

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ
УКРЕПЛЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

Часть 42



ИЗДАТЕЛЬСТВО ТОМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2009

придает механизму правовой интеграции на основе модельного закона «менее связующий характер»¹. Можно с уверенностью сказать, что на международном уровне существует разграничение модельных или рекомендательных актов от общеобязательных или единообразных документов. При учреждении Генеральной Ассамблеей ООН Комиссии по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ) было предусмотрено, что вновь созданный орган обладает правами по разработке как модельных, так и единообразных законов.

В сфере международного трудового права соблюдение норм единообразных законов обеспечено действием контрольного механизма МОТ. В соответствии с Уставом МОТ каждое государство обязано ежегодно предоставлять в Международное бюро труда МОТ доклад о мероприятиях по применению в законодательстве положений ратифицированных конвенций. На основе изученных докладов специально созданный орган – Комитет экспертов МОТ – готовит заключение о соответствии действительного положения в государстве принятым на себя обязательствам. Документы рекомендательного характера содержат образцы норм права, их реализация не обеспечена принудительными механизмами и является полностью добровольной.

Нормы рекомендательных актов не относятся к праву в привычном смысле этого слова, так как они не обеспечены необходимой принудительной силой государства. Эти документы носят лишь информационный, ознакомительный характер. Они могут служить примером, образом, моделью для создания действительных правовых норм и институтов.

ВОПРОСЫ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ В НАУКЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

Е.Р. Радевич

В самом общем виде под трудовой правосубъектностью понимается способность субъектов трудового права быть участниками конкретных правоотношений в сфере труда. Она выступает в качестве необходимой предпосылки, условия для возникновения социально-трудовых правоотношений.

¹ *Коровина О.П.* Методы унификации норм международного частного права: (На примере международного частного морского права) // Торговое мореплавание и морское право. Вып. 13. М., 1986. С. 41. Цит. по: *Бахин С.В.* Модельное право // Правоведение. 2003. № 1. С. 170-185.

Рассмотрение правосубъектности в качестве предпосылки для возникновения правоотношений в сфере труда предполагает решение ряда вопросов, связанных с условиями ее возникновения и прекращения. Обоснованность возрастного критерия как условия возникновения трудовой правосубъектности учеными не ставится под сомнение. В немалой степени этому способствует и его прямое законодательное закрепление в ст. 63 Трудового кодекса Российской Федерации. В отличие от возрастного, волевой критерий трудовой правосубъектности в юридической литературе не получил единообразного толкования. Доминирующей является точка зрения, согласно которой он отражает состояние волевой способности граждан к труду¹. Существуют и другие мнения. Так, И.К. Дмитриева полагает, что волевой критерий связан с фактической способностью человека к труду (трудоспособностью). При этом трудоспособность рассматривается ею и как психические, и как физические способности к труду². Рассмотрение волевого критерия в качестве как психической, так и физической способности к труду может быть признано достаточно обоснованным. Однако следует уточнить, что волевой критерий как условие трудовой правосубъектности – это не просто способность к труду, а способность к «систематическому, регламентированному нормами права труду»³.

Вопрос об условиях прекращения трудовой правосубъектности в литературе обычно не рассматривается. Обращает на себя внимание точка зрения А.М. Лушникова и М.В. Лушниковой, согласно которой трудовая правосубъектность прекращается только смертью физического лица или объявлением его умершим в судебном порядке⁴. Думается, что прекращение трудовой правосубъектности имеет место только в случае смерти физического лица. Объявление его умершим в судебном порядке устанавливает не факт смерти, а лишь ее презумпцию. Установление презумпции смерти в случае длительного отсутствия лица является важным для тех организаций и граждан, с которыми субъект находился в правовых отношениях. Так, п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в качестве одного из оснований расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, называет «смерть работника либо работодате-

¹ См., например: *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: Учеб. М., 2004. С. 76-77; *Трудовое право: Учеб. для вузов / Под ред. Ф.Г. Мышко и др.* 2-е изд., перераб. и доп. М., 2005. С. 51; *Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигириевой.* 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008. С. 79-80.

² См.: *Трудовое право России : Учеб. / Под ред. А.М. Куренного.* М., 2006. С. 94.

³ *Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова.* 2-е изд. М., 1982. С. 116.

⁴ См.: *Лушников А.М., Лушников М.В.* Курс трудового права: В 2 т.: Учеб. М., 2003. Т. 1. С. 235.

ля – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим». Расторжение трудового договора по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ прекращает конкретное трудовое правоотношение, но не влияет на трудовую правосубъектность лица, объявленного умершим или признанного безвестно отсутствующим. Такой вывод основывается на том, что вполне возможна ситуация, когда указанный субъект работает, реализуя свою трудовую правосубъектность, в другом месте.

Следует отметить также несовершенство п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ с точки зрения юридической терминологии. Статья 45 Гражданского кодекса Российской Федерации говорит об объявлении судом гражданина умершим, а не о признании его умершим. Таким образом, представляется юридически более точной следующая формулировка п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ: «смерть работника либо работодателя – физического лица, а также объявление судом работника либо работодателя – физического лица умершим или признание его безвестно отсутствующим».

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ГЕРМЕНЕВТИКИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В РОССИИ И ГЕРМАНИИ

М.Н. Амельченко

Под рабочим временем законодатель понимает 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 кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ). Определение содержит ряд неточностей, которые могут быть устранены с помощью правил трудовой герменевтики.

Особый интерес в данном аспекте вызывает «дежурство на дому» и отнесение его к рабочему времени. В течение «дежурства на дому» работник по требованию работодателя готов прибыть к месту работы и начать выполнять свои трудовые обязанности. С одной стороны, этот период времени не является рабочим, поскольку работник фактически находится лишь в состоянии готовности приступить к выполнению работы. С другой стороны, нельзя отнести его и к времени отдыха, т.к. работник не может использовать его по своему усмотрению.

Законодатель не установил общих правил «дежурства на дому». В ТК РФ термин «дежурство» не используется. Определенным решением