

Жукова В.Г. Актуализация практических проблем при реализации норм, регулирующих возникновение трудовых отношений с отдельными категориями работников // Академия педагогических идей «Новация». – 2019. – №11 (ноябрь). – АРТ 276-эл. – 0,4 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 4414

Жукова Виктория Геннадьевна
студентка 3 курса магистратуры
факультет подготовки специалистов для судебной системы
(юридический факультет)
Научный руководитель: ст.преподаватель, к.ю.н.
Колесник Вероника Вячеславовна
Ростовский филиал
ФГБОУ ВО
«Российский государственный
Университет правосудия»
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
e-mail: vika.boldyreva2014@yandex.ru

**АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ ПРИ
РЕАЛИЗАЦИИ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ВОЗНИКНОВЕНИЕ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ
РАБОТНИКОВ**

Аннотация: В статье рассмотрены особенности норм, регулирующих трудовые правоотношения с отдельными категориями работников.

Ключевые слова: норма, трудовые правоотношения, трудовой договор, отдельные категории работников.

Zhukova Victoria
3rd year master's student
faculty of training specialists for the judicial system
(law faculty)
Supervisor: senior lecturer, PhD
Kolesnik Veronika
Rostov branch
FGBOU VO
"The Russian state
University of justice»
Rostov-on-don, Russian Federation
e-mail: vika.boldyрева2014@yandex.ru

**ACTUALIZATION OF PRACTICAL PROBLEMS IN THE
IMPLEMENTATION OF NORMS REGULATING THE EMERGENCE
OF LABOR RELATIONS WITH CERTAIN CATEGORIES OF
EMPLOYEES**

Abstract: the article deals with the features of the norms regulating labor relations with certain categories of employees.

Keywords: norm, labor relations, labor contract, separate categories of employees.

В последние годы в трудовом законодательстве выявилась тенденция, связанная с внесением в Трудовой кодекс Российской Федерации изменений, которые касаются регламентации особенностей труда отдельных категорий работников (лиц, занятых на подземных работах; работников государственных корпораций, микропредприятий и др.).

Представляется, что нормы, относящиеся к регулированию труда отдельных категорий работников и расположенные в части IV Трудового кодекса РФ, не могут являться самостоятельными институтами, так как в нем сосредоточены специальные нормы трудового права, которые в отрыве от общих норм не могут образовать самостоятельный институт. В разделе XII содержатся нормы об особенностях приема, перевода, увольнения работников, относящиеся к институту трудового договора, что же касается

особенностей их рабочего времени, времени отдыха, материальной ответственности, охраны труда, они относятся к другим соответствующим институтам, характеризующим содержание самого трудового договора.¹

Специальные нормы в трудовом праве могут быть трех видов:

- 1) нормы-изъятия;
- 2) нормы-льготы;
- 3) нормы-приспособления.

Представляется, что выделение в отдельную группу норм-дополнений не является обоснованным, поскольку все три вышеуказанных вида являются, по сути, дополнениями общих норм.

Трудовые договоры с отдельными категориями работников можно классифицировать по группе специальных норм, к которым они относятся. В связи с чем под нормами-изъятиями будут пониматься положения Трудового кодекса РФ, устанавливающие дополнительные основания прекращения трудового договора с какой-либо категорией работников, под нормами-льготами — те, которые устанавливают определенные гарантии и преимущества работникам, а под нормами-приспособлениями — нормы, адаптирующие общие нормы к данным условиям труда.²

Таким образом, представленная классификация выглядит следующим образом:

1) нормы-изъятия предусмотрены ТК РФ в отношении следующих работников:

- руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации;
- совместителей;
- работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- работников, занятых на сезонных работах;
- работников, работающих у работодателей — физических лиц; — надомников;
- дистанционных работников;
- педагогических работников;
- научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей;
- работников религиозных организаций;

¹ Ситникова Е.Г. Общие положения трудового договора: анализ трудового законодательства, судебная практика, рекомендации по оформлению. – М. : Библиотечка «Российской газеты», 2018. – С. 86.

² Шеломов Б. Трудовой договор // Человек и труд. – 2017. – № 8. – С. 73

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

— работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей;

— работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства;

2) к нормам-приспособлениям относятся нормы, касающиеся регулирования труда:

— лиц, работающих вахтовым методом;

— работников транспорта;

— работников, занятых на подземных работах;

— работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала);

— лиц, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям;

3) нормы-льготы установлены:

— для женщин, лиц с семейными обязанностями;

— работников в возрасте до 18 лет;

— лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работников, отнесенных к первой группе, можно подразделить на три подгруппы. К первой подгруппе относятся те работники, трудовой договор с которыми может быть прекращен по дополнительным основаниям, предусмотренным в самом Трудовом кодексе РФ. Такие основания предусмотрены для совместителей (ст. 288 ТК РФ), педагогических работников (ст. 336 ТК РФ), руководителей и заместителей руководителей научных организаций (ст. 336.3 ТК РФ), спортсменов и тренеров (ст. 348.12 ТК РФ), работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей (ст. 341 ТК РФ), иностранных граждан или лиц без гражданства (ст. 327.6 ТК РФ).³

Во вторую подгруппу входят те работники, которых можно уволить по основаниям, указанным в их трудовом договоре. К ним относятся работники религиозных организаций (ст. 347 ТК РФ), надомники (ст. 312 ТК РФ), дистанционные работники (ст. 312.5 ТК РФ), а также работники,

³ Гонцов Н. И. Пятый Пермский конгресс ученых-юристов (г. Пермь, 24 - 25 октября 2014 г.): избранные материалы / Отв. ред. В. Г. Голубцов, О. А. Кузнецова. - М., 2015. - С. 321

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

заклучившие трудовой договор с работодателем — физическим лицом (ст. 307 ТК РФ). Представляется, что основания прекращения трудового договора в данном случае должны быть сформулированы четко и конкретно, они не могут содержать дискриминационных мотивов. Так, в отношении работников, заключивших трудовой договор с работодателем — физическим лицом, как верно указывает А. Л. Анисимов, это может быть небрежное обращение с имуществом работодателя или членов его семьи; распространение сведений, порочащих честь и достоинство работодателя; бесчестное поведение работника; акты насилия, угрозы, грубость, оскорбления по отношению к работодателю и членам его семьи, отказ от исполнения своих обязанностей и т.п.⁴

Нормы, предусматривающие возможность устанавливать в трудовом договоре с надомниками⁵ дополнительные основания, несколько проблемны. В частности, в действующем законодательстве не урегулирован вопрос о том, следует ли выполнять требования ст. 193 ТК РФ в том случае, если в качестве основания прекращения трудового договора с надомником предусмотрено «невыполнение задания в срок». Представляется, что в данном случае это является самостоятельным основанием расторжения трудового договора, поскольку изначально было достигнуто соглашение между его сторонами о включении такого пункта в договор. По аналогии с постановлением Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П5, данное основание не является мерой юридической ответственности, и, следовательно, порядок применения дисциплинарных взысканий в этом случае не должен быть соблюден. Другое дело, если в трудовом договоре указано на неоднократность непредставления заданий в срок. Анализ судебной практики, касающейся прекращения трудового договора по включенным в него основаниям, позволяет сделать вывод о том, что многие основания либо уже предусмотрены п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, например, неоднократное нарушение сроков сдачи еженедельной, ежемесячной отчетности, систематическое (два и более раза) необеспечение плановых показателей продаж услуг, либо не являются аргументированными с точки зрения трудового законодательства и оставляют место для произвола работодателя, например «решение генерального директора о расторжении договора». Представляется, что подобные изъятия, установленные в ст. 312 и 312.5 ТК РФ, являются

⁴ Анисимов А. Л. Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. 2018. – № 3. – С. 14.

⁵ То же самое предусмотрено в отношении дистанционных работников, работников, заключивших трудовой договор с работодателем — физическим лицом, руководителями организации и с работниками религиозных организаций.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

дискриминационными и не имеют права на существование в трудовом законодательстве.

В третью подгруппу входят лица, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев и занятые на сезонных работах, сроки предупреждения о расторжении трудового договора с которыми сокращены по сравнению со сроками, предусмотренными для остальных работников. В то время как все работники могут по своей инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя не менее чем за две недели, для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и для сезонных работников установлено иное правило — они должны предупредить о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня. Работодатель же должен предупредить тех, кто заключил трудовой договор сроком до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не за два месяца, как это предусмотрено ст. 180 ТК РФ, а за три календарных дня, а сезонных работников — за семь календарных дней. Необходимо обратить внимание на то, что в ст. 292 и 296 ТК РФ не указано на возможность расторжения трудового договора в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, что представляется недоработкой законодателя, поскольку никаких изъятий в отношении данных работников и возможности их работы у индивидуального предпринимателя ТК РФ не предусматривает.

Нормы, касающиеся регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, работников транспорта, работников, занятых на подземных работах; работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), и лиц, работающих у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, как уже было указано, адаптируют общие нормы к определенным условиям труда.

Так, выполнение работы на вахте и проживание работников вне постоянного места жительства влечет за собой необходимость прохождения медицинских осмотров, установление особых видов учета и режима рабочего времени и времени отдыха; распространение отдельных льгот, установленных для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на работников вахтовых организаций, регулярно выезжающих для работы в эти районы и местности, оплату проезда работников к месту работы и обратно за счет средств работодателя и выплату надбавки за вахтовый метод работы.

Главной особенностью при регулировании труда работников микропредприятий является установленное в ст. 309.2 ТК РФ правило о том, что работодатель вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности и других). В этом случае работодатель должен заключить с работником трудовой договор по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858. В этой типовой форме предусмотрены информационные, обязательные и дополнительные условия, составляющие содержание трудового договора в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

В типовой форме трудового договора отражены особенности регулирования труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ в отношении надомной и дистанционной работы, в том случае, когда работник заключает трудовой договор об их выполнении. Отдельно в типовой форме предусмотрены особенности заключения трудового договора с иностранными работниками, акцентировано внимание на необходимости указания оснований для оказания медицинской помощи временно пребывающему в Российской Федерации иностранному гражданину или лицу без гражданства.

В отношении регулирования труда работников транспорта следует согласиться с мнением А. Ф. Нуртдиновой и Л. А. Чикановой о том, что целесообразность включения в Трудовой кодекс РФ специальной главы 51 вызывает сомнение. Во-первых, установленные этой главой особенности касаются не всех работников транспорта, а только тех, которые принимаются на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств. Во-вторых, либо положения, предусмотренные данной главой в отношении указанных работников, содержатся в других (общих) статьях ТК РФ, либо в отношении них делается отсылка к другим законам.⁶

Подземные работники — это работники, которые непосредственно осуществляют добычу полезных ископаемых подземным способом, заняты на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом). Из данной дефиниции затруднительно определить те отрасли и те категории лиц, которые заняты на подземных работах. Представляется

⁶ Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. – С. 68—82.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

целесообразным либо утвердить перечень профессий и должностей работников, занятых на подземных работах, либо издать унифицированный справочник, в котором будут содержаться профессиональные стандарты для работников, связанных с выполнением подземной работы.

Специфика подземной работы обусловила необходимость включения в Трудовой кодекс РФ дополнительных оснований отстранения от работы лиц, работающих в этих условиях (например, наличие у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных к взрывопожароопасным производственным объектам, курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на указанных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации).

Главой 53.1 ТК РФ регулируется труд лиц, временно направленных работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Эта глава, как представляется, нуждается в существенной доработке. Прежде всего есть неопределенность в отношении тех организаций, которые, помимо частных агентств занятости, могут направлять работников для осуществления трудовой деятельности к другому работодателю. Следует согласиться с мнением А. М. Куренного о том, что сегодняшняя редакция ТК РФ практически блокирует многие достаточно традиционные сферы применения заемного труда (прежде всего клининговые услуги, охрана и ряд других видов деятельности). Эти вопросы также требуют своего решения.

Кроме того, в гл. 53.1 ТК РФ нечетко решены (или вовсе не решены) многие вопросы, связанные именно с регулированием трудовых отношений направляемых работников (например, о том, какую заработную плату должно выплачивать частное агентство работникам, состоящим в его штате, в случае одностороннего расторжения принимающей или направляющей стороной гражданско-правового договора и др.).

Для женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних установлены как ограничения, так и дополнительные гарантии, которые касаются в основном институтов трудового договора, рабочего времени, времени отдыха.

Труд работников Крайнего Севера и местностей, приравненных к ним, в связи с особыми климатическими условиями должен быть компенсирован предоставлением определенных льгот и преимуществ, в частности

заработной платой. Повышенная оплата их труда обеспечивается с помощью применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Районные коэффициенты и процентные надбавки как элементы заработной платы являются необходимым условием реализации государственных концепций и стратегий развития районов Крайнего Севера, обеспечения эффективных государственных гарантий работникам с целью компенсации риска утраты здоровья, трудоспособности, экстремальной дискомфорта труда и проживания.

Список использованной литературы:

1. Анисимов А. Л. Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. 2018. – № 3. – С. 14.
2. Гонцов Н. И. Пятый Пермский конгресс ученых-юристов (г. Пермь, 24 - 25 октября 2014 г.): избранные материалы / Отв. ред. В. Г. Голубцов, О. А. Кузнецова. - М., 2015. – С. 321.
3. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. – С. 68—82.
4. Филиппова О. С. Трудовой договор как крупная сделка хозяйственного общества // Правовые проблемы укрепления российской государственности / под ред. В. М. Лебедева, Г. Л. Осокиной, С. К. Соломина, В. С. Аракчеева, Н. Д. Титова. – Томск, 2013. – С. 74-76.
5. Шеломов Б. Трудовой договор // Человек и труд. – 2017. – № 8. – С. 73
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015 № 7.
7. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2004. – № 6.

Дата поступления в редакцию: 25.11.2019 г.

Опубликовано: 25.11.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2019

© Жукова В.Г., 2019