

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ:

Трибуна молодого ученого

Выпуск 14



Издательство Томского университета
2014

при формулировке оснований для увольнения руководителя призвана норма ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации об общем запрещении дискриминации в сфере труда¹. Во-вторых, уполномоченные органы могут принимать нормативные акты, содержащие примерный перечень оснований для увольнения руководителя². Для иных организаций действующее законодательство не содержит подобного перечня. Анализ законодательства и сложившаяся практика позволяют сформулировать несколько примерных оснований для увольнения руководителя³.

К сожалению, в настоящее время отсутствует эффективный механизм для разрешения подобных ситуаций. Вполне возможно в настоящее время следует перенять позитивный опыт Великобритании, в которой руководитель организации является топ-менеджером, с которым собственник заключает агентский договор.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКОМ ПРАВА НА СВОЕВРЕМЕННУЮ ВЫПЛАТУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

К.В. Бочарникова, студентка НЮИ (Ф) ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент О.А. Архитова

Признавая работника в качестве слабой стороны трудовых отношений, законодатель предоставляет последнему право на самозащиту, устанавливая при этом конкретные ее формы (ст. 379 ТК РФ). В частности: 1) отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором; 2) отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника. Однако в качестве еще одного способа самозащиты трудовых прав можно выделить право работника приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

Указанный способ самозащиты трудовых прав не упоминается в гл. 59 ТК РФ. Однако отнесение данного положения к самозащите базируется на выводах, сделанных Конституционным Судом РФ: «...ч. 2 ст. 142 ТК РФ устанавливает механизм осуществления работником самозащиты права на своевременную и полную выплату заработной платы и направлена на обеспечение реализации работником права на защиту трудовых прав и свобод»⁴. Задержка заработной платы является нарушением права работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы (ст. 21

¹ Статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». Сетевая версия. Электрон. дан. М., 2014. Доступ из локальной сети Науч. б-ки ТГУ.

² Пункт 2 Постановления Правительства от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей Федеральных государственных унитарных предприятий»; п. 6.3 Приказа Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации от 2.03.2005 № 49 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем Федеральных государственных унитарных предприятий» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». Сетевая версия. Электрон. дан. М., 2014. Доступ из локальной сети Науч. б-ки ТГУ.

³ Об Акционерных обществах: Федеральный закон Российской Федерации от 26.12.1995 № 208-ФЗ; Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон Российской Федерации от 8.02.1998 № 14-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». Сетевая версия. Электрон. дан. М., 2014. Доступ из локальной сети Науч. б-ки ТГУ.

⁴ Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 № 418-О.

ТК РФ, приостановление работы в данном случае представляет собой меру, направленную на прекращение нарушения права. Работник имеет право на защиту трудовых прав, всеми не запрещенными законом способами. Приостановление работы ввиду задержки выплаты заработной платы предусмотрено ТК РФ, следовательно, относится к способу защиты трудовых прав. Данный способ защиты трудового права осуществляется работником самостоятельно, в связи с чем является самозащитой трудового права.

Судебная практика исходит из того, что самозащита в рамках ст. 142 применима только в случаях задержки выплаты заработной платы в строгом смысле слова¹.

В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте согласно ч. 3 ст. 142 ТК. В связи с этим возникает вопрос об оплате времени отсутствия работника на рабочем месте. Ю.Н. Коршунов замечает, что ст. 379 ТК РФ регламентирует сохранение всех прав за работником, соответственно он не может быть лишен заработной платы за все время невыхода на работу². По мнению С.А. Панина, сохранение за работниками, приостановившими работу, заработной платы или ее части не предусмотрено³. Э.Г. Тучкова аргументирует необходимость сохранения за работником среднего заработка, апеллируя к ст. 234 ТК РФ, устанавливающей материальную ответственность работодателя перед работником, и ст. 4 ТК РФ о запрещении принудительного труда (продолжение работы при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относится к принудительному труду, который законодателем запрещен, а не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться должен быть возмещен)⁴. До 2011 г. практика судов общей юрисдикции в области данного вопроса не являлась единообразной. В 2009 г. ВС РФ разъяснил: «приостановление работы, вызванное продолжительной задержкой выплаты заработной платы – вынужденная мера, стимулирующая работодателя своевременно исполнять свои обязанности. В связи с этим работник вправе получить средний заработок за период приостановления работы, но и компенсацию за задержку выплаты – в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ)»⁵. Иное направление судебной практики отказывало во взыскании заработка за период приостановления работы. Такие решения основывались на том, что ТК РФ не содержит нормы, непосредственно обязывающей работодателя оплатить период приостановления работы. Более того, суды указывали, что работник не присутствовал на рабочем месте⁶. Наиболее верным, на наш взгляд, является третье направление судебной практики, базирующееся на аналогии норм ст. 157 ТК РФ и яв-

¹ То есть вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат. Задержка гарантийных выплат не может повлечь приостановления работы.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов. М., 2008. С. 699 (автор главы Ю.Н. Коршунов).

³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. С.А. Панина. М., 2011. С. 443 (автор главы С.А. Панин).

⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. ред. К.Н. Гусова. СПб., 2007. С. 268–269 (автор главы Э.Г. Тучкова).

⁵ Обзор законодательства и судебной практики ВС РФ за 4-й квартал 2009 г. В дальнейшем эта позиция была воспринята некоторыми судами регионального уровня. Например, Обзор судебной практики Рязанского областного суда от 24.05.2012 «Обобщение судебной практики по делам, связанным с материальной ответственностью сторон трудового договора».

⁶ Определение Липецкого областного суда от 12.05.2010 по делу № 33-1016/2010; Определение Московского городского суда от 22.06.2010 по делу № 33-15497.

ляющееся преобладающим на данный момент. Однако в отличие от норм ст. 157 ТК РФ, регулирующих оплату времени простоя в зависимости от признака вины работодателя, в случаях самозащиты при задержке заработной платы вина не учитывается. Оплата производится в размере 2/3 от тарифной ставки, должностного оклада¹. Действительно, на работодателя возложена обязанность производить оплату труда работников, при этом, поскольку риск организации производства лежит на работодателе, он обязан оплачивать труд своих работников вне зависимости от финансовых результатов своей деятельности. Такой подход в полной мере соответствует защите интересов работника как слабой стороны отношений.

В заключение сделаем следующие выводы: 1) необходимо включить в ст. 379 ТК РФ право на приостановление работы в случаях задержки заработной платы в качестве самостоятельной формы самозащиты трудовых прав; 2) исходя из анализа сложившейся правоприменительной практики разработать норму, предусматривающую регламентацию оплаты периода приостановления работы в случаях задержки заработной платы.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА В ОТРАСЛИ УГЛЕДОБЫЧИ

А.В. Дябденков, студент ННИГУ (НГУ)

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Е.Р. Воронкова

По мнению государственных органов по надзору за исполнением законов в угледобывающей отрасли Кемеровской области, основные причины нарушений требований охраны труда лежат в плоскости организационной и поведенческой деятельности работодателей и работников.

Основными направлениями устранения данных причин могли бы стать, во-первых, совершенствование системы государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и, во-вторых, развитие эффективной системы управления охраной труда в организации.

Анализ практики государственного надзора позволил сделать вывод об отсутствии де-факто возможности у работников угольных предприятий, работающих непосредственно в шахте, защитить себя от неправомерных действий работодателя. Это обусловлено как низким уровнем правового сознания и гражданской активности работников, так и опасениями последующих репрессий со стороны работодателя в случае обращения работника с жалобой в надзорные органы.

Для решения данной проблемы необходимо развивать систему первичных профсоюзных организаций для обеспечения взаимодействия между работниками и органами надзора. Это позволит своевременно и оперативно реагировать на нарушения требований охраны труда. По жалобам работников уполномоченный по охране труда имеет право проводить проверки условий труда в организации и при выявлении нарушений

¹ Определение ВС РФ от 01.04.2011 № 5-В 11-15 по иску Епифановой Н.А. к ООО «Фамилия Медия».