

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ:
Трибуна молодого ученого**

Сборник статей

Выпуск 20

*Ответственный редактор
В.А. Уткин*

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2020

Трудовой кодекс РФ относит споры о невыплате заработной платы к индивидуальным. Однако невыполнение работодателем данной обязанности в отношении широкого круга работников можно рассматривать как нарушение общественных интересов.

Понятие коллективного трудового спора охватывает закрытый перечень причин возможных разногласий между работниками и работодателями, включая споры по поводу выполнения коллективного соглашения. Порядок оплаты труда урегулирован федеральным законодательством. Коллективные договоры и соглашения в подобных случаях часто содержат ссылки на федеральное законодательство. Невыплата, нарушение порядка оплаты труда, предусмотренного трудовым законодательством, ставит перед участниками социального партнерства факт невыполнения работодателями коллективных соглашений. Стороны возникшего разногласия вынуждены подчиняться императивному порядку проведения примирительных процедур, исчерпав которые, одна из них может прибегнуть к забастовке.

В результате общественный интерес подкрепляется методами публичного права. Грань между коллективными и индивидуальными трудовыми спорами проводится по количеству лиц на противоположных сторонах, заинтересованных в их разрешении. Задачи публичного права выполняются средствами, происходящими из императивного метода регулирования.

ОРГАНИЗАЦИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА КАК ПРИЗНАК ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ

В.Е. Пшеничников, студент ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Н.В. Демидов

Трудовому договору присущи различные признаки, характеризующие его сущность. В 2018 году с принятием Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» были выделены характерные признаки трудовых отношений путем системного толкования норм статей 15 и 56 ТК РФ. Среди всех признаков был выделен признак организации условий труда.

Согласно ТК РФ условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. То есть законодатель рассматривает условия труда исключительно через призму возможности негативного влияния исполнения трудовой функции на организм работника.

Что же следует понимать под организацией условий труда в фактических трудовых отношениях? Рассмотрим данный вопрос на примере Апелляционного определения Ульяновского Областного суда от 25.08.2015 по делу № 33-3273/2015¹. В своем определении суд указал, что фактом наличия трудовых отношений является то, что данная организация обеспечивала условия для регулярного производства истцом сварочных работ, являвшихся предметом гражданско-правового договора.

В Апелляционном определении Московского городского суда от 24.12.2019 по делу 33-57481/2019² говорится о том, что на наличие трудовых отношений указывает принятие на себя истцом обязательства по оказанию услуг для заказчика, а именно приготовление блюд горячего цеха по технологическим картам. Заказчик же в свою очередь обязуется предоставить для выполнения работы помещение со всем необходимым оборудованием.

Важность признака организации условий труда среди иных признаков, позволяющих отличить трудовой договор от смежного гражданско-правового договора, наглядно проде-

¹ Апелляционное определение Ульяновского Областного суда от 25.08.2015 по делу № 33-3273/2015.

² Апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2019 по делу № 33-57481/2019.

монстрирована в Постановлении Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 08.06.2017 г. № Ф08-3553/2017 по делу № А32-23265/2016¹. В нем суд указывает, что при наличии иных признаков трудовых отношений отсутствует тот, который позволяет отличить трудовой договор от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, в том числе договора подряда. Этот признак заключается в том, что при осуществлении работ по трудовому договору правовой регламентации подлежит сам процесс труда и условия, в которых этот процесс осуществляется. В силу отсутствия данного признака суд не признал наличия между сторонами трудовых отношений.

Факт подтверждения наличия организации условий труда на предприятии в судебной практике доказывается различными способами, например, в Апелляционном определении Хабаровского краевого суда от 30.05.2019 г. по делу № 33-3810/2019² суд указал следующее: «согласно пояснениям сторон, свидетельским показаниям, фотоматериалу, истец была обеспечена рабочим местом, то есть местом, куда работнику необходимо прибывать в связи с его работой».

Таким образом, путем системного анализа правоприменительной практики можно прийти к обоснованному выводу, что признак организации условий труда занимает одно из ключевых мест среди иных признаков, а суды зачастую именно организацию условий труда расценивают, как краеугольный камень наличия трудовых отношений.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН: ОСОБЕННОСТИ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ

Ю.С. Янина, И.Ю. Скаряднова, студенты СибУПК
Научный руководитель – ст. преподаватель А. Г. Чернецова

В законодательстве РФ уделяется особое внимание вопросам правового регулирования труда женщин, в последнее время претерпевают изменения нормы, затрагивающие дифференциацию женского труда. Так, Приказом Минтруда от 18.07.2019 № 512 утвержден новый перечень профессий и производств, на которых запрещается использовать труд женщин. В новый перечень, который вступит в силу с 1 января 2021 года, будет включено 100 профессий, которые недоступны для женщин. В действующем аналогичном перечне от 2000 г. таких профессий свыше 450. Так в список исключений прежде всего вошли химические производства с вредными для репродуктивного здоровья женщин факторами. Также для женщин, по-прежнему, ограничены профессии, связанные с подземными и горными работами, металлургией и нефтегазодобычей. Не разрешается брать женщин и на работу пожарными, грузчиками, водолазами, лесорубами и трубочистами, женщины не могут быть привлечены к погрузке и разгрузке трупов животных, конфискатов и патологического материала³.

Несмотря на существование ряда исключений, налицо факт значительного изменения прежнего перечня. Согласно, новому списку менее, чем через год женщины в России получат право на совершенно не привычные для слабого пола виды работ, например, женщинам будут доступны такие профессии как: тракторист; машинист электропоезда, боцман шкипер и матрос, судов всех видов флота, также женщины смогут стать слесарями по ремонту автомобилей, электриками и не только.

В законодательстве РФ в ч. 2 ст. 64 ТК РФ, закреплен запрет на установление прямых и косвенных ограничений, и преимуществ по дискриминационным критериям при заключении трудового договора. В 2003 году была закреплена статья 145 в УК РФ, согласно ко-

¹ Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 08.06.2017 г. № Ф08-3553/2017 по делу № А32-23265/2016.

² Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 30.05.2019 г. по делу № 33-3810/2019.

³ Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».