

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

П. Е. Морозов*

Совершенствование трудового законодательства как основа эффективного функционирования договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме трудового права Российской Федерации — недостаточному совершенству законодательных основ договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, что приводит к ухудшению правового положения работников.

Подобная ситуация определяет необходимость анализа различных форм данной проблемы в целях выработки рекомендаций по совершенствованию трудового законодательства в сфере определения целей и задач договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Потребность подобной оптимизации диктуется необходимостью достижения оптимального баланса интересов работодателей и работников. В статье выделяется шесть форм существующей проблемы, а именно: отсутствие оптимальной формулировки целей и задач правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; несоответствие договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений целям и задачам трудового законодательства; противоречие между целями и задачами трудового законодательства, с одной стороны, и основными принципами правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, с другой стороны; недоучет роли и значения письменных договоров о полной материальной ответственности работников; фактическое непризнание того, что ученический договор является формой договорного регулирования; наличие несоответствия статьи 419 ТК РФ «Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» статьям 91 ТК РФ «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени» и 189 ТК РФ «Дисциплина труда и трудовой распорядок».

Ключевые слова: Договорное регулирование, трудовые отношения, Трудовой кодекс РФ, трудовое законодательство, рабочее время, трудовой договор, коллективный договор, социальное партнерство, дисциплина труда, правовое регулирование, трудовые споры.

DOI: 10.17803/1994-1471.2017.75.2.144-151

© Морозов П. Е., 2017

* Морозов Павел Евгеньевич — профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

pmorozov72@gmail.com

125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

В настоящее время в Российской Федерации особую актуальность приобретает вопрос совершенствования договорного регулирования отношений в сфере труда в целях достижения идеального баланса между интересами работников и работодателей в аспекте подписания программы сотрудничества между Россией и МОТ, направленного на повышение эффективности реализации основных принципов и прав в сфере труда, а также на улучшение системы социальной защиты населения¹.

В современных условиях в трудовом праве России можно констатировать наличие проблемы, сущность которой состоит в том, что законодательные основы договорного регулирования отношений в сфере труда далеки от совершенства, что приводит к доминанте императивного регулирования над договорным регулированием и, как результат, к ограничению ряда трудовых прав работников.

Это проблема имеет шесть форм:

1. Отсутствие оптимальной формулировки целей и задач правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Несоответствие статьи 9 Трудового кодекса РФ «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке» статье 1 Трудового кодекса РФ «Цели и задачи трудового законодательства».

3. Противоречие между статьей 1 Трудового кодекса РФ «Цели и задачи трудового законодательства» и статьей 2 данного нормативного правового акта «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

4. Недоучет положений статьи 244 ТК РФ «Письменные договоры о полной материальной ответственности работников».

5. Фактическое непризнание того, что ученический договор является формой договорного регулирования.

6. Наличие несоответствия статьи 419 ТК РФ «Виды ответственности за нарушение трудово-

го законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» статьям 91 ТК РФ «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени» и 189 ТК РФ «Дисциплина труда и трудовой распорядок».

Проанализируем каждую форму проблемы в целях выработки соответствующих рекомендаций.

По нашему мнению, отсутствие оптимальной формулировки целей и задач правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений состоит в несовершенстве статьи 1 Трудового кодекса РФ, в которой, в частности, отмечается, что целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Кроме того, «основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений...».

Подобная формулировка данной статьи приводит к тому, что, по сути, за ее рамками оказывается договорное регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, так как в ней акцент приходится исключительно только на законодательное регулирование, о чем свидетельствует не только ее содержание, но и название — «Цели и задачи трудового законодательства». Полагаем, что явный недоучет договорного регулирования негативно сказывается в процессе практики правоприменения. Действительно, из смысла этой статьи получается, что договорное регулирование не имеет целью создания благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей и необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

¹ Подписана Программа сотрудничества России и МОТ // URL: <http://www.fnpr.ru/n/241/13089.html> (дата обращения: 25.12.2016).

Однако это явно не так ввиду того, что в статье 9 ТК РФ указывается, что в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Важно и то, что социальное партнерство в сфере труда, которое непосредственно связано с договорным регулированием, это — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 23 ТК РФ).

Роль и значение договорного регулирования также подчеркивается и в различных актах субъектов РФ.

Так, в Законе Краснодарского края от 7 августа 2000 г. № 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае»² указывается, что задачами социального партнерства являются: обеспечение эффективного механизма регулирования социально — трудовых и связанных с ними экономических отношений; осуществление согласованной социально-экономической и социально — трудовой политики; повышение доходов работников на основе роста производительности труда, повышения эффективности производства; предотвращение коллективных трудовых споров и содействие разрешению социально-трудовых конфликтов; преодоление негативных явлений в социально-трудовой сфере путем проведения коллективных переговоров, взаимных консультаций сторон; обес-

печение занятости и социальной защиты работников и населения края, их профессионального обучения, охраны и безопасности труда.

Российские ученые-трудовики также подчеркивают роль и значение договорного регулирования в сфере обеспечения согласования интересов работников и работодателей.

Интересным в этой связи представляется точка зрения К.А. Бондаренко о том, что наряду с традиционно выделяемыми характерными чертами метода трудового права на современном этапе одной из важнейших черт становится расширяющееся коллективное и индивидуальное договорное регулирование отношений, составляющих предмет трудового права. Можно утверждать, что в настоящее время договорное регулирование занимает значительное место в регулировании отношений в сфере труда³.

Мы также согласны с мнением Э. Ф. Гумеровой о том, что скорейший переход к всеобъемлющему коллективно-договорному регулированию трудовых отношений является необходимостью и насущной задачей нашего времени так как, коллективно-договорное регулирование трудовых отношений уравнило бы интересы работников и работодателей и способствовало бы не только наиболее полному соблюдению прав и законных интересов субъектов трудового права, но и созданию необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства⁴.

На основе приведенного анализа мы можем рекомендовать законодателю внести поправки в статью 1 ТК РФ, особо выделив в ней роль и значение договорного регулирования.

Отметим также и другой аспект проблемы, связанный со статьями 1 и 9 ТК РФ (2 форма проблемы).

² Закон Краснодарского края от 7 августа 2000 г. № 310-КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае» // Информационный бюллетень Законодательного Собрания Краснодарского края. 2001. № 19 (49). Стр. 61.

³ Бондаренко К. А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 8.

⁴ Гумерова Э. Ф. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 2005.

Исходя из положений статьи 9 ТК РФ, можно сделать вывод, что договорное регулирование распространяется на все виды отношений входящие в предмет трудового права и закрепленные в статье 1 ТК РФ. Однако, по нашему мнению, это не совсем верно ввиду того, что вряд ли можно регулировать на основе договоров отношения по государственному контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

В постановлении Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»⁵ отмечается, что федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется в соответствии с ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, настоящим Положением и иными решениями Правительства Российской Федерации.

Следовательно, ввиду того, что в данном нормативном акте нет никакого упоминания о договорном регулировании, можно заключить, что использование договоров в данной сфере будет не уместным.

В свою очередь, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации. Отметим и то, что особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий

работников устанавливаются Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Таким, образом, Трудовой кодекс РФ не указывает на возможность договорного регулирования отношений по разрешению трудовых споров.

Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»⁶ устанавливает, что законодательство Российской Федерации об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из настоящего Федерального закона, принимаемых в соответствии с ним федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Из этого положения следует, что договорное регулирование в данной сфере также не приветствуется.

Противоречие между статьей 1 Трудового кодекса РФ «Цели и задачи трудового законодательства» и статьей 2 данного нормативного правового акта «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (третья форма проблемы) состоит, на наш взгляд, в том, что правовое регулирование и законодательство соотносятся как общее и частное — источниками правового регулирования могут быть не только законы, но, и например, акты социального партнерства (коллективный договор, соглашения⁷).

Если исходить из логики статьи 2 ТК РФ, принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений увязываются с договорным регулированием или со всеми источниками трудового права.

Однако договорное регулирование не может быть применено ко всем отношениям предмета трудового права и, следовательно,

⁵ СЗ РФ. 2012. № 37. Ст. 4995.

⁶ СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

⁷ Статья 5 ТК РФ.

получается, что принципы правового регулирования применимы только к 7, а не 10 видам отношений статьи 1 ТК РФ, что, явно противоречит, в свою очередь, названию статьи 2 ТК РФ — «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»

Ввиду чего вряд ли можно согласиться с мнением И.К.Дмитриевой о том, что принципы трудового права в системе норм трудового права занимают особое место, обладают комплексом присущих им признаков: они являются наиболее важными основными началами, первоосновой трудового права, преломляют (пронизывают) содержание его норм; имеют универсальную, всеобщую сферу действия в Российской Федерации, субъектах Российской Федерации; обладают определенным приоритетом по сравнению с обычными нормами (правилами поведения), нормы и институты не могут противоречить и соответствуют принципам; они взаимообусловлены, имеют комплексный характер, взаимосвязаны, каждый принцип рассматривается в контексте всех других принципов; обладают формальной определенностью⁸.

Недоучет положений статьи 244 ТК РФ «Письменные договоры о полной материальной ответственности работников» (четвертая форма проблемы) состоит в том, что в соответствии со статьей 9 ТК РФ формами договорного регулирования являются: коллективный договор, соглашение или трудовой договор. В данной статье нет никакого указания на договоры о полной материальной ответственности, которые, по нашему мнению, являются формой договорного регулирования.

Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров

о полной материальной ответственности»⁹ закрепляет типовую форму договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Отметим, что данная типовая форма содержит ряд положений, которые, на наш взгляд, будут регуляторами отношений в данной сфере при заключении договора о полной материальной ответственности. Эти требования не содержатся в трудовом законодательстве, а исключительно только в данном договоре, что позволяет заключить, что договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности является формой договорного регулирования.

К этим договорным положениям относятся следующие требования:

— комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады);

— при временном отсутствии руководителя коллектива (бригады) его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов коллектива (бригады);

— при смене руководителя коллектива (бригады) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава договор должен быть перезаключен;

— договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена Коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду);

— плановые инвентаризации вверенного коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами;

⁸ Дмитриева И. К. Основные принципы трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004.

⁹ СЗ РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.

— внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя коллектива (бригады), при выбытии из коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов коллектива (бригады).

Ввиду того, что договоры о полной материальной ответственности — это форма договорного регулирования мы не согласны с позицией Д. К. Кейзерова, который сделал вывод о том, что договорное регулирование коллективной материальной ответственности невозможно¹⁰.

Подчеркнем, что одним из аспектов существующей проблемы является также фактическое непризнание того, что ученический договор является формой договорного регулирования. Действительно, в статье 9 ТК РФ нет указания на то, что ученический договор относится к договорному регулированию, что, на наш взгляд, представляется не совсем точным.

Мы рассматривает ученический договор в качестве формы договорного регулирования ввиду того, что работодатель — юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору (статья 198 ТК РФ). Кроме того, ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон. Все эти обстоятельства доказывают, что ученический договор — это форма договорного регулирования.

Мы согласны по данному вопросу с позицией Д.И.Федотова, который считает, что ученический договор является самостоятельным видом договора в трудовом праве, а его предметом является организованное работодателем профессиональное обучение (переобучение) ученика определенной профессии, специальности, квалификации в отличие от трудового договора, где предмет — это живой труд ра-

ботника по выполнению им определенной трудовой функции в общем процессе производства конкретного работодателя¹¹.

В качестве рекомендации мы предлагаем внести в статью 9 ТК РФ положение о том, что договоры о полной материальной ответственности и ученический договор являются формами договорного регулирования.

Шестой формой проблемы является наличие несоответствия статьи 419 ТК РФ «Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» статьям:

а) 91 ТК РФ «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени»;

б) 189 ТК РФ «Дисциплина труда и трудовой распорядок»;

Так, статья 419 ТК РФ определяет, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

В этой статье нет никакого упоминания о трудовом договоре. Вместе с тем, в статье 91 ТК РФ указывается, что рабочее время — 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Мы разделяем также позицию В.С.Козлова, который считает, что рабочее время — это норма продолжительности труда работников (мера труда в определенное время, установ-

¹⁰ Кейзеров Д. К. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005.

¹¹ Федотов Д. И. Ученический договор : Проблемы правового регулирования : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008.

ленное законом), а также это время, в течение которого работник должен выполнять трудовые функции в конкретном трудовом правоотношении¹².

Следовательно, работника можно привлечь к ответственности за нарушение условия о рабочем времени, которое содержится в трудовом договоре, в частности, если для данного работника режим рабочего отличается от общих правил, действующих у данного работодателя (статья 57 ТК РФ).

Отметим, что в статье 189 ТК РФ дисциплина труда определяется следующим образом: «Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, ло-

кальными нормативными актами, трудовым договором».

Мы предлагаем в статье 419 ТК РФ тесно увязать дисциплинарную и материальную ответственность с договорным регулированием.

Ввиду чего допустимо применения к работнику дисциплинарных взысканий за нарушение своих обязанностей по трудовому договору.

Анализ шести форм несовершенства законодательных основ договорного регулирования позволяет сделать вывод о том, что требуется кардинальный пересмотр ряда статей ТК РФ в целях более точного определения целей и задач договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений для достижения оптимального баланса интересов работников и работодателей.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Бондаренко К. А.* Договорное регулирование как особенность метода трудового права. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. — М., 2009. — 24 с.
2. *Гумерова Э. Ф.* Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений : автореф. дис. канд. юрид. наук. — Казань, 2005.
3. *Дмитриева И. К.* Основные принципы трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2004. — 50 с.
4. *Кейзеров Д. К.* Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Пермь, 2005.
5. *Федотов Д. И.* Ученический договор : Проблемы правового регулирования : автореф. дис. ... кан. юрид. наук. — М., 2008.
6. *Козлов В. С.* Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. — М., 2007. — 28 с.

Материал поступил в редакцию 26 декабря 2016 г.

IMPROVEMENT OF LABOUR LEGISLATION AS A BASIS FOR EFFECTIVE FUNCTIONING OF CONTRACT REGULATION OF LABOUR AND OTHER RELATED RELATIONS

MOROZOV Pavel Evgen'evich — Professor at the Department of History of State and Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
pmorozov72@gmail.com
123995, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya Street, 9

¹² *Козлов В. С.* Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 6.

Review. *The article is devoted to an topical problem of labour law of the Russian Federation - a lack of improvement of legislative framework regulation of labour relations and other directly related relations which leads to deterioration of the legal status of workers.*

This situation determines the need to analyse the different forms of this issue with a view to making recommendations to improve the labour legislation in the sphere of definition of the goals and objectives of the regulation of labour relations and other directly related relations. The need for this optimization is dictated by the need to achieve an optimal balance between the interests of employers and employees. The article distinguishes between six forms of the problem, namely: the absence of optimal formulation of the goals and objectives of the legal regulation of labour and other directly related relations; a mismatch of contractual regulation of labour and other directly related relations goals and objectives of the labour legislation; the contradiction between the goals and objectives of the labour law, on the one hand, and the fundamental principles of legal regulation of labor and other directly related relations, on the other hand; the underestimation of the role and importance of written agreements on full material liability of employees; the actual failure that apprenticeship is a form of regulation; the presence of the inconsistency of Article 419 of the LC RF "Types of liability for violation of the labour legislation and other acts containing rules of labour law articles 91 LC RF "The concept of working time. The normal duration of working time" and Art.189 of the LC RF "Labour discipline and work schedule."

Keywords: *Contract management, labour relations, the labour code, Labour Code, working time, employment contract, collective agreement, social partnership, discipline, legal regulation of labour, labour disputes.*

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Bondarenko K.A. Dogovornoe regulirovanie kak osobennost' metoda trudovogo prava .Avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata juridicheskikh nauk. Moskva, 2009. — 24 s.
2. Gumerova Je.F .Problemy kollektivno-dogovornogo regulirovaniya trudovyh otnoshenij. Avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata juridicheskikh nauk. Kazan', 2005.
3. Dmitrieva I.K. Osnovnye principy trudovogo prava. Avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni doktora juridicheskikh nauk. M., 2004. — 50 s.
4. Kejzerov D.K. Material'naja otvetstvennost' rabotnikov v usloviyah rynochnoj jekonomiki sovremennoj Rossii: nekotorye problemy teorii i praktiki: avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata juridicheskikh nauk. Perm', 2005.
5. Fedotov D.I. Uchenicheskij dogovor :Problemy pravovogo regulirovaniya . Avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata juridicheskikh nauk. M., 2008.
6. Kozlov V.S. Pravovoe regulirovanie rabocheho vremeni v Rossii i zarubezhnyh stranah: avtoreferat dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata juridicheskikh nauk. M., 2007. 28 s.