АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ACTUAL PROBLEMS OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

УДК 002.304

Сороколетова Марина Александровна, магистр юриспруденции, старший преподаватель кафедры трудового и предпринимательского права, Белгородский государственный университет, Россия, г. Белгород

Обухова Анастасия Михайловна, студент, 3 курс, направление подготовки «Юриспруденция», Юридический институт, Россия, г. Белгород

Sorokoletova Marina Aleksandrovna, e-mail – sorokoletova@bsu.edu.ru

Obukhova Anastasia Mikhailovna

Аннотация

Статья посвящена проблемам трудового договора как основного института трудового права в Российской Федерации. Данная тема как никогда актуальная для лиц, работающих по найму в России. В статье охарактеризовано правовое регулирование заключения трудового договора работника и работодателя, особенности российского этикета в бизнесе, а также положения, касающиеся заработной платы работника. Проанализирована судебная практика по поводу выплаты вознаграждений, а также рассмотрены различные мнения ученых касаемо обоснованности отказа в приеме на работу. Отдельное внимание уделяется принятым пленумам Верховного Суда Российской Федерации о данных проблемах.

Annotation

The article is dedicated to the problems of the labor contract as the main institution of labor law in the Russian Federation. This topic for people working for

hire in Russia. The article describes the legal regulation of the conclusion of an employment contract between an employee and an employer, the peculiarities of Russian business etiquette, as well as the provisions concerning the employee's salary. The article analyzes the judicial practice regarding the payment of remuneration, as well as considers various opinions of scientists regarding the validity of the refusal to accept a job. Special attention is paid to the decisions adopted by the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation on these problems.

Ключевые слова: трудовой договор, заработная плата, проблемы трудового права, гарантии и компенсации, трудовые отношения, трудовое законодательство.

Keywords: employment contract, salary, problems of labor law, guarantees and compensation, labor relations, labor legislation.

Трудовой договор в российском законодательстве считается основным институтом трудового права, который формирует волю субъектов при осуществлении ими трудовых отношений. Такой подход для данного термина считаем наиболее правильным. Анализируя нормы закона, можно определить, что для работника трудовой договор считается гарантом стабильности и социально-правовой защищенности от незаконного посягательства работодателя на доход такого лица и права. Для работодателя, соответственно, это тоже некая подушка безопасности.

Основным источником норм трудового права является Трудовой кодекс Российской Федерации [1]. Несмотря на то, что по мнению А.М. Куренного, он в соответствии с мировой экспертизой может считаться одним из лучших и эффективных кодексов в мире, полагаем все же определить несколько проблем, касающихся осуществления и регулирования трудовых отношений [2].

Что утративший силу Кодекс законов о труде [3], что ныне действующий Трудовой кодекс Российской Федерации содержат указание на запрет необоснованного отказа при заключении трудового договора. Что необходимо понимать под указанной необоснованностью? Как справедливо подмечено в

Пленуме Верховного Суда РФ от 10 марта 2004 № 2 [4] и Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ за 2020 год № 1 [5], труд в России является свободным и каждый человек имеет возможность самостоятельно выбирать ту деятельность, которой он хочет заниматься, также каждый человек может свободно распоряжаться своими способностями к труду и иметь право на равенство заключать трудовой договор, не взирая на национальность, цвет кожи или пол, язык и вероисповедание. Соответственно, никто не может подвергаться дискриминации, под которой подразумевается наличие каких-либо ограничений или, наоборот, преимуществ при заключении трудового договора. Те же требования содержатся и в Конституции Российской Федерации, а также в Конвенции МОТ, принятой в 1958 году и ратифицированной СССР в 1961 году [6].

Однако следует отметить такую коллизию. У работодателя нет обязанности заключать трудовой договор с каждым, кто к нему придет по подобию договора оферты, даже если предложение о работе давалось во многие источники средств массовой информации. Он ориентируется на деловые качества работника, его навыки и умения. Соответственно, работодатели в целях обойти норму о дискриминации часто прибегают к использованию указанного права, ссылаясь на недостаточную квалификацию работника или отсутствие деловых качеств.

Для того, чтобы защитить свои права, работник обращается в суд с требованием установить обоснованность отказа в приеме на работу. Суд, принимая во внимание все значимые обстоятельства, связанные с наличием у лица деловых качеств, приходит к соответствующему решению. При этом деловые качества представляют собой, в том числе и личностные качества работника, в которые входит соответствующее требованиям образование, здоровье и определенный опыт работы. Некоторые должности обусловлены предъявлением к ним федеральных требований. Таковыми может считаться обязательное знание иностранных языков или наличие навыков владения компьютером. Однако, как полагает Е.А. Ершова, суд, рассматривая трудовой

спор, не должен исходит из обоснованности отказа при заключении трудового договора, поскольку в соответствии с базовым законом страны – Конституцией Российской Федерации [7], а также нормами Гражданско-процессуального кодекса [8] он может исходить лишь из факта нарушения прав и интересов граждан [9].

Нельзя не отметить такую важную составляющую трудового договора, как условия оплаты труда. Законодатель, анализируя судебную практику и экономическую составляющую нашей страны, стремится урегулировать нормы по данному поводу с целью предотвратить, прежде всего, «серую зарплату», то есть, неофициальный доход, который пагубно влияет на налоговую систему. Поэтому все компенсационные выплаты сотрудникам со стороны работодателя предоставляются в соответствии с их официальной ставкой или должностным окладом. Работодатели активно используют схему, в соответствии с которой часть выплат работнику выступает премиальной составляющей. Ввиду того, что Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает выплату стимулирующих начислений в соответствии с желанием и прерогативой работодателя, при этом не устанавливая максимальный и минимальный порог, возникают споры, по которым работники безуспешно пытаются доказать, что премия у них в организации считается обязательной к выплате, а сами они осуществляли свой труд добросовестно.

Так, можно привести в пример случай из практики Судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции. Гражданка Б. обратилась в суд по иску о восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда, заработной платы и премии к ПАО Банк «Левобережный». Свои требования она мотивировала тем, что за время ее работы заместителем главного бухгалтера она не получила ни одного взыскания за нарушение трудовой дисциплины, однако, работодатель пришел к выводу ее уволить и тем самым сократить штат, выслав надлежащим образом уведомление. Соответственно, она просит взыскать с работодателя полагающуюся ей заработную плату и вознаграждение. Суд пришел к выводу, что в части

взыскания вознаграждения за труд необходимо ориентироваться на статью 191 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает, что поощрение работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, в виде почетных грамот, ценных подарков и премий является правом работодателя, а не обязанностью. Кроме того, иные виды стимулирующих выплат должны предусматриваться в коллективных договорах организации [10]. Таким образом, требования гражданки Б. в данной части остались без удовлетворения.

Кроме того, считаем, российскому бизнесу не хватает уважения этики. А.М. Куренной справедливо замечает, что грамотный работодатель в целях налаживания эффективности своего производства должен обеспечивать достойный уровень условий труда и заработной платы для своих сотрудников, поскольку при надлежащей реализации социальных прав граждан формируется порядок и социальное спокойствие в обществе [11]. Он приводит яркий пример, который был характерен еще для Советского Союза, в соответствии с которым решение об установлении оплаты за труд в ночное время было отдано для регулирования на локальном уровне, полагаясь на понимание важности данного условия и применения строго индивидуального подхода, однако, работодатели всяким образом пытались обойти представленное положение. Доплата к ставке была всего на пару процентов больше, что в принципе соответствовало закону, но противоречило справедливости.

Таким образом, считаем правильным при разрешении подобных ситуаций устанавливать минимальный порог для оплаты труда в целях обеспечения прав и свобод граждан. Решением этой проблемы было принятое Постановление Правительства Российской Федерации № 554 от 22.07.2008 года, в соответствии с которым труд в ночное время оплачивался в размере 20%, исходя из часовой тарифной ставки за каждый час ночной работы. Следует отметить, что ночным временем считается период с 22:00 до 06:00.

Анализируя данную тему, можно прийти к такому выводу. Считаем, что нормы, указанные в Трудовом кодексе Российской Федерации, в большей мере

стоят на стороне работодателя, однако, законодатель, постоянно внося изменения, старается установить баланс интересов сторон и не допустить нарушения прав и свобод граждан, связанных со свободой труда. Полагаем, что суды в процессе рассмотрения трудовых споров, должны ориентироваться не только на нормы Кодекса, но и на здравый смысл, а также принцип справедливости.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч.I), ст. 3.
2. Куренной А. М. Нельзя написать несколько кодексов - отдельно под стабильную и под кризисную экономику... // Трудовое право. 2009. № 10. С. 7-14.
3. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // Свод законов РСФСР, т.2, с. 123 (документ утратил силу).
4. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета, № 297, 31.12.2006.
5. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2020) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 10.06.2020) // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 10, октябрь, 2020.
6. Конвенция МОТ № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961, № 44, ст. 448.
7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 01.07.2020. № 31. Ст. 4398.

8. Гражданско-процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ, 18.11.2002, № 46, ст. 4532.
9. Ершова Е.А. Трудовое право в России. М.: Статут, 2007. С. 185.
10. Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20 мая 2021 г. по делу № 8Г-7469/2021[88-7593/2021]. [Электронный ресурс]. URL: https://internet.garant.ru/#/document/320852897/paragraph/6/doclist/974/showentries/0/highlight/ст.%20191%20тк%20рф:11 (дата обращения: 04.06.2021).
11. Куренной А.М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений // Российское право: образование, наука, практика. 2020. С. 3.

Literature

1. Labor code of the Russian Federation dated 30.12.2001 № 197-FZ (as amended on 30.04.2021) // meeting of the legislation of the Russian Federation, 07.01.2002, No. 1 (part I), article 3.
2. Kurennoy A.M. It is impossible to write several codes-separately for a stable and for a crisis economy... / / Labor Law. 2009. No. 10. pp. 7-14.
3. The Code of Laws on Labor of the Russian Federation (approved by the Supreme Soviet of the RSFSR on 09.12.1971) / / The Code of Laws of the RSFSR, vol.2, p. 123 (the document has lost its force).
4. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of 17.03.2004 No. 2 (ed. of 24.11.2015) "On the application of the Labor Code of the Russian Federation by the courts of the Russian Federation" / / Rossiyskaya Gazeta, No. 297, 31.12.2006.
5. The review of judicial practice of the Supreme Court of the Russian Federation № 1 (2020) (approved. The Presidium of the Supreme Court 10.06.2020) // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation, No. 10, October, 2020.
6. ILO Convention No. 111 of the International Labour Organization "Concerning Discrimination in the field of work and Occupation" (adopted in Geneva on

25.06.1958 at the 42nd Session of the ILO General Conference) / / Vedomosti VS SSSR. November 1, 1961, No. 44, article 448.

7. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993) (taking into account the amendments made by the Laws of the Russian Federation on Amendments to the Constitution of the Russian Federation of 30.12.2008 No. 6-FKZ, of 30.12.2008 No. 7-FKZ, of 05.02.2014 No. 2-FKZ, of 01.07.2020 No. 11-FKZ) / / Sobranie zakonodatelstva RF. 01.07.2020. No. 31. St. 4398.
8. Гражданско-процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Собрание законодательства РФ, 18.11.2002, № 46, ст. 4532.
9. Ershova E. A. Labor law in Russia. M.: Statut, 2007. P. 185.
10. The ruling of the IC on civil cases of the Eighth Cassation Court of General Jurisdiction of May 20, 2021 in case No. 8G-7469/2021[88-7593 / 2021]. [Electronic resource]. URL: https://internet.garant.ru/#/document/320852897/paragraph/6/doclist/974/showentries/0/highlight/ст.%20191%20тк%20рф:11 (accessed: 04.06.2021).
11. Kurennoy A.M. Some actual problems of legal regulation of labor relations / / Russian law: education, science, practice. 2020. P. 3.