труда	212	3,9
О государственных органах, рассматривающих трудовые споры	154	2,84
О комиссии по трудовым спорам	3	0,06
О коллективном трудовом споре	4	0,07
Исполнительное производство	66	1,11
Споры при банкротстве работодателя	7	0,13
О плановых и внеплановых проверках государственных органов	2	0,04
Всего (о разрешении трудовых споров)	1518	27,95
Всего обращений в Правовое управление (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

Таблица 50

Статистика обращений в Правовое управление за 2020 год и первое полугодие 2021 года

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
О судебной защите	667	21,61
Сопровождение судебных споров	18	0,58
О работе государственной инспекции труда	100	3,24
О государственных органах, рассматривающих трудовые споры	9	0,20
Ответственность работодателя	1	0,03
О комиссии по трудовым спорам	3	0,1
О коллективном трудовом споре	1	0,03
Исполнительное производство	7	0,23
Споры при банкротстве работодателя	0	0
О плановых и внеплановых проверках государственных органов	1	0,03
Всего (о разрешении трудовых споров)	807	26,14
Всего обращений в Правовое управление за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	3087	

Из табл. 49 и 50 видно, что в 2020-м и первом полугодии 2021 года по сравнению с 2018–2019 годами произошло изменение доли обращений по вопросам разрешения трудовых споров. Она снизилась с 28 до 26,1 %, но все же остается на крайне высоком уровне, что подтверждает актуальность темы исследования.

Следует отметить, что, например, по теме судебной защиты нарушенных прав произошло увеличение доли обращений — с 20 до 21,6 % (22,2 %, если считать вопросы непосредственного сопровождения судебных споров). Несколько уменьшилось число обращений по вопросам работы государственной инспекции труда — с 4 до 3,2 %; по работе других государственных органов — с 3 до 0,3 %. Это, однако, скорее указывает на проблему, связанную с пандемией новой коронавирусной инфекции (COVID-19), когда возможность личного обращения в государственные органы была недоступна гражданам.

При рассмотрении приведенных показателей необходимо учитывать изменение круга лиц, которые обращались в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения правовой помощи. С марта 2020 года не ведется личный прием (за исключением отдельных случаев) как ЛФП, так и Государственной инспекцией в городе Санкт-Петербурге в помещении ЛФП. Это привело к тому, что за правовой помощью стали реже обращаться работники, не являющиеся членами профсоюзов, но потребность в реальной защите нарушенных прав увеличилась. Этот вывод подтверждается и изменением доли их обращений.

Таблица 51

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП

Тема консультации (обращения)	Всего (%)	Член профсоюза (%)	
		да	нет
Количество вопросов за 2018–2019 годы в % от числа обращений по вопросам разрешения трудовых споров:			
— о судебной защите	70	42	28
— о работе государственной инспекции труда	14	3	11
Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года в % от числа обращений по вопросам разрешения трудовых споров:			
— о судебной защите	82,7	40,9	41,8
— о работе государственной инспекции труда	12,4	3,3	9,0

Несмотря на некоторую положительную динамику, следует отметить важность рассматриваемой темы, актуальность которой не изменилась.

13.1. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В ч. 1 ст. 45 Конституции РФ закреплена гарантия государственной защиты прав и свобод человека и гражданина.

Одним из основных способов защиты прав и свобод является государственный надзор и контроль (ст. 352 ТК РФ), который осуществляет Федеральная инспекция труда.

Федеральная инспекция труда — единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда) (ч. 1 ст. 354 ТК РФ).

Среди прочих полномочий Федеральная инспекция труда осуществляет в соответствии с законодательством РФ производство по делам об административных правонарушениях (ст. 356 ТК РФ). К полномочиям Государственной инспекции труда относится выявление правонарушений, но не разрешение трудовых споров.

На это обстоятельство указал в апелляционном определении Саратовский областной суд, который разъяснил, что согласно абз. 2 ст. 356 ТК РФ в соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Абзацем 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ установлено, что государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

Учитывая приведенные положения трудового права и полномочия государственной инспекции труда, установленные абз. 2 ст. 356 и абз. 6 ст. 357 ТК РФ, можно сделать вывод, что государственный инспектор труда вправе устранить нарушения, допущенные в отношении работника, присущим данному органу административно-правовым способом — посредством вынесения обязательного для работодателя предписания.

Вместе с тем по смыслу данных законоположений при проведении проверок государственный инспектор труда выдает обязательное для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства. Трудовые споры, в том числе неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), рассматриваются в рамках статей 381–397 ТК РФ комиссиями по трудовым спорам или судами¹.

Федеральная инспекция труда выявляет правонарушения посредством плановых и внеплановых проверок предприятий (организаций). Предмет и порядок плановых и внеплановых проверок достаточно подробно регламентированы ст. 9 и 10 Федерального закона «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля

¹ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 13 февраля 2014 г. по делу № 33-809 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2IIVAw92>.

(надзора) и муниципального контроля»¹. Внеплановая проверка, в отличие от плановой, проводится трудовой инспекцией при наличии соответствующих оснований и не зависит от времени предыдущей проверки.

Рассматривая жалобу организации на действия Федеральной инспекции труда, Саратовский областной суд разъяснил, что основанием для проведения внеплановой проверки является в том числе поступление в федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан, индивидуальных предпринимателей, юридических лиц; информации от органов государственной власти — должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор); органов местного самоуправления, профессиональных союзов, средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников.

От имени Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) рассматривать дела об административных правонарушениях вправе:

- 1) главный государственный инспектор труда РФ, его заместители;
- 2) руководители структурных подразделений федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, — главные государственные инспекторы труда, их заместители;
- 3) главные государственные инспекторы труда в субъектах РФ, их заместители;
- 4) руководители структурных подразделений соответствующих государственных инспекций труда — главные государственные инспекторы труда, их заместители;

¹ Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (ред. от 8 марта 2022 г.) // Российская газета. 2008. 30 дек. № 266.

- 5) главные государственные инспекторы труда соответствующих государственных инспекций труда;
- 6) главные государственные инспекторы труда;
- 7) старшие государственные инспекторы труда;
- 8) государственные инспекторы труда (ст. 23.12 Кодекса РФ об административных правонарушениях — КоАП РФ)¹.

Следует отметить, что в КоАП РФ закреплён достаточно объёмный массив норм, предусматривающих ответственность работодателей. В отличие от прежней редакции, предусматривавшей всего два состава, современное содержание ст. 5.27 КоАП РФ состоит из семи составов. Более дифференцированно применяется ответственность за нарушения трудовых прав. Например, в ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрен такой вид наказания, как предупреждение. Из этого следует, что подход к определению вида наказания также стал более дифференцированным и зависит от тяжести совершенного правонарушения.

В ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрен общий состав, подразумевающий ответственность за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 3, 4 и 6 настоящей статьи и ст. 5.27.1 ТК РФ.

Ответственность по ч. 2 ст. 5.27 ТК РФ наступает в том случае, если лицо ранее подвергалось административному наказанию за аналогичное преступление. Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении разъяснил, что «под аналогичным правонарушением, указанным в ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, следует понимать совершение должностным лицом такого же, а не любого нарушения законодательства о труде и охране труда (например, первый раз должностное лицо не произвело расчет при увольнении одного, а позднее — при увольнении другого работника)» (п. 17)².

Примечателен различный подход законодателя и суда к субъекту указанного правонарушения. Если в самой норме субъект обезличен и назван просто «лицом», то в постановлении Пленума Верховного Суда он фигурирует как «должностное лицо», «что, по

¹ Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 г. № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса РФ об административных правонарушениях» (ред. от 19 декабря 2013 г.) // Российская газета. 2005. 19 апр. № 80.

всей видимости, не должно исключать правоприменение по смыслу, придаваемому данным разъяснением высшего судебного органа, также и в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»¹.

Ответственность за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), закреплена в ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ.

В ТК РФ аналогичная норма была в 2013 году расширена следующим содержанием: «работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу) (ст. 67.1 ТК РФ)».

Считаем, что профессор В. А. Болдырев достаточно справедливо высказался по этому поводу. Он считает, что «данную норму сложно назвать устраняющей неопределенность в правовом регулировании. Отношения по поводу оказания услуг или выполнения работ, когда соответствующие действия осуществляются без должного правового основания (в том числе в условиях отсутствия трудового договора), если их результаты имеют объективную полезность, ценность, являются по своей природе гражданско-правовыми. В силу такого поведения возникают кондикционные обязательства, которым посвящена гл. 60 ГК РФ «Обязательства вследствие неосновательного обогащения»².

Действительно, здесь не совсем понятен механизм реализации. В любом случае потребуются доказывать в суде либо наличие фактически сложившихся трудовых отношений, либо выполнение работ или услуг в рамках гражданско-правовых отношений.

Не дал соответствующих разъяснений и Конституционный Суд РФ, который лишь подтвердил, что оспариваемое положение ст. 67.1 ТК РФ представляет собой гарантию для физических лиц,

¹ Носова Ю. Б. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства: постановка вопроса о необходимости защиты работодателей // Вестник ВГУ. Сер. «Право». 2017. № 4. С. 183–192.

² Болдырев В. А. Устранение неопределенности в размере заработной платы // Право и экономика. 2014. № 11. С. 52–58.

приступивших к работе с разрешения не уполномоченного работодателем работника, призвано устранить неопределенность в вопросе оплаты фактически выполненной таким лицом работы (отработанного времени) и не может расцениваться как нарушающее права заявительницы, которая, как было установлено судом, получила плату за работу, выполненную в пользу общества с ограниченной ответственностью¹.

В основном суды ссылаются на п. 21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые относятся к микропредприятиям», в котором разъяснено, что при разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений ст. 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным.

Часть 4 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, но лишь в течение года.

Верховный Суд РФ прекратил производство по делу в связи с истечением сроков давности привлечения к административной ответственности, разъяснив при этом, что согласно ч. 1 ст. 4.5 КоАП (в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ) с 1 января 2015 года срок давности привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства составляет один год со дня совершения (обнаружения) административного правонарушения.

Вместе с тем по результатам проверки должностным лицом учреждению вменено ненадлежащее оформление трудовых

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 27 февраля 2020 г. № 330-О // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2iVAw92>.

договоров с неопределенным кругом работников; при заключении каких конкретно трудовых договоров и с какими работниками были допущены нарушения трудового законодательства, должностным лицом не определено и в соответствующих документах (акте проверки, протоколе об административном правонарушении, постановлении о назначении административного наказания) не указано. Эти сведения отсутствуют и в отношении дополнительных соглашений, если таковые заключались.

Кроме того, при вынесении решения по результатам рассмотрения поданных в порядке, предусмотренном ст. 30.1–30.2 КоАП РФ, жалоб на постановления должностного лица судья городского суда пришел к неправильному выводу о том, что нарушения требований трудового законодательства, выявленные в ходе проверки, допущены в результате одного бездействия, необоснованно объединил дела об административных правонарушениях и назначил учреждению административное наказание по правилам ч. 2 ст. 4.4 названного Кодекса¹.

Следующий состав административного правонарушения предусмотрен ч. 6 ст. 5. 27 КоАП РФ и устанавливает ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовного наказания деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.

Ю. Б. Носова в этой связи выявила две проблемы, требующие разрешения. Первая проблема связана с тем, что в практике государственных инспекций труда отсутствуют случаи квалификации действий работодателя по невыплате заработной платы в установленный срок даже с незначительными пропусками сроков (2–3 дня) в качестве малозначительных административных правонарушений и освобождения лица, его совершившего, от административной ответственности в соответствии со ст. 2.9 КоАП РФ. Кроме того, назначение административных наказаний нередко

¹ Постановление Верховного Суда РФ от 1 ноября 2018 г. № 3-АД18-7 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92>.

осуществляется государственными инспекторами труда без учета требований ст. 4.1 и 4.2 КоАП РФ, предполагающих назначение административного наказания с учетом характера совершенного административного правонарушения, личности виновного, его имущественного положения, обстоятельств, смягчающих административную ответственность. Предупреждение как мера административной ответственности предусмотрено ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, но практически не применяется государственными инспекциями труда. В качестве административного наказания чаще всего назначаются административные штрафы. Эту практику нельзя признать правильной и справедливой.

Второй проблемой является применение мер административной ответственности за «установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством». Очевидно, что законодатель в данном случае установил административную ответственность за выплату заработной платы менее минимального размера оплаты труда. Это следует из содержания ст. 133 ТК РФ, согласно которой минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории страны федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. То есть законодательством устанавливается минимальный размер оплаты труда, но в этой же статье указано, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. В связи с данной формулировкой и возникают случаи привлечения работодателей к административной ответственности за установление заработной платы ниже величины прожиточного минимума, даже если устанавливаемая и выплачиваемая заработная плата превышает минимальный размер оплаты труда¹. Следует отметить, что последнее замечание практически устранено в 2021 году, поскольку на 2022-й величина прожиточного минимума трудоспособного населения составит 13 793 рубля², а минимальный размер оплаты труда — 13 890 рублей в месяц³.

¹ Постановление Верховного Суда РФ от 1 ноября 2018 г. № 3-АД18-7.

² Федеральный закон от 6 декабря 2021 г. № 390-ФЗ «О федеральном бюджете на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов» // Российская газета. 2021. 10 дек. № 281.

³ Федеральный закон от 6 декабря 2021 г. № 406-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона „О минимальном размере оплаты труда“» // Российская газета. 2021. 10 дек. № 281.

Новая редакция ст. 5.27-1 КоАП РФ предусматривает пять составов административных правонарушений за нарушение трудовых прав в области охраны труда.

Нередко при проведении проверок государственными органами работодателей незаконно привлекают к административной ответственности. Нами подготовлен обзор судебных решений с наиболее типичными ошибками.

Больше всего дел рассматривают суды по требованию о взыскании денежных средств, затраченных на привлечение представителей. Как показывает практика, заявители чаще всего ошибочно относят эти расходы к убыткам, не воспринимая их как реальный ущерб. Для полного понимания данного вопроса следует обратиться к материалам практики.

Общество с ограниченной ответственностью «Феникс Групп» (далее — Общество) обратилось в Арбитражный суд Псковской области с исковым заявлением о взыскании с Российской Федерации в лице Федеральной службы по труду и занятости за счет средств казны Российской Федерации 50 тыс. рублей убытков, возникших в связи с оспариванием в Псковском районном суде Псковской области постановлений о назначении административного наказания, вынесенных в отношении Общества должностными лицами Государственной инспекции труда в Псковской области, а также 15 тыс. рублей расходов на оплату услуг представителя.

Как следует из судебного решения, должностным лицом Инспекции была проведена внеплановая выездная проверка в отношении Общества, по результатам которой установлен факт нарушения истцом норм трудового законодательства. Постановлением Инспекции Общество признано виновным в совершении административного правонарушения, ответственность за которое предусмотрена ч. 3 ст. 5.27 КоАП, ему назначено наказание в виде штрафа в размере 80 тыс. рублей.

Общество оспорило постановления Инспекции в судебном порядке.

Решениями Псковского районного суда от 31 мая 2016 года по делу № 12-20/2016 и от 2 июня 2016 года по делу № 12-21/2016 оспариваемые постановления были отменены, производства по делам прекращены на основании п. 3 ч. 1 ст. 30.7 КоАП РФ.

Суды первой и апелляционной инстанций пришли к выводу, что исковые требования правомерно заявлены как убытки. Заявитель представил документальное подтверждение фактических расходов, в связи с чем суд апелляционной инстанции сделал вывод о разумности их стоимости в размере, определенном судом первой инстанции.

Кассационная инстанция, изучив материалы дела и проверив правильность применения судами норм материального и процессуального права, не нашла оснований для удовлетворения жалобы в силу следующего.

Исходя из разъяснений, содержащихся в п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 года № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях», расходы на оплату труда адвоката или иного лица, участвовавшего в производстве по делу в качестве защитника, не отнесены к издержкам по делу об административном правонарушении. Поскольку в случае отказа в привлечении лица к административной ответственности либо удовлетворения его жалобы на постановление о привлечении к административной ответственности этому лицу причиняется вред в связи с расходами на оплату труда лица, оказывавшего юридическую помощь, эти расходы на основании ст. 15, 1069 и 1070 ГК РФ могут быть взысканы в пользу этого лица за счет средств соответствующей казны (казны РФ, субъекта РФ).

В данном случае истцом выбран способ защиты гражданских прав (путем возмещения убытков) в соответствии с положениями ст. 8 и 12 ГК РФ.

Согласно ст. 15 ГК РФ расходы, которые лицо произвело для восстановления нарушенного права, относятся к реальному ущербу и возмещаются в составе убытков по требованию лица, право которого нарушено.

Согласно ст. 1069 ГК РФ вред, причиненный гражданину или юридическому лицу в результате незаконных действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления либо должностных лиц этих органов, в том числе в результате издания не соответствующего закону или иному правовому акту документа государственного органа или органа местного

самоуправления, подлежит возмещению. Вред возмещается за счет соответственно казны РФ, субъекта РФ или муниципального образования.

Таким образом, расходы, которые направлены на восстановление нарушенного права, относятся к реальному ущербу и возмещаются в составе убытков по требованию лица, право которого нарушено.

Каких-либо ограничений в отношении возмещения имущественных затрат на представительство в суде интересов лица, чье право нарушено, законодателем не установлено, поэтому такой способ защиты гражданских прав, как взыскание убытков в порядке, предусмотренном ст. 15, 16 и 1069 ГК РФ, может быть использован в том числе для возмещения расходов на представительство интересов в суде и на оказание юридических услуг.

Исходя из ч. 1 и 2 ст. 110 АПК РФ, судебные расходы, понесенные лицами, участвующими в деле, в пользу которых принято судебное решение, взыскиваются арбитражным судом с другой стороны. Расходы на оплату услуг представителя, понесенные лицом, в пользу которого принят судебный акт, взыскиваются арбитражным судом с другого лица, участвующего в деле. Заявляя о чрезмерности подлежащих взысканию расходов на оплату услуг представителей, другая сторона должна представить суду доказательства. При отсутствии доказательств суды вправе по собственной инициативе возместить расходы в разумных, по их мнению, пределах лишь при условии явного превышения таких пределов¹.

Таким образом, при отмене постановления об административном правонарушении заинтересованные лица вправе потребовать возмещения расходов на оплату представителя. Эти расходы не отнесены к издержкам по административным делам. Суды считают, что в таком случае лицу причиняется реальный вред в связи с расходами на оплату представителя, который возмещается в составе убытков по требованию лица, чье право нарушено.

Вред, причиненный незаконными действиями (бездействием) государственного органа, подлежит возмещению при установлении совокупности следующих обстоятельств:

¹ Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 3 ноября 2017 г. по делу № А52-3815/2016 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwR6HE>.

- противоправности действий (бездействия) ответчика;
- факта и размера понесенного ущерба;
- причинно-следственной связи между действиями ответчика и возникшими убытками.

Следующий вопрос, возникающий при взыскании расходов на оплату представителя, — злоупотребление правом. В этом плане суды установили следующую позицию.

Общество с ограниченной ответственностью Транспортная компания «Ространс» (далее — Общество) обратилось в Арбитражный суд Республики Коми к Государственной инспекции труда в Республике Коми, Управлению Федерального казначейства по Республике Коми, Федеральной службе по труду и занятости о взыскании 74 тыс. рублей убытков.

Постановлением Инспекции в отношении Общества были составлены акт проверки, предписание, протокол и постановление о привлечении к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Общество оспорило названные документы Инспекции в судебном порядке.

По решению суда вышеуказанные постановления были отменены, а производства по административным делам в отношении Общества и его должностных лиц прекращены в связи с отсутствием состава правонарушения.

Для ведения вышеуказанных процессов Общество заключило договор о предоставлении юридических услуг, согласно которому исполнитель обязался оказать юридические услуги, связанные с представлением интересов Общества в деле. Посчитав, что расходы на оплату юридических услуг являются убытками, возникшими в результате неправомерных действий должностных лиц Гострудинспекции, Общество обратилось в арбитражный суд с иском о взыскании убытков в размере вышеуказанных расходов.

Признавая исковые требования Общества обоснованными и подлежащими удовлетворению, суд указал следующее. В соответствии со ст. 15 ГК РФ лицо, право которого нарушено, может требовать полного возмещения причиненных ему убытков, если законом или договором не предусмотрено возмещение убытков в меньшем размере. В силу п. 1 ст. 1064 ГК РФ вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также имуществу юриди-

ческого лица, подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред.

Суды установили и материалами дела подтверждается, что для восстановления нарушенного права Общество понесло расходы на оплату услуг представителя. Факт оказания услуг и оплата этих услуг подтверждаются документами, представленными Обществом. Суды правомерно указали, что расходы Общества возникли вследствие неправомерного возбуждения административным органом дела о привлечении Общества к административной ответственности и являются его убытками, подлежащими компенсации. При этом довод ответчика, что заключение договора на оказание юридических услуг является злоупотреблением правом, был опровергнут судом апелляционной инстанции, поскольку заключение договора в данном случае соответствует обычному поведению хозяйствующего субъекта в аналогичных ситуациях¹. Таким образом, суд ответил на вопрос, часто задаваемый в судах при истребовании издержек на оплату услуг представителей, является ли этот факт злоупотреблением правом, направленным на обогащение за счет средств федерального бюджета.

Из Определения Конституционного Суда РФ от 20 февраля 2002 года № 22-О следует, что каких-либо ограничений в отношении возмещения имущественных затрат на представительство в суде интересов лица, чье право нарушено, законодателем не установлено, поэтому такой способ защиты гражданских прав, как взыскание убытков в порядке, предусмотренном ст. 15, 16, 1069 ГК РФ, может быть использован в том числе для возмещения расходов на представительство интересов в суде и на оказание юридических услуг.

Согласно правовой позиции, содержащейся в п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 года № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях», расходы на оплату труда адвоката или иного лица, участвовавшего в производстве по делу в качестве защитника, не отнесены к издержкам по делу об административном правонарушении. Поскольку в случае отказа в привлечении лица к админи-

¹ Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 4 апреля 2016 г. по делу № А29-7961/2015 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

стративной ответственности либо удовлетворения его жалобы на постановление о привлечении к административной ответственности этому лицу причиняется вред в связи с расходами на оплату труда лица, оказывавшего юридическую помощь, эти расходы на основании ст. 15, 1069, 1070 ГК РФ могут быть взысканы в пользу этого лица за счет средств соответствующей казны.

Таким образом, как обоснованно указали суды, Федеральная служба по труду и занятости по отношению к Государственной инспекции труда в Республике Коми является главным распорядителем бюджетных средств.

Суды установили и материалами дела подтверждается, что для восстановления нарушенного права истец понес расходы на оплату услуг представителя, участвовавшего в качестве защитника в суде при рассмотрении административных дел, возбужденных в отношении Общества в сумме 35 тыс. рублей. Факт оказания услуг подтверждается актом приема-сдачи от 10 июля 2015 года, оплата услуг — представленными расходными кассовыми ордерами. Суды правомерно указали, что расходы Общества возникли вследствие неправомерного возбуждения административным органом дел о привлечении Общества к административной ответственности и являются его убытками, подлежащими компенсации. Оценив в порядке ст. 71 АПК РФ представленные в дело доказательства, суды пришли к выводу, что взыскание расходов на оплату услуг представителя Общества в размере 27 тыс. рублей является обоснованным.

Роструд не представил доказательств, обосновывающих уменьшение суммы взысканных расходов. Наличие признаков злоупотребления правом со стороны Общества суды не установили¹.

Таким образом, ответчиками по делам о возмещении убытков, причиненных незаконным привлечением к административной ответственности, являются распорядители бюджетных средств.

Неоднозначно решается вопрос относительно того, признается ли правонарушение по ч. 3 ст. 5.27-1 КоАП РФ длящимся.

В соответствии со ст. 225 ТК РФ все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели — индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране

¹ Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 4 августа 2016 г. по делу № А29-7961/2015 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Для всех поступающих на работу, а также для лиц, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Работодатель обеспечивает обучение поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, а затем периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Государство содействует организации обучения по охране труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и обеспечивает подготовку специалистов в области охраны труда.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 24 марта 2005 года № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» разъяснил, что согласно ч. 2 ст. 4.5 КоАП РФ длящимся является такое административное правонарушение (действие или бездействие), которое выражается в длительном непрекращающемся невыполнении или ненадлежащем выполнении предусмотренных законом обязанностей.

13.2. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Актуальность темы исследования заключается в том, что обращение работника в органы государственного контроля (надзора) для привлечения работодателя к административной ответственности за нарушение трудового законодательства — один из способов восстановить свои нарушенные права.

Проведенный анализ правового регулирования показывает следующее.

1. Органы государственного контроля (надзора) допускают нарушения при привлечении работодателей к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

2. Работодатели достаточно хорошо осведомлены о своих правах при их привлечении к административной ответственности за нарушение трудового законодательства, поэтому успешно обжалуют решения органов государственного контроля (надзора).

3. Пункт 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» указывает, что судам необходимо учитывать: при пропуске работником срока исковой давности в качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться ситуации, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, такие как: болезнь работника, командировка, невозможность обращения в суд из-за обстоятельств непреодолимой силы, необходимости ухаживать за тяжелобольными членами семьи и т. п.

Кроме того, к таким ситуациям относят своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Такое регулирование крайне важно для работника, так как позволяет своевременно обращаться в суд, не игнорируя возможности досудебного разрешения спора.

4. Для работника, который обращается в государственную инспекцию труда, крайне важно, чтобы его заявление было своевременно рассмотрено. В ином случае возникают риски несоблюдения работником сроков исковой давности, что может повлечь отказ в защите его нарушенных трудовых прав.

5. Как видно из приведенных обращений граждан и судебной практики, для работников приоритетным способом защиты своих трудовых прав является обращение в государственную инспекцию труда, а не в суд.

6. Профсоюзные организации содействуют работникам в осуществлении защиты их нарушенных трудовых прав любым способом, предусмотренным действующим законодательством.

7. Расходы на оплату труда адвоката или иного лица, участвовавшего в производстве по делу в качестве защитника, не отнесены к издержкам по делу об административном правонарушении. Поскольку в случае отказа в привлечении лица к административной ответственности либо удовлетворения его жалобы на постановление о привлечении к административной ответственности этому лицу причиняется вред в связи с расходами на оплату труда лица, оказывавшего юридическую помощь, эти расходы на основании ст. 15, 1069 и 1070 ГК РФ могут быть взысканы в пользу этого лица за счет средств соответствующей казны.

8. Вред, причиненный незаконными действиями (бездействием) государственного органа, подлежит возмещению при установлении совокупности следующих обстоятельств:

- противоправности действий (бездействия) ответчика;
- факта и размера понесенного ущерба;
- причинно-следственной связи между действиями ответчика и возникшими убытками.

9. Ответчиками по делам о возмещении убытков, причиненных незаконным привлечением к административной ответственности, являются распорядители бюджетных средств.

10. Суд вправе снизить заявленные суммы расходов, подлежащие взысканию в качестве убытков, причиненных неправомерными действиями при привлечении к административной ответственности за нарушение трудовых прав, с учетом критериев разумности и соразмерности взыскания, необходимости соблюдения баланса прав лиц, участвующих в деле.

Глава 14

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Правовое регулирование материальной ответственности сторон трудового договора — сложный и важный вопрос трудового законодательства, тесно связанный с системой оплаты труда, определяющей, как работник будет вознагражден за свой труд, а его потери, в том числе ущерб здоровью, будут компенсированы. Поэтому в исследовании за основу была взята статистика обращений по вопросам оплаты труда.

С одной стороны, за любое нарушение обязательств по оплате труда работодатель должен нести ответственность не только перед государством, но и перед работником (материальную ответственность). Однако и работник, если он наносит имущественный вред работодателю, обязан возместить его.

Таким образом, в настоящем исследовании рассматриваются проблемы регулирования материальной ответственности сторон трудового договора в следующих тематических разделах.

1. Апробация ранее выявленных проблем в правовом регулировании и путей их решения. В разделе представлен краткий анализ ранее проведенного исследования по аналогичной теме, основанного на материалах 2018–2019 годов, в целях проверки сделанных в нем выводов.

2. Анализ правового регулирования оплаты труда.

Исследуются проблемы, которые не были затронуты в ранее проведенном исследовании, а также более подробно анализируются вопросы материальной ответственности работников и работодателей.

Анализ проблем правового регулирования материальной ответственности сторон трудового договора проводится на основании информации, получаемой ЛФП из обращений граждан и профсоюзных организаций, совместной работы правовой и технической инспекций труда ЛФП, процесса обучения членов профсоюзов, взаимодействия с членскими организациями ЛФП, органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной

Таблица 52

Статистика обращений в ЛЮП

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год				Количество вопросов за первое полугодие 2021 года				Количество вопросов за 2020 и первое полугодие 2021 года			
	Всего	Член профсоюза		нет	всего	Член профсоюза		нет	Всего	Член профсоюза		нет
		да	нет			да	нет			да	нет	
Задержка выплаты заработной платы (неначисленной) — отказ от оплаты труда	213	52	161		40	20	20		253	72	181	
Невыплата начисленной заработной платы	7	5	2		3	2	1		10	7	3	
Приостановка работы в связи с задержкой заработной платы	0	0	0		2	2	0		2	2	0	
Стимулирующие выплаты (премирование)	18	14	4		16	14	2		34	28	6	
Индексация заработной платы	16	13	3		2	2	0		18	15	3	
Оплата сверхурочной работы, простоя, праздничных и выходных дней, дополнительных дней	54	38	16		10	6	4		64	44	20	
Оплата труда при неполном рабочем времени	* не учитывались до 2021 года											
Оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего времени	* не учитывались до 2021 года											
О нормировании труда	2	2	0		0	0	0		2	2	0	
О «серой» заработной плате	5	3	2		1	0	1		6	3	3	
О минимальной заработной плате	0	0	0		2	0	2		2	0	2	
Об удержаниях из зарплаты (НДФЛ, алименты)	1	0	1		3	3	0		4	3	1	
Привлечение к материальной ответственности	6	3	3		2	2	0		8	5	3	
Проверка расчета заработной платы	* не учитывались до 2021 года											
Иные вопросы оплаты труда	7	7	0		8	8	0		15	5	0	
Всего	329	137	192		90	60	30		419	197	222	

власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

База аналитики. Обзор правового регулирования материальной ответственности сторон трудового договора строится на базе обобщения:

— обращений граждан в ЛФП (419), в том числе 197 обращений граждан — от членов профсоюза, 222 — от работников, не состоящих в профсоюзах;

— информации, полученной в ходе обучающих семинаров и инструктивно-методических совещаний с профсоюзными работниками и активом;

— совместной работы ЛФП с членскими организациями;

— совместной работы ЛФП с органами государственного контроля (надзора), органами исполнительной власти Санкт-Петербурга и Ленинградской области, иными органами и организациями.

Из 419 обращений, поступивших в ЛФП от работников за рассматриваемый период, больше всего вопросов связано с задержкой выплаты заработной платы (72 поступило от членов профсоюзов, 181 — от работников, не являющихся членами профсоюзов), а также оплаты сверхурочной работы, простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней (44 — от членов профсоюзов, 20 — от остальных). По вопросам материальной ответственности — 5 обращений поступили от работников, являющихся членами профсоюзов, 3 — от работников, не являющихся членами профсоюзов.

Статистика обращений работников в ЛФП по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора отражена в табл. 52.

В табл. 53 показано процентное соотношение обращений работников по основным вопросам материальной ответственности сторон трудового договора.

Настоящий обзор является продолжением ранее проведенного исследования на тему «Актуальные проблемы правового регулирования материальной ответственности сторон трудового договора (на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)». Данные по обращениям в 2018–2019 годах и в 2020 — первом полугодии 2021 года представлены в табл. 54 и 55 соответственно.

Таблица 53

**Процентное соотношение обращений работников
по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора**

Тема консультации (обращения)	Количество вопросов за 2020 год и первое полугодие 2021 года (%)		
	Всего	Член профсоюза	
		да	нет
Задержка выплаты заработной платы (неначисленной) — отказ от оплаты труда	60,4	17,2	43,2
Невыплата начисленной заработной платы	2,4	1,7	0,7
Приостановка работы в связи с задержкой заработной платы	0,5	0,5	0
Стимулирующие выплаты (премирование)	8,1	6,7	1,4
Индексация заработной платы	4,3	3,6	0,7
Оплата сверхурочной работы, простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней	15,3	10,5	4,8
Оплата труда при неполном рабочем времени	0	0	0
Оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего времени	0,2	0,2	0
О нормировании труда	0,5	0,5	0
О «серой» заработной плате	1,4	0,7	0,7
О минимальной заработной плате	0,5	0	0,5
Об удержаниях из зарплаты (НДФЛ, алименты)	1,0	0,7	0,2
Привлечение к материальной ответственности	1,9	1,2	0,7
Проверка расчета заработной платы	0	0	0
Иные вопросы оплаты труда	3,6	3,6	0
Всего	100,0	47,0	53,0

Таблица 54

Статистика обращений в Правовое управление ЛФП за 2018–2019 годы

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Оплата труда (общие вопросы)	28	0,52
Задержка выплаты заработной платы (неначисленной) — отказ от оплаты труда	434	7,99
Невыплата начисленной заработной платы	37	0,68
Приостановка работы в связи с задержкой заработной платы	38	0,7
О премировании	54	0,99
Индексация заработной платы	21	0,39
Об оплате сверхурочной работы, оплата простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней	74	1,36

Окончание табл. 54

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
О «серой» заработной плате	8	0,15
О минимальной заработной плате	37	0,68
О нормировании труда	2	0,04
Об удержаниях из зарплаты (НДФЛ, алименты)	16	0,29
О привлечении к материальной ответственности	5	0,09
Всего (о материальной ответственности)	754	13,88
Всего обращений в Правовое управление (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	5432	

Таблица 55

**Статистика обращений в Правовое управление за 2020
и первое полугодие 2021 года**

Тема консультации (обращения)	Всего	
	кол-во	%
Задержка выплаты заработной платы (неначисленной) — отказ от оплаты труда	253	8,2
Невыплата начисленной заработной платы	10	0,32
Приостановка работы в связи с задержкой заработной платы	2	0,06
Стимулирующие выплаты (премирование)	34	1,1
Индексация заработной платы	18	0,58
Оплата сверхурочной работы, простоя, праздничных и выходных дней, донорских дней	64	2,07
Оплата труда при неполном рабочем времени	0	0
Оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего времени	1	0,03
О нормировании труда	2	0,06
О «серой» заработной плате	6	0,19
О минимальной заработной плате	2	0,06
Об удержаниях из зарплаты (НДФЛ, алименты)	4	0,13
Привлечение к материальной ответственности	8	0,26
Проверка расчета заработной платы	0	0,0
Иные вопросы оплаты труда	15	0,49
Всего о материальной ответственности	419	13,57
Всего обращений в Правовое управление за указанный период (процентное соотношение рассчитано в зависимости от этого показателя)	3087	

Из таблиц видно, что количество обращений по вопросам о невыплате заработной платы осталось практически без изменений —

8 и 8,2 %, что указывает на наличие значительных практических проблем в этой области. Число обращений по вопросам привлечения к материальной ответственности возросло (от 0,09 до 0,26 %), и хотя их немного, увеличение указывает на растущий интерес работников к данному вопросу.

При рассмотрении полученных данных необходимо учитывать изменение круга лиц, которые обращались в Правовое управление Аппарата ЛФП для получения правовой помощи. С марта 2020 года не ведется личный прием (за исключением отдельных случаев) ни ЛФП, ни Государственной инспекцией в городе Санкт-Петербурге в помещении ЛФП. В итоге за правовой помощью стали реже обращаться работники, не являющиеся членами профсоюзов.

14.1. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Конституция РФ закрепляет основополагающий принцип трудовых отношений — право на вознаграждение за трудовую деятельность.

Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949) (ратифицирована Указом Президиума ВС СССР от 31 января 1961 г.) определяет заработную плату как «независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, могущие быть исчисленными в деньгах и установленные соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны»¹.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ оплата труда работников — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических услови-

¹ Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г.) (с изм. от 23 июня 1992 г.) // Ведомости ВС СССР. 1961. 1 нояб. № 44. Ст. 447.

ях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Государственные гарантии по оплате труда предусмотрены ст. 130 ТК РФ:

— установление величины минимального размера оплаты труда в РФ;

— ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

— ограничение оплаты труда в натуральной форме;

— сроки и очередность выплаты заработной платы и др.

В 2004 году Госкомстат РФ утвердил согласованные с российскими министерствами финансов, экономического развития и торговли, труда и социального развития унифицированные формы первичной документации по учету труда и его оплате.

Из-за продолжающихся задержек вопросы сроков и очередности выплаты заработной платы остаются актуальными. 3 июля 2016 года Федеральным законом № 272-ФЗ ч. 6 ст. 136 ТК РФ была изложена в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена». Даты выплаты заработной платы определяются локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

Согласно ст. 142 ТК РФ лица, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Материальная ответственность, предусмотренная ст. 236 ТК РФ, наступает независимо от оснований допущенной задержки. По правилам ст. 236 ТК РФ в случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплачен-

ных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Денежная компенсация в случае задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, является для работодателя обязательной. Сумма компенсации должна быть указана в расчетном листке. Размер выплаченной работнику денежной компенсации может быть повышен локальным нормативным актом, коллективным или трудовым договором. Обязанность по выплате компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Верховный Суд РФ в своем Постановлении от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» отмечает, что суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в случае спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Если размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, определен коллективным договором или трудовым договором, то суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляции¹.

Среди рассматриваемых судами дел бóльшую часть составляют дела о привлечении к материальной ответственности в случае задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в связи с банкротством. Анализ судебной практики показал, что при рассмотрении дел по факту неначисления и невыплаты заработной платы и процентов (денежной компен-

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24 ноября 2015 г.) // Российская газета. 2006. 31 дек. № 297.

сации) за задержку заработной платы при процедуре банкротства суды принимают решения в зависимости от обстоятельств.

Так, Арбитражным судом Московского округа было отказано в удовлетворении жалобы на бездействие конкурсного управляющего, выразившееся в неначислении и невыплате процентов за задержку выплаты заработной платы. Определение оставлено без изменения, так как, по мнению суда, сам по себе факт наличия задолженности перед кредитором по денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, установленной вступившим в законную силу судебным актом, не является основанием для погашения конкурсным управляющим данной задолженности вне очереди¹.

Постановлением Арбитражного суда Дальневосточного округа было принято решение о привлечении к ответственности руководителя по ч. 3 ст. 14.13 КоАП РФ за нарушение законодательства о несостоятельности (банкротстве). Требование было удовлетворено, поскольку сроки направления платежных поручений на выплату заработной платы, выходного пособия, компенсации за несвоевременную выплату зарплаты и выходного пособия были нарушены².

Арбитражным судом Московского округа было отказано в удовлетворении жалобы на действия конкурсного управляющего, поскольку кредитором не было подтверждено выполнение трудовых обязанностей в заявленный период, в связи с чем отсутствуют основания для начисления заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск и штрафных санкций за невыплату заработной платы. Кроме того, у конкурсного управляющего в спорный период отсутствовали подлинники документы, подтверждающие обоснованность отнесения расходов по авансовым отчетам к первой очереди текущих платежей, при этом денежных средств для погашения иных очередей текущих платежей в конкурсную массу не поступило³.

¹ Постановление Арбитражного суда Московского округа от 20 мая 2021 г. № Ф05-9361/2018 по делу № А41-20611/2016 // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

² Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 19 ноября 2020 г. № Ф03-4377/2020 по делу № А04-9119/2019 // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

³ Постановление Арбитражного суда Московского округа от 21 сентября 2020 г. № Ф05-21520/2016 по делу № А40-77175/2016 // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт].

Арбитражным судом Московской области была рассмотрена жалоба, поступившая от М. на действия (бездействие) конкурсного управляющего ЗАО «Стройсервис» Д., в которой заявитель просил: признать незаконным бездействие конкурсного управляющего ЗАО «Стройсервис» Д., выразившееся в неначислении и невыплате процентов (денежной компенсации), предусмотренных ст. 236 ТК РФ; обязать ответчика исполнить решение Сергиево-Посадского городского суда в полном объеме и взыскать с ответчика компенсацию за задержку заработной платы с апреля по ноябрь 2017 года в размере 374 тыс. 874 рубля 11 копеек и компенсации за задержку выплаты средней заработной платы за второй и третий месяцы со дня увольнения в период с июня 2017 года по июнь 2019 года в размере 240 тыс. 50 рублей 39 копеек; взыскать с ответчика в пользу истца компенсацию за просрочку выплаты компенсации по заработной плате с декабря 2017 года по март 2020-го в размере 154 тыс. 741 рубль 74 копейки; взыскать с ответчика в пользу истца дополнительно компенсацию за просрочку выплаты средней заработной платы за второй и третий месяцы со дня увольнения в период с 4 июня 2019 года по 31 апреля 2020-го в сумме 90 тыс. 905 рублей 8 копеек.

Судом в удовлетворении жалобы было отказано на том основании, что сам по себе факт наличия задолженности перед М. по денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, установленной судебным актом, не является основанием для погашения конкурсным управляющим Д. данной задолженности вне очереди, поскольку основополагающей целью банкротства является соразмерное и пропорциональное удовлетворение требований всех кредиторов должника с учетом порядка, установленного ст. 134 Закона о банкротстве.

Также суд указал, что документы, подтверждающие нарушение конкурсным управляющим очередности удовлетворения требований кредиторов, в материалах дела отсутствуют. Заявителем не представлено достоверных доказательств, свидетельствующих о начале расчетов с кредиторами ЗАО «Стройсервис» по иным текущим платежам. Доказательств того, что требования М. должны были погашаться перед иными текущими требованиями кредито-

ров, в том числе текущими требованиями второй очереди, относящимися к одной очереди с заявленными, не представлено.

С учетом изложенного суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии доказательств нарушения конкурсным управляющим Д. норм действующего законодательства¹.

В деле о нарушении, допущенном арбитражным управляющим, выразившемся в несвоевременном расчете с работниками, суд исходил из того, что К., осуществляя полномочия руководителя должника — ООО «Городские очистные сооружения», действуя добросовестно и разумно, должна была принять незамедлительные меры в целях осуществления полного расчета с работниками и направить платежные поручения в банк не позднее даты прекращения трудовых правоотношений (договоров) с ними. Однако К. соответствующие платежные поручения на выплату заработной платы уволенных работников предприятия представила в банк несвоевременно, с нарушением установленного трудовым законодательством срока.

Пункт 1 ст. 136 Закона о банкротстве предусматривает особые правила о компенсациях, причитающихся работникам в связи с нарушением установленных трудовым законодательством сроков выплат: на требования работников по основному долгу начисляются проценты в соответствии с трудовым законодательством, которые удовлетворяются в составе требований кредиторов второй очереди. Размер указанных процентов определен ст. 236 ТК РФ.

При этом суммы исчисляются самим арбитражным управляющим при расчетах с кредиторами и погашаются им одновременно с погашением основных требований работников до расчетов с реестровыми кредиторами третьей очереди удовлетворения. В таком же порядке исчисляются и погашаются в составе текущих требований кредиторов второй очереди проценты, предусмотренные ст. 236 ТК РФ за задержку выплаты текущей заработной платы и других текущих платежей, причитающихся работникам (п. 2 ст. 134, п. 1 ст. 136 Закона о банкротстве).

Из материалов дела следует, что начисленные уволенным работникам компенсации за задержку выплат заработной платы,

¹ Постановление Арбитражного суда Московского округа от 20 мая 2021 г. по делу № А 41-20611/2016 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

выходных пособий работникам предприятия предъявлены арбитражным управляющим с нарушением установленном законом срока¹.

Таким образом, при начислении процентов за несвоевременную выплату заработной платы за работником остается право на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием в результате инфляции.

В практике обращений работников в ЛФП за защитой нарушенных трудовых прав особую категорию представляют вопросы, связанные с индексацией заработной платы. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы регулируется ст. 134 ТК РФ. Индексация заработной платы также учитывается в обеспечении повышения ее уровня в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели — в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Проблема заключается прежде всего в отсутствии самого понятия «индексация». Законодатель установил обязанность работодателя проводить индексацию, но не сформулировал определение этого термина. Трудовое законодательство требует проводить индексацию от всех без исключения работодателей, но при этом не регламентирует порядок ее проведения. В то же время считается нарушением отсутствие у конкретного работодателя порядка индексации, закрепленного в локальном акте, коллективном или трудовом договоре. Выявив такое правонарушение, государственная инспекция труда обязана составить предписание, являющееся одной из административных процедур по контролю за исполнением обязательных требований законодательства РФ и принятию мер по пресечению выявленных нарушений. Помимо этого, руководитель, допустивший правонарушение, подлежит привлечению к административной ответственности. Ответственность наступает и в том случае, если порядок индексации закреплен

¹ Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 19 ноября 2020 г. № Ф03-4377/2020.

в соответствующих документах организации, но фактически по итогам года, в течение которого Росстат зафиксировал рост потребительских цен, она не была сделана.

Не прояснило ситуацию и письмо, подготовленное Министерством здравоохранения и социального развития РФ и Федеральной службой по труду и занятости «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем», в котором повторяются положения ТК РФ¹. Между тем в ТК РФ отсутствуют какие-либо требования к порядку проведения индексации. Поэтому если работодатель не является руководителем государственного органа, органа местного самоуправления, государственного или муниципального учреждения, он волен самостоятельно определять порядок индексации и условия ее проведения.

Буквальное толкование положений ст. 134 ТК РФ свидетельствует о том, что индексация является не единственным способом повышения заработной платы: «Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги» (ст. 134 ТК РФ). Полагаем, что другими способами являются повышение окладов, выплата премий, установление надбавок и т. п.

В то же время судебная практика свидетельствует о том, что проведение индексации зависит от экономических показателей организации. Так, Истец, обратившись в СК Московского городского суда с требованием об индексации ответчиком его заработной платы, ссылался на то, что условиями коллективного договора, отраслевыми соглашениями по авиационной промышленности предусмотрена обязанность работодателя ежегодно индексировать заработную плату работников, но ответчик указанную обязанность не исполнил, заработную плату не проиндексировал.

Из Апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда следует, что, согласно коллективному договору, рост зарплаты в АО осуществляется прежде всего за счет увеличения объемов производства, повышения

¹ Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Федеральной службы по труду и занятости от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1 // СПС «Консультант-Плюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=AMS&n=395635#yr2puHT88BTh1Fe01>.

эффективности труда. Исходя из этого, суд пришел к выводу, что обязанность работодателя по индексации заработной платы не является безусловной, а зависит от различных факторов, в том числе экономических показателей организации. У организации на момент рассмотрения спора сложилось тяжелое финансовое положение, открыто производство о несостоятельности (банкротстве), а значит, проведение индексации невозможно и требования об этом подлежат отклонению¹.

Такое решение согласуется с позицией Конституционного Суда РФ, который разъяснил: «В силу предписаний статей 2, 130 и 134 данного Кодекса индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. Нормативные положения, предоставляющие работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, права самостоятельно (в том числе с участием представителей работников) устанавливать порядок индексации заработной платы, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя, и не могут рассматриваться как неопределенные и нарушающие их конституционные права»².

В другой жалобе в Конституционный Суд РФ заявитель В. В. Елисеев усмотрел нарушение своих конституционных прав в том, что ст. 134 ТК РФ в силу неопределенности ее содержания допускает неоднозначное понимание в правоприменительной практике, в частности не содержит ответа на вопрос, является ли индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен обязанностью не относящегося к бюджетной сфере работодателя, не обеспечивает государственной гарантии, предусмотренной ст. 130 ТК РФ, и ставит работников в разное положение в зависимости от вида работодателя, что противоречит ст. 19 Конституции РФ.

Ранее судом ему было отказано в удовлетворении исковых требований об обязанности работодателя внести в Положение об оплате

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 14 сентября 2017 г. по делу № 33-32808/2017 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqepuHTT0dwRp6HE>.

² Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. № 913-О-О // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92>.

труда пункт об обязательной индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Отказ был обоснован еще и тем, что за период с 2009 по 2012 год работодатель дважды повышал В. В. Елисееву должностной оклад, то есть принимал меры по увеличению реального содержания заработной платы.

В разъяснении Конституционного Суда РФ указывалось, что разный порядок осуществления данной государственной гарантии для работников государственных органов, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждений и иных работодателей предусмотрен федеральным законодателем для защиты работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения и одновременно, через институт социального партнерства, гарантирует участие работников и их представителей в принятии соответствующего согласованного решения в одной из указанных в оспариваемой норме правовых форм.

Такое правовое регулирование учитывает особенности правового положения работодателя, не относящегося к бюджетной сфере, и вместе с тем не позволяет ему лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от выплаты компенсации, поскольку предполагает определение ее размера, порядка и условий ее предоставления при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации¹.

Решения судов полностью согласуются с выводами Конституционного Суда РФ. Единственным препятствием для принятия правильного решения является неустановление юридически значимых обстоятельств.

Помимо определения понятий в ТК РФ необходимо установить критерии финансового положения организации, при которых индексация невозможна. Отсутствие критериев позволяет работодателю самостоятельно определять возможность исполнения обязательств по индексации.

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 г. № 1707-О // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

Только при таких условиях возможна материальная ответственность работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

В практике трудовой деятельности возмещение работником нанесенного работодателю ущерба встречается реже, но правовая регламентация в этой части также вызывает вопросы. Возмещение работником нанесенного работодателю ущерба регламентировано в гл. 39 ТК РФ. Так, в ст. 238 ТК РФ указано, что работник обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. В ч. 2 указанной нормы раскрывается понятие прямого действительного ущерба: это «реальное уменьшение личного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам».

Если ущерб превышает средний месячный заработок работника и в отношении него не установлена полная материальная ответственность, то либо работник добровольно возмещает ущерб, либо работодатель должен взыскивать ущерб через суд (в размере среднего заработка). Если ущерб меньше среднего месячного заработка, то достаточно приказа работодателя о взыскании ущерба.

Случаи, когда на работника возлагается материальная ответственность в полном размере, указаны в ст. 243 ТК РФ (в основном это противоправные действия работника, а не допущенная ошибка). Такая ответственность наступает на основании договора о полной материальной ответственности (как один из случаев наступления полной материальной ответственности по ст. 243 ТК РФ) и возможна только тогда, когда с работником можно заключить соответствующий договор (Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85). В иных случаях материальная ответственность возможна только в размере среднего месячного заработка.

Привлечение работника к материальной ответственности осуществляется одним из следующих способов (ст. 248 ТК РФ), применение которых зависит от размера ущерба и согласия или несогласия работника возместить ущерб добровольно.

1. Если сумма ущерба не превышает средний месячный заработок работника, то взыскание осуществляется путем издания работодателем распоряжения и удержания денежных средств из заработной платы работника. Распоряжение должно быть выпущено не позднее одного месяца с момента определения размера причиненного ущерба.

2. Работник может добровольно возместить ущерб (независимо от размера) на основании соглашения с работодателем. В соглашении может быть указан график погашения задолженности. Если работник уволился до полного погашения, то остаток задолженности взыскивается через суд.

3. Если с момента определения размера ущерба прошел месяц или работник не согласен добровольно возместить ущерб, а его сумма превышает средний месячный заработок работника, то взыскание осуществляется через суд.

4. Работник с согласия работодателя может самостоятельно восстановить поврежденное имущество.

Действующее правовое регулирование предусматривает и иные варианты привлечения работника к материальной ответственности. Для рассмотрения некоторых особенностей правового регулирования следует обратиться к соответствующей судебной практике.

На основании коллективного договора работнику были выплачены денежные средства в счет компенсации санаторно-курортного и реабилитационного лечения, однако он уволился раньше установленного срока.

В соответствии с п. 7.28 Коллективного договора работодатель обязан осуществлять санаторно-курортное и реабилитационное лечение, оздоровление и отдых работников, членов их семей в порядке, установленном работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Распоряжением ОАО «РЖД» утверждено Положение о бронировании, распределении и оплате путевок в структурные подразделения филиалов ОАО «РЖД», специализирующиеся на санаторно-курортном лечении, оздоровлении и отдыхе.

В соответствии с п. 16 Положения работникам (в период отпусков), членам их семей и неработающим пенсионерам путевки в оздоровительные учреждения с частичной компенсацией их стоимости предоставляются не чаще одного раза в год на срок не

более 24 дней в пределах утвержденного социального заказа. Размер компенсации: для членов семьи (жены, мужа) предусмотрен в размере 50 % от стоимости путевки, для детей — 20 %.

Работнику компенсирована часть стоимости путевки за себя, мужа и двоих несовершеннолетних детей. Работник уволился по собственному желанию, при увольнении возмещение части стоимости путевок работодателю не произведено. Как указывает суд, «из письма заместителя начальника Северо-Западной дирекции по эксплуатации путевых машин по кадрам и социальным вопросам на имя начальника юридической службы следует, что в июне 2019 года Г. А. отработанных часов не имеет, поскольку находилась в отпуске и была уволена в последний день отпуска. За июнь 2019 года начислено <...> Вместе с тем данная сумма была удержана в полном объеме, в том числе <...> удержано в счет частичной стоимости путевки. Данные сведения о начислениях и удержаниях подтверждаются расчетным листком за июнь 2019 года».

Суд удовлетворил требования работодателя, указав, в частности, что «Г. А. добровольно приняла на себя обязательства по возмещению Работодателю частичной стоимости представленных ей путевок. Вместе с тем при увольнении указанное обязательство не исполнила, возврат денежных средств не произвела. В связи с чем суд усмотрел наличие оснований для возложения на ответчика обязанности по возмещению истцу указанных расходов».

В данном деле прослеживается злоупотребление со стороны работника, который знал об обязанности вернуть часть стоимости путевки, но не сделал этого¹.

Другим примером может служить ситуация, когда работник сам себе начислял заработную плату в повышенном размере, проявив явное злоупотребление.

Согласно утверждению истца, не оспоренному ответчиком, Р. производила в отношении себя начисление заработной платы, а также получала заработную плату в размере 90 тыс. рублей после удержания НДФЛ.

Установив указанные обстоятельства, оценив представленные в материалах дела доказательства в их совокупности, руководству-

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 3 июня 2021 г. № 33-11494/2021 по делу № 2-6400/2020 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

ьясь положениями ТК РФ, суд первой инстанции пришел к выводу, что в период трудовой деятельности в ООО «ИМ» Р. была выплачена заработная плата, которую ответчица начислила себе, имея такие полномочия, не соответствующая условиям трудового договора, то есть в излишнем размере, в связи с чем удовлетворил заявленные истцом требования о взыскании с ответчика излишне выплаченных сумм¹.

В другом деле работник, являющийся на момент перечисления денежных средств генеральным директором, выплатил их гражданам, которые не были наняты организацией.

Как указывает сам работник, «данные денежные средства являлись средствами ООО „Северная мидия“. В обоснование своих возражений ответчик указывал, что денежные средства были выданы К. А. В. для погашения задолженности по выплате заработной платы работникам за предшествующие периоды (2012–2013 гг.)». В действительности же задолженность отсутствовала, соответственно, генеральный директор произвел выплаты неправомерно².

В другом деле ответчиком выступает Л., исполнительный директор организации.

По мнению работодателя, при заключении договоров купли-продажи имущества подпись генерального директора была подделана ответчиком, который являлся исполнительным директором.

Заслуживают внимания позиции суда, с которыми стоит согласиться.

Так, суд указывает, что «отсутствуют необходимые условия для наступления материальной ответственности Л., поскольку работодатель не представил достаточных доказательств, свидетельствующих о проведении надлежащей проверки по выявлению причиненного ущерба конкретным работником, с обязательным истребованием письменных объяснений для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 апреля 2021 г. № 33-6114/2021 по делу № 2-3804/2020 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqpcuHTT0dwRp6HE>.

² Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 9 июня 2020 г. № 33-9384/2020 по делу № 2-62/2020 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqpcuHTT0dwRp6HE>.

работника в причинении данного ущерба». В данном случае у ответчика не было полномочий на заключение договоров в связи с тем, что, исходя из внутренних документов работодателя, единоличным исполнительным органом и руководителем организации является генеральный директор.

В соответствии со ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю лишь причиненный ему прямой действительный ущерб, но в данном случае доказательств реального ущерба работодателем представлено не было. Суд указывает, что «сделки, которые были заключены ответчиком, являются возмездными и были исполнены обеими сторонами, о чем работодателю было известно, поскольку в материалах дела имеются счета о перечислении сумм, вырученных от продажи имущества, данные ООО „Доминион“ отражены в бухгалтерском учете. Данные сделки ООО „Доминион“ не оспорены ни как недействительные, ни как ничтожные либо незаконные».

Кроме того, убытки могут оцениваться только как разница между ценой продажи и предполагаемой рыночной ценой и не могут являться возможным неполученным доходом (упущенная выгода). Проведенная же при рассмотрении спора товароведческая экспертиза сделала вывод об определении среднерыночной стоимости спорных автомобилей на момент заключения договоров купли-продажи. При этом заключение не учитывает конкретное состояние транспортных средств на дату продажи, размер возможных расходов работодателя, связанных с реализацией транспортных средств¹.

Одним из видов материальной ответственности является возмещение морального вреда. «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора» (ст. 237 ТК РФ).

В случае спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяет суд. Согласно ст. 392

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11 февраля 2020 г. № 33-217/2020 по делу № 2-4030/2018 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

ТК РФ работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в трехмесячный срок с того момента, когда он узнал или мог узнать о нарушении своих прав. С апреля 2021 года существенно изменились условия, позволяющие обратиться в суд за компенсацией морального вреда. Федеральным законом от 5 апреля 2021 года № 74-ФЗ статья была дополнена ч. 3 следующего содержания: «При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение 3 месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично»¹.

В ТК РФ не содержится определения морального вреда. Это понятие определено в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»: «Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т. п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина.

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением

¹ Федеральный закон от 5 апреля 2021 г. № 74-ФЗ «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2021. 9 апр. № 76.

здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и др.»¹.

Новеллой современного трудового законодательства является возможность для работников требовать компенсации морального вреда, причиненного любыми неправомерными действиями работодателя.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что суд в силу ст. 21 и 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда².

Вред, в том числе моральный, может быть причинен как действиями, так и бездействием. Потерпевший в связи с причинением вреда его здоровью во всех случаях испытывает физические и (или) нравственные страдания, поэтому факт причинения ему морального вреда предполагается. Установлению в подобном случае подлежит лишь размер компенсации морального вреда, что является проблемой данного института.

Несмотря на специфический характер института компенсации морального вреда и законодательные ограничения его применения, он охватывает широкий круг правоотношений, возникающих в уголовно-правовой и других сферах. Однако его компенсация осуществляется по правилам, содержащимся в гражданском законодательстве.

Можно выделить общие условия, при которых возникают обязательства по компенсации морального вреда:

- наличие морального вреда;
- неправомерное действие, нарушающее неимущественные права личности;
- причинно-следственная связь между неправомерным действием и моральным вредом;
- вина причинителя вреда.

Исходя из условий, можно сделать вывод, что одним из оснований является существование морального вреда, а именно на-

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (ред. 6 февраля 2007 г.) // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92>.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ».

личие физических и нравственных страданий, как это законодательно закреплено. Любые неправомерные действия в отношении гражданина, которые повлекут негативные изменения в психической сфере человека, являются источником причинения морального вреда. Важной частью законодательства должна быть норма, утверждающая презумпцию морального вреда. В случае совершения любых неправомерных действий в отношении гражданина он должен признаваться понесшим моральный вред. Однако люди имеют разную психику, поэтому при определении морального вреда необходимо рассматривать конкретного человека и конкретную ситуацию.

В настоящее время в российском законодательстве применение принципа презумпции морального вреда прямо не предусмотрено. Каждая сторона должна сама доказывать те обстоятельства, на которые ссылается как на основания для выдвижения своих требований¹.

На практике судьи применяют презюмирование морального вреда, устанавливая факт неправомерного действия, и далее рассматривается только вопрос о размере компенсации в денежной форме². Денежной компенсации подлежит лишь вред, связанный с посягательством на неимущественные права личности. Моральный вред может быть презюмирован лишь после того, как судьей будет четко определено, какие именно неимущественные права гражданина нарушены конкретным противоправным действием (бездействием).

В Постановлении Пленума Верховного Суда № 10 от 20 декабря 1994 года разъясняется следующее. Суд обязан выяснить, чем подтверждается факт причинения потерпевшему нравственных или физических страданий, какие обстоятельства и действия (бездействие) их вызвали, какова степень вины причинившего вред, какие нравственные или физические страдания перенесены потерпевшим, в какой сумме или иной материальной форме он оценивает их компенсацию и другие обстоятельства, имеющие значение для разрешения конкретного спора.

¹ Курбанов Д. А., Хисматуллин О. Ю. Некоторые проблемы определения оснований ответственности за причинение морального вреда // Правовое государство: теория и практика. 2013. № 2 (32). С. 123–129.

² Эрделевский А. М. Компенсация морального вреда в России и за рубежом. М. : Форум : ИНФРА-М, 1997. С. 76.

Одним из обязательных условий наступления ответственности за причинение морального вреда, как и любого другого вреда, является противоправность, что означает противоречие между действиями ответчика и существующими правовыми нормами. В соответствии со ст. 151 ГК РФ речь идет о нарушении личных неимущественных прав либо посягательстве на принадлежащие гражданину нематериальные блага.

Необходимым условием возникновения обязательства является наличие причинно-следственной связи. При ее отсутствии ответственность не наступает¹.

Одним из основных имущественных прав работника является право на своевременное получение заработной платы в полном объеме (ст. 21 ТК РФ). Кроме того, к ним следует отнести право на получение гарантийных и компенсационных выплат (гл. 25, 26 ТК РФ). Нарушение этих прав в целом ряде случаев приводит к нарушению и личных, и неимущественных прав работника.

Условиями ответственности работодателя за причинение работнику морального вреда являются²:

— неправомерное поведение (действие или бездействие) работодателя, нарушающее имущественные или неимущественные права работника;

— причинно-следственная связь между неправомерным поведением работодателя и страданиями (физическими или нравственными) работника;

— вина работодателя.

В ТК РФ не содержится специального определения понятия вины работодателя, так как работодатель и работник находятся в договорных отношениях. Следовательно, вина работодателя должна определяться в соответствии с п. 2 ст. 401 ГК РФ: «Отсутствие вины доказывается лицом, нарушившим обязательство». Из этого можно сделать вывод, что работодатель сам должен доказать отсутствие своей вины в причинении морального вреда.

В ходе расследования уголовных дел по фактам невыплаты заработной платы нередки случаи, когда руководители организаций сознательно, исходя из личной заинтересованности, не выплачи-

¹ Малеев Н. С. Возмещение вреда, причиненного личности. М., 1965.

² Петров А. Я. Право работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы и его обеспечение // Законодательство и экономика. 2010. № 10. С. 10–15.

вают заработную плату. При этом часто в организациях имеются денежные средства, но руководство направляет их на развитие бизнеса либо на другие цели. Поэтому справедливо предлагается установить уголовную ответственность вне зависимости от их мотивов¹.

Если проанализировать судебную практику, то можно заметить, что граждане все чаще стали обращаться в судебные органы с требованием возмещения морального вреда. При этом значительная часть судебных дел о возмещении морального вреда относится к вопросам, связанным с выплатой заработной платы: нарушение сроков выплат зарплаты, гарантийных и компенсационных выплат, причитающихся работнику в связи с исполнением им обязанностей по трудовому договору, и др.²

Компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора — в судебном порядке (ст. 237 ТК РФ).

Анализ судебной практики показал, что вопрос компенсации морального вреда вызывает определенные затруднения при рассмотрении дел. Так, К. обратился в суд с требованием компенсации морального вреда. Работая в ОАО «ГМК „Норильский никель“» в должности горного мастера, проходчика, он приказом был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отсутствием на предприятии работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением об утрате профессиональной трудоспособности в размере 60 % и присвоении ему III группы инвалидности по профессиональному заболеванию.

На имя директора Заполярного филиала «Норильского никеля» было подано заявление с просьбой о выплате компенсации морального вреда по Коллективному договору в связи с профессиональным заболеванием, полученным К. при исполнении трудовых обязанностей на руднике «Таймырский» Заполярного филиала ОАО «ГМК „Норильский никель“».

Распоряжением руководства ОАО «ГМК „Норильский никель“» на основании Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»,

¹ Петров А. Я. Указ. соч.

² Полетаев Ю. Н. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы // Справочник кадровика. 2008. № 4. С. 17.

п. 10.46 коллективного договора и личного заявления К. ему было выплачено возмещение морального вреда в связи с утратой трудоспособности вследствие профессионального заболевания в сумме 186 тыс. рублей.

Обращаясь в суд через своего представителя, К. в обоснование своих требований ссылался на положения ст. 212 ТК РФ, предусматривающие обязанность работодателя обеспечить безопасные условия и охрану труда, которую, по мнению истца, ответчик не исполнил. Результатом стало причинение вреда здоровью К. и, соответственно, его право на компенсацию морального вреда согласно ст. 237 ТК РФ и ст. 151, 1064, 1079, 1100 ГК РФ.

Разрешая спор и частично удовлетворяя искивые требования К., суд первой инстанции сослался на ч. 2 ст. 5 ТК РФ, указав, что в коллективных договорах, соглашениях, а также в локальных нормативных актах и трудовых договорах возможно закрепление дополнительных по сравнению с действующим законодательством гарантий работникам и случаев их предоставления. По мнению суда первой инстанции, между имеющимся у К. профессиональным заболеванием и негативным воздействием на его организм вредных производственных факторов во время работы у ответчика имеется причинно-следственная связь, так как ответчик не обеспечил истцу необходимых и безопасных условий труда, что в результате повлекло профессиональное заболевание, тем самым истцу причинен моральный вред. Суд первой инстанции со ссылкой на положения абз. 2 п. 3 ст. 8 Федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», ст. 211, 212, 237 ТК РФ, ст. 151, 1079, 1064 и 1101 ГК РФ пришел к выводу, что у ответчика возникло обязательство возместить истцу моральный вред, причиненный профессиональным заболеванием. При этом суд первой инстанции указал, что сумма полученной К. компенсации морального вреда в размере 186 тыс. рублей является не компенсацией в счет возмещения морального вреда, а в силу ч. 2 ст. 5 ТК РФ дополнительной компенсационной выплатой в случае установления у работника профессионального заболевания в соответствии с нормами трудового законодательства. Ввиду наличия у истца профессионального заболевания и утраты вследствие этого профессиональной трудоспособности суд первой инстанции определил размер компенсации морально-

го вреда с учетом требований разумности и справедливости в сумме 300 тыс. рублей.

Однако Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ не согласилась с данным решением, обосновав это тем, что стороны трудовых отношений на основе п. 10.46 Коллективного договора пришли к соглашению о компенсации морального вреда, причиненного К. профессиональным заболеванием на производстве, и определили размер такой компенсации, что соответствует правовому регулированию возмещения морального вреда работнику, установленному как нормами ТК РФ, так и Коллективным договором, являющимся правовым актом, действие которого распространяется на всех работников ОАО «ГМК „Норильский никель“».

Поскольку в соответствии с Коллективным договором ответчик выплатил компенсацию морального вреда, причиненного профессиональным заболеванием при исполнении трудовых обязанностей, в сумме 186 тыс. рублей, довод судов первой и апелляционной инстанций, что данная выплата является не компенсацией морального вреда, а дополнительной компенсационной выплатой в случае установления работнику профессионального заболевания, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признает несостоятельным. Этот довод противоречит установленным судом первой инстанции обстоятельствам дела и содержанию норм права, включая нормы Коллективного договора, подлежащих применению к спорным отношениям¹.

Принимая решение о компенсации морального вреда, суды по-прежнему определяют незначительные размеры взыскания.

Свердловский областной суд рассмотрел в открытом судебном заседании кассационную жалобу индивидуального предпринимателя Е. на решение Нижнесергинского районного суда по делу по иску К. к ИП Е. о признании записи в трудовой книжке недействительной, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах,

¹ Определение Верховного Суда РФ от 25 июля 2016 г. № 53-КГ16-12 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&bas e=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE>.

определяемых соглашением сторон трудового договора. Из формулировки данной нормы следует, что компенсация морального вреда работнику предусмотрена действующим трудовым законодательством не только в случаях, предусмотренных ст. 394 ТК РФ (увольнение работника без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконный перевод на другую работу), но и за иные противоправные действия, к которым можно отнести и внесение неверной, противоречащей нормам трудового права записи в трудовую книжку работника. Поскольку ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда не только в случае незаконного увольнения, но и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу абз. 14 ч. 1 ст. 21 и ст. 237 ТК РФ правомерно удовлетворил требования К. о компенсации морального вреда, определив размер компенсации в 3 тыс. рублей с учетом всех обстоятельств дела и с применением требований разумности и справедливости.

В случае установления факта нарушения трудовых прав работника по вине работодателя обязанность последнего компенсировать работнику моральный вред презюмируется, поэтому К. не должна представлять дополнительных доказательств причиненных ей нравственных страданий¹.

Практика взыскания компенсации морального вреда в трудовых спорах показывает, что чаще всего ее размер варьируется от 1 тыс. до 10 тыс. рублей (например, Определение Свердловского областного суда от 7 апреля 2009 г. по делу № 33-3410/2009, постановления Президиума Московского областного суда от 18 марта 2009 г. по делу № 44г-35/09, от 25 октября 2006 г. по делу № 44г-384/06). Более крупные суммы присуждаются работникам гораздо реже, но в любом случае они не превышают 50 тыс. рублей, если речь идет о задержке каких-либо выплат в пользу работника (зарплаты, пособий и т. д.) или незаконном увольнении. Существенные суммы (от 100 тыс. руб.) фигурируют только в тех спорах, когда работник просит компенсировать моральный вред в связи с получением профессионального заболевания или утратой нетрудоспособности вследствие несчастного случая на производстве. Но это особая ка-

¹ Определение Свердловского областного суда от 5 мая 2009 г. по делу № 33-4446/2009 // СПС «КонсультантПлюс»: [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92>.

тегория дел, отличающаяся от обычных трудовых споров, поэтому примеры таких судебных решений нельзя считать показательными в части размеров компенсации¹.

Отсутствие критериев определения размера компенсации морального вреда серьезно влияет на судебную практику. Суд, как правило, учитывает степень вины работодателя, объем и характер причиненных работнику нравственных или физических страданий.

Длительное время в литературе обсуждается необходимость шкалы или формулы для определения размера компенсации морального вреда, но такая формула до сих пор не разработана. Б. И. Сосна и Г. К. Аворник предложили законодательно определить нижние и верхние границы компенсации морального вреда. Нижний предел должен быть равен сумме заработной платы за один месяц, верхний — сумме заработной платы за семь месяцев².

Е. А. Рыбалко не согласилась с такой формулировкой, так как «данная концепция не является универсальной, поскольку прямой зависимости условий труда работника, содержания его трудового договора и суммы компенсации морального вреда работника на практике не выявлено»³.

Анализ судебной практики показал несовершенство института возмещения морального вреда. Требуется определить критерии расчета компенсации морального вреда. Норму ст. 237 ТК РФ предлагаем изложить в следующей редакции: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или в иной форме, не запрещенной законодательством.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом на основании критериев и независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба».

¹ Работник требует компенсации морального вреда. На какую сумму рассчитывать компании // Юрист компании : [практ. журн. для юриста]. URL: <https://www.law.ru/article/3095-rabotnik-trebuets-kompensatsii-moralnogo-vreda-na-kakuyu-summu-rasschityvat-kompanii>.

² Сосна Б. И., Аворник Г. К. Возмещение морального вреда, причиненного нарушением моральных прав работника // Безопасность бизнеса. 2004. № 2. С. 36–42.

³ Рыбалко Е. А. Компенсация морального вреда по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений // Вестник юридического факультета ЮФУ. 2019. Т. 6. С. 115–119.

14.2. ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. Анализ судебной практики показал, что бóльшая часть дел, рассматриваемых судами, касается материальной ответственности за задержку заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в связи с банкротством. Как правило, отказ в удовлетворении исковых требований о начислении и выплате процентов (денежной компенсации) за несвоевременную выплату заработной платы основан на отсутствии доказательств, подтверждающих задержку.

Многочисленные случаи обжалования решений руководителей в судебных органах являются результатом неопределенности содержания ст. 134 ТК РФ, допускающей неоднозначное понимание в правоприменительной практике.

2. Анализ судебной практики показал, что суды основывают свои выводы на решениях Конституционного Суда РФ, который разъяснил, что гарантированное государством повышение уровня реального содержания заработной платы обеспечивается не только путем ее индексации, но и другими способами на усмотрение работодателя. Однако, как следует из судебных решений, реализация этой гарантии зависит от финансового положения организации.

3. Отсутствие критериев определения размера компенсации морального вреда серьезно влияет на судебную практику. Суд, как правило, учитывает степень вины работодателя, объем и характер причиненных работнику нравственных или физических страданий.

Анализ судебной практики показал несовершенство института возмещения морального вреда. Требуется определить критерии расчета размера компенсации морального вреда. Норму ст. 237 ТК РФ предлагаем изложить в следующей редакции: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или в иной форме, не запрещенной законодательством.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом на

основании критериев и независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба».

4. Особое внимание следует уделить проблемам привлечения к материальной ответственности работников организаций с государственным участием. Таких работодателей нередко проверяют внешние аудиторы, которые выявляют нарушения. Работодатели же, стремясь исправить ситуацию, пытаются привлечь работников к материальной ответственности даже в тех случаях, когда законодательством такая возможность не предусмотрена.

Представляется целесообразным при проведении аудита деятельности таких работодателей самим аудиторам определять виновных в причинении ущерба лиц, что позволит избежать незаконного привлечения работников к материальной ответственности.

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:

- в работе проанализированы реальные обращения граждан по вопросам нарушения трудовых прав;
- рассмотрены правовое регулирование и сложившаяся судебная практика, соответствующие заявленным темам обращений;
- выработаны рекомендации по созданию условий для устранения нарушений прав граждан.

Работа содержит информацию, полученную в основном из материалов судебной практики и практической деятельности в рамках трудовых отношений, что позволяет государственным и профсоюзным органам оценить складывающиеся тенденции и проблемы правового регулирования трудовых отношений, принять меры по предотвращению нарушений прав работников, снижению количества жалоб и споров, рассматриваемых судами.

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 использованы в учебном процессе на факультете конфликтологии СПбГУП, что позволило на новом уровне формировать ключевые юридические компетенции будущих конфликтологов в сфере социально-трудовых отношений. Материалы данного исследования будут полезны при разработке программ обучения профсоюзного актива, написании методических рекомендаций. Предложения по улучшению правового положения работников могут быть использованы профсоюзами в переговорах на любых уровнях социального партнерства, а также для инициирования внесения изменений в трудовое законодательство.

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.). — Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Search/Period/president?type=monthly> (дата обращения: 06.08.2022).

Организация Объединенных Наций. Законы. Конвенция Генеральной Ассамблеи ООН о правах инвалидов № 61/106 (принята в г. Нью-Йорке 13 декабря 2006 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2013, 11 февр. — № 6. — Ст. 468.

Международная организация труда. Законы. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями : Конвенция МОТ № 156 (принята в г. Женеве 23 июня 1981 г. на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_ru.htm (дата обращения: 11.09.2022).

Международная организация труда. Законы. Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях : Конвенция МОТ № 172 (принята в г. Женеве 25 июня 1991 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c172_ru.htm (дата обращения: 11.09.2022).

Международная организация труда. Законы. Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях : Рекомендация МОТ № 179 (принята в г. Женеве 25 июня 1991 г.). — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 02.12.2021).

Международная организация труда. Законы. Относительно защиты заработной платы : Конвенция МОТ № 95 (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г.; с изм. от 23 июня 1992 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. — 1961, 1 нояб. — № 44. — Ст. 447.

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

Российская Федерация. Законы. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001, 31 дек. — № 256.

Российская Федерация. Законы. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 138-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2002, 20 нояб. — № 220.

Российская Федерация. Законы. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей : Федеральный закон от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ (ред. от 26 мая 2021 г.). — Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Search/Period/president?type=monthly> (дата обращения: 06.08.2022).

Российская Федерация. Законы. О радиационной безопасности населения : Федеральный закон от 9 января 1996 года № 3-ФЗ (ред. от 11 июня 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1996, 17 янв. — № 9.

Российская Федерация. Законы. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ (посл. ред.). — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559 (дата обращения: 14.09.2022).

Российская Федерация. Законы. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения : Федеральный закон от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.; с изм. и доп., вступ. в силу с 31 октября 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1999, 6 апр. — № 64–65.

Российская Федерация. Законы. О государственной социальной помощи : Федеральный закон от 17 июля 1999 года № 178-ФЗ (ред. от 28 мая 2022 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1999, 23 июля. — № 142.

Российская Федерация. Законы. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля : Федеральный закон от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ (ред. от 8 марта 2022 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2008, 30 дек. — № 266.

Российская Федерация. Законы. О специальной оценке условий труда : Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ (ред. от 30 декабря 2020 г.; с изм. и доп., вступ. в силу с 1 января 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2013, 30 дек. — № 295.

Российская Федерация. Законы. О стратегическом планировании в Российской Федерации : Федеральный закон от 28 июня 2014 года № 172-ФЗ

(ред. от 31 июля 2020 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2014, 3 июля. — № 146.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса РФ : Федеральный закон от 5 апреля 2021 года № 74-ФЗ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2021, 9 апр. — № 76.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» : Федеральный закон от 6 декабря 2021 года № 406-ФЗ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2021, 10 дек. — № 281.

Российская Федерация. Законы. О федеральном бюджете на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов : Федеральный закон от 6 декабря 2021 года № 390-ФЗ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2021, 10 дек. — № 281.

Российская Федерация. Законы. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года : Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 года № 1662-р (ред. от 28 сентября 2018 г.) ; Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2008, 24 нояб. — № 47, ст. 5489.

Социальный кодекс Санкт-Петербурга: Закон Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 года № 728-132 (принят Законодательным собранием Санкт-Петербурга 9 ноября 2011 г.; ред. от 16 сентября 2021 г.). — Текст : непосредственный // Информационный бюллетень Администрации Санкт-Петербурга. — 2011, 5 дек. — № 46.

Российская Федерация. Законы. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021–2023 годы. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2021, 13 апр. — № 78.

Российская Федерация. Законы. Федеральное отраслевое соглашение по угольной промышленности на 2019–2021 годы. — Текст : электронный // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. — URL: <https://fnpr.ru/documents/dokumenty-chlenskikh-organizatsiy/federalnoe-otraslevoe-soglashenie-po-ugolnoy-promyshlennosti-na-2019-2021-gody.html> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса : Приказ Министерства транспорта РФ от 2 октября 2020 года № 404 (зарег. в Минюсте России 8 декабря 2020 г. № 61331). — Текст : электронный // СПС «Консультант Плюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/document/>

cons_doc_LAW_370185/1e6b65630c82b603f63b3369375ef83f3c32a29c (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей : Приказ Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 года № 424 (зарег. в Минюсте России 9 декабря 2020 г. № 61352). — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370425/ (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации : Приказ Министерства транспорта РФ от 21 ноября 2005 года № 139 (в ред. 17 сентября 2010 г.; зарег. в Минюсте России 20 января 2006 г. № 7401). — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58066/.

Российская Федерация. Законы. Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда : Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 августа 2016 года № 438н. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2016, 2 нояб. — № 248.

Российская Федерация. Законы. Положение о порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия на ребенка. — Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&backlink=1&nd=120040281&page=1&rdk=15#10 (дата обращения: 15.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем: Письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Федеральной службы по труду и занятости от 19 апреля 2010 года № 1073-6-1. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=AM S&n=395635#yr2пуНТ88BTh1Fe01> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Постановление Конституционного Суда РФ от 3 июня 2021 года № 26-П. — Текст : электронный // Российская газета. — 2021, 19 июня. — № 84841.

Российская Федерация. Законы. По делу о проверке конституционности части третьей статьи 374 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданки Е. К. Сергеевой : Постановление Конституционного Суда РФ от 3 июня 2021 г. № 26-П. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RA PS013&n=345549#wqcpuНТТ0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева : Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 года № 28-П. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2011, 30 дек. — № 296.

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 года № 421-О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса РФ». — Текст : электронный // Легалакт — законы, кодексы и нормативно-правовые акты РФ : [юридическая информационная система]. — URL: <https://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-04122003-n-421-o-po/> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2019 года № 3390-О. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 года № 1707-О. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 года № 913-О-О. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2012 года № 1317-О. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 26 сентября 2019 года № 2183-О. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 28 сентября 2017 года № 2112-О. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 27 октября 2015 года № 2383-О. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dWRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. Определение Конституционного Суда РФ от 27 февраля 2020 года № 330-О. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2IiVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Российская Федерация. Законы. По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса РФ : Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 года № 421-О. — Текст : электронный // Лгалакт — законы, кодексы и нормативно-правовые акты РФ : [юридическая информационная система]. — URL: <https://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-04122003-n-421-o-po/>.

Судебные решения

Апелляционное определение Московского городского суда от 16 сентября 2014 года по делу № 33-21339/14. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dWRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение от 19 марта 2015 года по делу № 33-3387/2015. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dWRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 5 июля 2018 года № 33-13981/2018 по делу № 2-477/2018. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dWRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 5 февраля 2020 года № 33-2951/2020 по делу № 2-4779/2019. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370185/1e6b65630c82b603f63b3369375ef83f3c32a29c/ (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17 сентября 2020 года № 33-16441/2020 по делу № 2-2332/2020. — Текст : электронный // СПС «Консультант Плюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 ноября 2020 года № 33-21573/2020 по делу № 2-2029/2020. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2iVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16 января 2020 года № 33-1056/2020 по делу № 2-234/2019. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 9 июня 2020 года № 33-9384/2020 по делу № 2-62/2020. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11 февраля 2020 года № 33-217/2020 по делу № 2-4030/2018. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 2 марта 2021 года № 33-4080/2021 по делу № 2-1072/2020. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 2 марта 2021 года № 33-4024/2021 по делу № 2-955/2020. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 3 июня 2021 года № 33-11494/2021 по делу № 2-6400/2020. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 апреля 2021 года № 33-6114/2021 по делу № 2-3804/2020. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 12 ноября 2020 года № 33-21497/2020 по делу № 2-4851/2020. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 13 февраля 2014 года по делу № 33-809. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 3 февраля 2016 года № 78-АПГ15-25. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 3 июля 2019 года № 78-АПА19-12. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 19 июня 2019 года № 78-АПА19-13. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда от 15 апреля 2014 года по делу № 11-3778/2014. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 сентября 2017 года по делу № 33-32808/2017. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря

1994 года № 10 (ред. 6 февраля 2007 г.). — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2iVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса РФ об административных правонарушениях : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 года № 5 (ред. от 19 декабря 2013 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2005, 19 апр. — № 80.

О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 года № 1. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2014, 7 февр. — № 27.

О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 марта 2011 года № 2. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2iVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

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.

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2006, 31 дек. — № 297.

О расторжении трудового договора с работником по его инициативе, когда увольнение обусловлено выходом на пенсию : Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 1 июня 2021 года № ПГ/16760-6-1. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/400839575/> (дата обращения: 11.09.2022).

Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Е. В. Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации : Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 года № 1704-О. — Текст : электронный // Гарант.ру : [справочно-правовая система]. — URL: <https://base.garant.ru/70739200/> (дата обращения: 11.09.2022).

Об утверждении Порядка предоставления набора социальных услуг отдельным категориям граждан : Приказ от 21 декабря 2020 года Министер-

ства труда РФ № 929н, Министерства здравоохранения России № 1345н (зарег. в Минюсте России 11 мая 2021 г. № 63365). — Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Search/Period/president?type=monthly> (дата обращения: 11.09.2022).

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации. 2017. № 4 (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15 ноября 2017 г.). — Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2018, нояб. — № 11.

Определение Арбитражного суда Краснодарского края от 29 апреля 2011 года по делу № А-32-2810/2011. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2iVAv92> (дата обращения: 11.09.2022).

Определение Верховного Суда РФ от 25 июля 2016 года № 53-КГ16-12. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28 сентября 2009 года № 12785. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Определение Свердловского областного суда от 5 мая 2009 года по делу № 33-4446/2009. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2iVAv92> (дата обращения: 11.09.2022).

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 сентября 2014 года № 37-КГ14-4. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=407839#2L1ZDHTWqTqC141p> (дата обращения: 11.09.2022).

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 6 октября 2021 года по делу № 88-15622/2021. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 4 августа 2016 года по делу № А29-7961/2015. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 19 ноября 2020 года № Ф03-4377/2020 по делу № А04-9119/2019. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 23 октября 2019 года № Ф03-3167/2019 по делу № А04-10336/2018. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Арбитражного суда Ивановской области от 21 апреля 2017 года по делу № А17-9740/2016. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Арбитражного суда Московского округа от 20 мая 2021 года № Ф05-9361/2018 по делу № А41-20611/2016. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Арбитражного суда Московского округа от 21 сентября 2020 года № Ф05-21520/2016 по делу № А40-77175/2016. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Арбитражного суда Московского округа от 7 октября 2021 года № Ф05-21279/2018 по делу № А40-86520/2018. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 3 ноября 2017 года по делу № А52-3815/2016. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Верховного Суда РФ от 1 ноября 2018 года № 3-АД18-7. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Верховного Суда РФ от 7 апреля 2021 года № 16-АД21-3. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт].—URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92>

consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 4 апреля 2016 года по делу № А29-7961/2015. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Московского городского суда от 28 сентября 2018 года № 4а-5349/2018. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 6 июля 2021 года № А42-4324/2020. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Постановление Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа от 11 декабря 2008 года по делу № А82-653/2008-9. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Решение Архангельского областного суда от 16 апреля 2015 года по делу № 7р-181/2015. — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/133168789/> (дата обращения: 11.09.2022).

Решение Санкт-Петербургского городского суда от 13 мая 2010 года по делу № 3-130/10. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Решение Санкт-Петербургского городского суда от 22 марта 2017 года по делу № 3а-34/17. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=RAPS013&n=345549#wqcpuHTT0dwRp6HE> (дата обращения: 11.09.2022).

Решение Санкт-Петербургского городского суда от 26 октября 2017 года по делу № 3а-150/2017. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=601131#wQmouHTCK2liVAw92> (дата обращения: 11.09.2022).

Научные и справочные издания

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. — 101 с. — Текст : непосредственный.

Безопасность жизнедеятельности : учебное пособие. — [3-е изд., испр. и доп.]. / под редакцией О. Н. Русака. — Санкт-Петербург : Лань, 2000. — Текст : непосредственный.

Болдырев, В. А. Устранение неопределенности в размере заработной платы / В. А. Болдырев. — Текст : непосредственный // Право и экономика. — 2014. — № 11. — С. 52–58.

Вопросы-ответы по организации удаленной работы и оформлению былинчных в период кампании по противодействию распространению коронавируса. — Текст : электронный // Минтруд России : [сайт]. — 2022. — 23 марта. — URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/employment/785> (дата обращения: 15.09.2022).

ГОСТ 12.0.230.5-2018. Межгосударственный стандарт. Системы стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Методы оценки риска для обеспечения безопасности выполнения работ. — Текст : электронный // Консорциум «Кодекс» : [сайт]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200160465> (дата обращения: 11.09.2022).

ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010-2011. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент риска. Методы оценки риска (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 1 декабря 2011 г. № 680-ст). — Текст : электронный // Гарант.ру : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/70389400/> (дата обращения: 11.09.2022).

Ермина, С. Н. Явные и скрытые формы насилия в сфере труда / С. Н. Ермина. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 3. — С. 24–27.

Золотухин, С. Н. Уличная насильственная преступность и ее предупреждение (по материалам Уральского региона) : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / С. Н. Золотухин. — Челябинск, 2000. — Текст : непосредственный.

Каган, С. А. Стимулирование труда : лекция / С. А. Каган. — Горки : Белорус. гос. сельскохоз. акад., 2005. — 32 с. — Текст : непосредственный.

Козлова, Н. А. Правовые проблемы защиты отцовства в современной России / Н. А. Козлова, М. С. Трофимова. — Текст : непосредственный // Семейное и жилищное право. — 2021. — № 3. — С. 6–10.

Крысин, Л. П. Толковый словарь иноязычных слов / Л. П. Крысин. — Москва : Рус. яз., 1998. — 846 с. — Текст : непосредственный.

Курбанов, Д. А. Некоторые проблемы определения оснований ответственности за причинение морального вреда / Д. А. Курбанов, О. Ю. Хисматуллин. — Текст : непосредственный // Правовое государство: теория и практика. — 2013. — № 2 (32). — С. 123–129.

Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : [в 2 т.] / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — Москва : Статут, 2009. — Т. 1. — 1149 с. — Текст : непосредственный.

Малеин, Н. С. Возмещение вреда, причиненного личности / Н. С. Малеин. — Москва : Юрид. лит., 1965. — Текст : непосредственный.

Мартынова, Т. Н. Актуальные тенденции судебной практики по спорам, связанным с расторжением трудового договора по соглашению сторон / Т. Н. Мартынова, О. В. Сгибнева. — Текст : непосредственный // Вестник ВГУ. — 2016. — № 6. — С. 220.

Носова, Ю. Б. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства: постановка вопроса о необходимости защиты работодателей / Ю. Б. Носова. — Текст : непосредственный // Вестник ВГУ. — Сер. «Право». — 2017. — № 4. — С. 183–192.

О рекомендациях для работающих в условиях повышенных температур воздуха. — Текст : электронный // Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека : [сайт]. — URL: https://www.rospotrebnadzor.ru/about/info/news/news_details.php?ELEMENT_ID=18125 (дата обращения: 11.09.2022).

Основные государственные гарантии по оплате труда работников. — Текст : электронный // Государственная инспекция труда в Московской области : [сайт]. — URL: <https://git50.rostrud.gov.ru/news/936910.html> (дата обращения: 20.07.2022).

Оценка травмобезопасности рабочих мест для целей их аттестации по условиям труда : методические указания (утв. Минтрудом РФ 30 июля 1999 г. № МУ ОТ РМ 02-99). — Москва : Минтруд РФ, 1999. — Текст : непосредственный.

Петров, А. Я. Право работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы и его обеспечение / А. Я. Петров. — Текст : непосредственный // Законодательство и экономика. — 2010. — № 10. — С. 10–15.

Петров, А. Я. Рабочее время: фундаментальные аспекты трудового права / А. Я. Петров. — Текст : электронный // eLibrary : [сайт]. — URL: https://www.elibrary.ru/ip_restricted.asp?page=https%3A%2F%2Fwww%2Eelibrary%2Eru%2Fitem%2Easp%3Fid%3D17945816 (дата обращения: 06.09.2020).

Полетаев, Ю. Н. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы / Ю. Н. Полетаев. — Текст : непосредственный // Справочник кадровика. — 2008. — № 4. — С. 16–22.

Проблемы насилия в социально-трудовых отношениях. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2022. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 35). — Текст : непосредственный.

Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. — Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс» : [сайт]. — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_85537/ (дата обращения: 06.09.2020).

Работник требует компенсации морального вреда. На какую сумму рассчитывать компании. — Текст : электронный // Юрист компании : [практический журнал для юриста]. — URL: <https://www.law.ru/article/3095-rabotnik-trebuets-kompensatsii-moralnogo-vreda-na-kakuyu-summu-rasschityvat-kompanii> (дата обращения: 14.09.2022).

Рыбалко, Е. А. Компенсация морального вреда по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений / Е. А. Рыбалко. — Текст : непосредственный // Вестник юридического факультета ЮФУ. — 2019. — Т. 6. — С. 115–119.

Сабитов, А. А. Спорные вопросы определения понятия «условия труда» в трудовом законодательстве Российской Федерации / А. А. Сабитов. — Текст : непосредственный // Вестник Омского университета. — Сер. «Право». — 2011. — № 3 (28). — С. 130–135.

Сосна, Б. И. Возмещение морального вреда, причиненного нарушением моральных прав работника / Б. И. Сосна, Г. К. Аворник. — Текст : непосредственный // Безопасность бизнеса. — 2004. — № 2. — С. 36–42.

Хныкин, Г. В. Принципы заработной платы и проблемы их реализации / Г. В. Хныкин, Е. И. Косаковская. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 2. — С. 26–29.

Хныкин, Г. В. Проблемы правового регулирования рабочего времени / Г. В. Хныкин. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 4. — С. 34–37.

Цыганкова, С. Почему в Петербурге меняются условия на рынке предоставления соцуслуг / С. Цыганкова. — Текст : электронный // Российская газета. — 2020, 5 авг. — URL: <https://rg.ru/2020/08/05/reg-szfo/v-peterburge-meniatsia-usloviia-na-rynke-predostavleniia-socialnyh-uslug.html> (дата обращения: 14.09.2022).

Шумилин, В. К. О порядке проведения оценки профессиональных рисков на основе типового паспорта / В. К. Шумилин, А. М. Елин, В. Б. Лившиц // Безопасность и охрана труда. — 2021. — № 1. — С. 5–7.

Эрделевский, А. М. Компенсация морального вреда в России и за рубежом / А. М. Эрделевский. — Текст : непосредственный. — Москва : Форум, ИНФРА-М, 1997. — Текст : непосредственный.

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 анализируется 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 конфликтные 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.

31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

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

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.

32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.

33. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщин в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

34. САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2019–2021 ГОДОВ

Монография подготовлена на основе исследовательской работы, посвященной рассмотрению промежуточных итогов введения Федерального закона РФ от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“». Исследование проведено при финансовой поддержке МОН.

В книге рассматриваются вопросы правового обеспечения самозанятости, социально-экономического положения и профессиональной ориентации самозанятых, а также конфликтности, связанной с их деятельностью. Определены основные проблемы, сдерживающие развитие индивидуального труда граждан; сформулированы предложения о законодательном обеспечении самозанятости и мерах защиты трудовых и социальных прав самозанятых; сделаны выводы о роли и перспективах дальнейшего развития этого вида трудовой деятельности в России.

35. ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В монографии представлен сравнительно-правовой анализ проявления насилия в сфере труда, раскрыты особенности использования насилия сторонами социально-трудовых отношений, показана эволюция законодательства о правовом регулировании ответственности за применение насилия в социально-трудовых конфликтах. Большое внимание уделяется изучению российского и зарубежного опыта профилактики насильственных действий в социально-трудовой сфере.

36. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В монографии рассматриваются теоретические, правовые, институциональные аспекты государственно-частного партнерства, система финансирования государственно-частных инвестиционных проектов, отечественный и зарубежный опыт их подготовки и реализации в сфере социального обслуживания. Значительное внимание уделяется оценке эффективности проектов, методам управления рисками, инструментам защиты инвесторов и повышения инвестиционной привлекательности проектов, анализу правовых и инвестиционных аспектов социального предпринимательства и рекомендациям по развитию государственно-частного партнерства в сфере социального обслуживания.

Научное издание

**АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2021 г.
на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)**

Ответственный редактор *З. Н. Киселева*
Редакторы: *В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*
Дизайнер *А. В. Костюкевич*
Технический редактор *Л. В. Климкович*
Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 21.10.22
Формат 60x90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 18,5. Тираж 500 экз. Заказ № 22288

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 978-5-7621-1199-7



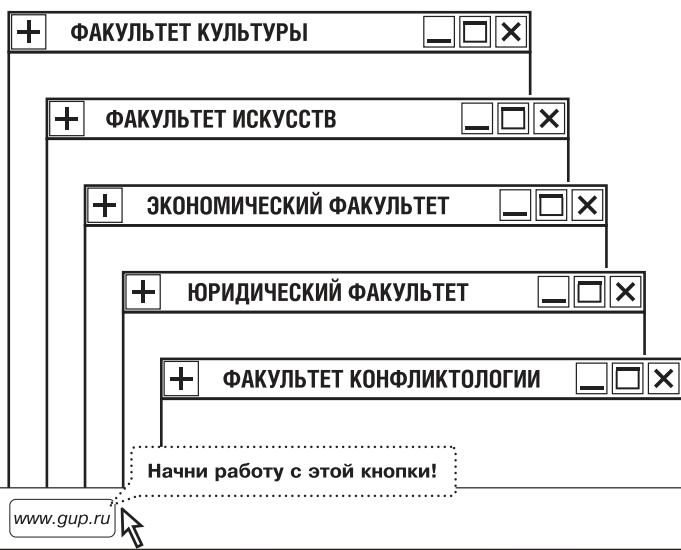
9 1785762 111997



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПБГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие
Д. С. Лихачева

Библиография
Лихачева

Международные
Лихачевские чтения

Декларация прав
культуры

и другие материалы