



Динамичное развитие общественных отношений в современном Российском государстве в ряде случаев обуславливает объективное отставание от него правотворчества, что приводит к возникновению ситуаций, именуемых пробелами в праве. Не вдаваясь в подробный научно-правовой анализ данного явления, отметим, что наличие пробелов в праве, как мы только что упомянули, вполне объективно, о чем в свое время писал известный теоретик В.В. Лазарев, подчеркивая их неизбежность даже при идеально отлаженной нормотворческой деятельности. [8]

Далее необходимо отметить, что пробелы в праве - это, безусловно, негативное явление (о чем также говорится в юридической литературе), которое дестабилизирует существующий в обществе порядок, затрудняет нормальную реализацию прав и свобод в конкретных отношениях, снижает эффективность действия законодательства, создает дополнительные трудности в правоприменительной деятельности. Ученые отмечают, что в трудовом праве имеются многочисленные пробелы, и это явно нежелательно, так как вызывает много негативных последствий.

Как справедливо указывает Г.С. Скачкова, пробелы в трудовом праве не позволяют стабильно и всесторонне защищать права наемных работников, последовательно охранять законные интересы сторон правоотношений в сфере труда. Однако пробелы в правовом регулировании несут все же и некоторые положительные моменты. Они активно, как пишет Г.С. Скачкова, стимулируют правоприменительную практику и юридическую науку в поиске решения возникших проблем, их объяснения и разработке инвариантных путей решения, что, в свою очередь, способствует постоянному совершенствованию системы права. [10]

Проблемы в трудовом законодательстве и проблемы защиты прав в сфере труда

Рассмотрим некоторые пробелы в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации. Остановимся вначале на ст. 4 Трудового кодекса РФ, в которой сформулирована законодательная дефиниция принудительного труда. Так, в соответствии с данной нормой к принудительному труду относится, в частности, работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой

применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или 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. Положения ст. 4 ТК РФ нашли свое творческое развитие в ст. 142 ТК РФ. [3]

Так, согласно ст. 142 ТК РФ в качестве самозащиты в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В части 3 ст. 142 ТК РФ предусмотрено, что в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Однако указанные выше положения ст. 142 ТК РФ не доведены до логического завершения. Так, неурегулированным остается вопрос о правовом положении работников, которым не выплачивается заработная плата и которые в связи с этим приостановили работу. [3] Прежде всего, вызывает сомнение само понятие «приостановка работы»: означает ли это простой или же эту ситуацию следует приравнять к вынужденному прогулу? Далее, возникает вопрос о том, сохраняется ли в этом случае за работником заработная плата, если да, то в каком размере: в размере средней заработной платы на все время приостановки работы, или же здесь следует применять, например, правила ст. 157 ТК РФ?

А как быть в той ситуации, когда работник, выйдя на работу (в соответствии с ч. 4 ст. 142 ТК РФ) после письменного уведомления работодателем (о готовности выплатить причитающуюся ему заработную плату), не согласен с размером причитающихся ему выплат? К сожалению, в п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами РФ ТК РФ» ничего не сказано по данному вопросу. И наконец, в вышеназванной ст. 4 ТК РФ говорится о нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплате ее не в полном размере, а в ч. 1 ст. 142 ТК РФ просто о задержке выплаты, т.е. имеет место определенная терминологическая несогласованность двух фактически взаимосвязанных норм ТК РФ. [3] Безусловно, все названные выше законодательные нестыковки можно квалифицировать как пробел, который в конечном итоге затрудняет защиту прав работников в данной ситуации.

Говоря о пробелах и вопросах защиты прав и законных интересов в трудовых отношениях, хотелось бы затронуть также некоторые проблемы, связанные с социально-партнерскими соглашениями. Так, действующее российское законодательство предусматривает возможность заключения различного рода

социально-партнерских договоров и соглашений. В соответствии со ст. 45 ТК РФ могут заключаться следующие виды соглашений: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения. Законодатель также допускает возможность заключения коллективных договоров в организации в целом и ее обособленных структурных подразделениях.[8] Однако, предусмотрев такое многообразие социально-партнерских договоров и соглашений, законодатель не урегулировал весьма важные с точки зрения правоприменения и защиты прав и интересов субъектов трудовых правоотношений моменты (в результате чего мы имеем не что иное, как пробел в правовом регулировании), а именно соотношение соглашений и коллективного договора, а также соотношение коллективного договора организации в целом и колдоговора, заключенного в обособленном структурном подразделении. Попробуем высказать по данным вопросам некоторые соображения и рекомендации.

В трудовом законодательстве нет определения понятия обособленного структурного подразделения, а определения других отраслей права в данном случае достаточно разнолики по своему содержанию и, кроме того, вряд ли могут быть практически применены по аналогии в трудовом праве. С точки зрения гражданского законодательства обособленными подразделениями организации признаются лишь филиалы и представительства (ст. 55 ГК РФ) (которые, кстати, не являются юридическими лицами, а поэтому не могут быть субъектами договорных отношений в гражданском праве). [2]

С позиций налогового законодательства обособленное подразделение организации - любое территориально обособленное от нее подразделение, по месту нахождения которого оборудованы стационарные рабочие места. Признание обособленного подразделения организации таковым производится независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации, и от полномочий, которыми наделяется указанное подразделение. При этом рабочее место считается стационарным, если оно создается на срок более одного месяца (ст. 11 Налогового кодекса РФ). Заключение коллективного договора в подобного рода обособленных структурных подразделениях вряд ли приемлемо с практической точки зрения. В этой связи положение ст. 40 ТК РФ о том, что коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях, нуждается в конкретизации. Данную норму необходимо дополнить определением понятия «обособленное структурное подразделение», так как и целый ряд других норм ТК РФ ссылаются на это

понятие. [9]

Кроме того, российскому законодателю следует наконец внести ясность и в вопрос о соотношении коллективных договоров и соглашений (о чем мы уже писали выше), которые могут действовать в отношении работников одного и того же работодателя, отрасли и т.д. Так, в научных публикациях, посвященных проблемам коллективно-договорного регулирования, неоднократно отмечалось, что основным назначением подобного регулирования является реализация принципа, согласно которому каждый последующий уровень коллективных соглашений (договоров) не может ухудшать условия соглашения (договора) более высокого уровня и должен отличаться от предыдущего большей выгодой для трудящихся. Именно посредством коллективно-договорного регулирования можно повысить уровень правовой защищенности работников в различных сферах социально-трудовых отношений. Единственным пока правильным решением, частично решающим исследуемую проблему, является правило ст. 48 ТК РФ, где говорится, что, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.[3]

Подводя итоги настоящего анализа, необходимо отметить, что в данной статье затронута весьма незначительная часть актуальных проблем, существующих в российском трудовом законодательстве. За последние 20 лет в Российской Федерации произошли значительные преобразования, которые привели, в частности, к существенному обновлению трудового законодательства. В ТК РФ появились новые формы и виды защиты прав и интересов, трудовое законодательство все больше учитывает международные правовые стандарты в правовом регулировании тех или иных отношений. Отмеченные в статье вопросы свидетельствуют о том, что требует внимательного рассмотрения вопрос о необходимости дальнейшей оптимизации трудового законодательства на предмет ликвидации имеющихся в нем пробелов, что будет способствовать усилению правовой защищенности всех субъектов в сфере труда. [7]

Заключение

Подводя итоги, отметим, что за последние годы в РФ произошли значительные преобразования, которые привели, в частности, к кардинальному обновлению трудового законодательства. В ТК РФ появились новые формы и виды защиты прав и интересов, трудовое законодательство все больше учитывает международные правовые стандарты в правовом регулировании тех или иных отношений.[3]

Вопрос о размере подлежащего возмещению морального вреда стоит остро уже давно.

К сожалению, трудовое законодательство не устанавливает минимального предела компенсации морального вреда. В целях более справедливой компенсации вреда, причиненного жизни и здоровью работников, следует как минимум внести изменения в ТК РФ, установив нижний предел размера морального вреда, подлежащего компенсации. Есть мнение, что этот предел должен быть не ниже заработка за полгода, утраченного работником в результате трудового увечья. Нижний предел морального ущерба, причиненного смертью кормильца, должен достигать заработка погибшего за пять лет. Такая новелла будет способствовать единообразному применению закона при рассмотрении исков о компенсации морального вреда, причиненного здоровью. Очевидно, что в условиях рыночной экономики степень нравственных страданий в значительной мере зависит от размера утраченного заработка.

При определении заработка, утраченного в результате повреждения здоровья, ст. 1086 ГК РФ установлено, что в состав утраченного заработка (дохода) потерпевшего включаются все виды оплаты его труда по трудовым и гражданско-правовым договорам, как по месту основной работы, так и по совместительству, облагаемые налогом на доходы физических лиц. [2]

Необходимо установить четкую презумпцию причинения морального вреда в трудовом правоотношении. Поскольку в условиях рыночной экономики незаконное увольнение лишает работника средств к существованию, что неизбежно вызывает нравственные страдания уволенного, следовало бы дополнить ст. 394 ТК РФ нормой, согласно которой работодатель считается причинившим работнику моральный вред, если не докажет, что данное незаконное увольнение или перевод не причинили работнику морального вреда.

Следует внести изменения в Трудовой кодекс РФ, установив обязанность работодателя компенсировать моральный вред, причиненный нарушением любых трудовых прав работников, в том числе и нарушением имущественных прав. Реализация этого предложения представляется вполне реальной, так как имеются законы, предусматривающие возмещение морального ущерба в аналогичных случаях. Так, ст. 157 Трудового кодекса Республики Башкортостан предусматривает обязанность работодателя возмещать работнику вред, в том числе и моральный, причиненный ему в связи с исполнением трудовых обязанностей или в результате незаконного лишения возможности трудиться.

Трудно сказать, что именно может изменить существующее положение и какие меры должны быть приняты, чтобы до конца разрешить существующие вопросы, но ряд изменений смог бы поспособствовать более полному законодательному регулированию рассматриваемого института, причем данные изменения не раз освещались в научной литературе.

Список литературы

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации с изменениями от 21 июля 2014 года.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации: [ГК] : части первая, вторая, третья и четвертая : по состоянию на 23 мая 2018 г.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: [ТК]: по состоянию на 1 января 2018 г.

Научная и специальная литература

4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. - М.: Проспект. - 210 с.
5. Барабаш А.Т. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. - 2005. - N 12. - С.29.
6. Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства // Законодательство. -2013. -N 8. -С. 23.
7. Дресвянкин В.Д. Пробелы в российском трудовом праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2017. -128с.
8. Лазарев В.В. Пробелы в праве и пути их устранения. - М., 2005. - 470 с.
9. Маврин С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права. - СПб., 2013. - 176 с.
10. Скачкова Г.С. Пробелы в трудовом праве: некоторые проблемы // Материалы научно-практической конференции «Пробелы в трудовом праве и праве социального обеспечения и пути их устранения» / Институт государства и права РАН; Отв. ред. Г.С. Скачкова. - М., 2016. - С. 61 - 75.
11. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. - М., 2014. - 304 с.