

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно–Уральский государственный университет»
Факультет «Юридический»
Кафедра «Трудового и социального права»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТиСП

к.ю.н., доцент



Г.Х. Шафикова

11 июня

2016 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГРАЖДАНСКО–ПРАВОВЫХ КОНСТРУКЦИИ ПРИ
РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

ЮУрГУ – 030900.62 2016.798–1878–12 Ю–412

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы

к.ю.н., доцент



Сагандыков М.С.

11 июня

2016 г.

Автор выпускной
квалификационной работы

студент группы Ю – 412



Чужаков С.А.

11 июня

2016 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры

Филиппова Э.М.



11 июня

2016 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Чужакова Сергея Александровича

Группа Ю-412

1 Тема. «Использование гражданско-правовых конструкции при регулировании трудовых отношений»

2 Срок сдачи законченной работы 11 ИЮНЯ 2016г.

3 Исходные данные к работе:

1. Зайцева О.Б. Руководитель организации как субъект трудового права: монография. / О.Б. Зайцева. – Москва.: Проспект, 2013. – 180 с.

2.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 3.

3.Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: монография. / Е.М. Офман. – Москва.: Проспект, 2011. – 128 с.

4. Черняева Д.В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права: монография. / Д.В. Черняева – Москва.: Волтерс Клувер, 2010. – 208 с.

5. Шафикова Г.Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику: автореф. дис. канд. юрид. наук./ Г.Х. Шафикова. – Екатеринбург, 2000. – 19 с.

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:

1.Определить понятие и дать характеристику гражданско-правовых и трудовых отношений;

2.Охарактеризовать особенности привлечения к материальной ответственности руководителей организации;

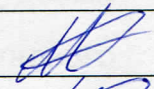
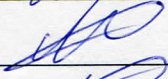
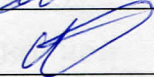
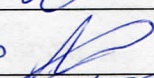
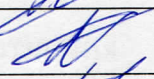
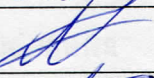
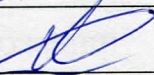
3.Проанализировать особенности применения института злоупотребление правом в трудовых отношениях;

4.Разобрать проблемы, возникающие при компенсации морального вреда в рамках трудовых отношений.

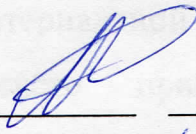
5. Провести сравнительный анализ подходов к разграничению трудовых и гражданско-правовых отношений в англосаксонской и романо-германской правовых семьях.

5 Иллюстративный материал
не предусмотрен


6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Выбор темы	01.09.15 
Подбор источников	20.10.15 
Введение	01.12.15 
Глава 1	01.01.16 
Глава 2	01.02.16 
Глава 3	01.05.16 
Заключение	01.06.16 

Руководитель работы,
к.ю.н., доцент


_____ (М.С. Сагандыков)
(подпись) 11 июня 2016г.

Автор работы, студент
группы Ю-412


_____ (С.А. Чужаков)
(подпись) 11 июня 2016 г.

АННОТАЦИЯ

Чужаков Сергей Александрович

Тема. «Реализация гражданско–правовых конструкций в трудовых правоотношениях».

ЮУрГУ, Ю – 412, 82с., библиограф. список – 84 наим.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью анализа проблем реализации гражданско–правовых конструкций в трудовых правоотношениях и определение путей совершенствования трудового законодательства в данной сфере.

Для достижения поставленной цели в квалификационной работе определены понятия и дана характеристика гражданско–правовым и трудовым отношениям; определены грани соприкосновения и отличия данных отраслей; проанализированы особенности использования гражданско–правовых конструкций; обозначены проблемы положений трудового кодекса, в части неурегулированности определенных общественных отношений; рассмотрены институты материальной ответственности, а также злоупотребление правом в контексте применения к трудовым правоотношениям; разобраны вопросы, связанные с компенсацией морального вреда; изучен Зарубежный опыт разграничения трудовых и гражданских отношений на примере Великобритании; проведен сравнительный анализ подходов к трудовому праву в англосаксонской и романо–германской правовых семьях.

Научной новизной выпускной квалификационной работы является выявление и перспектива устранения проблем, связанных с реализацией гражданско–правовых конструкций в трудовых правоотношениях

Результаты исследования могут найти применение в работе юристов, специализирующихся как в сфере гражданского, так и трудового права

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1 СРАВНЕНИЕ ОТРАСЛЕЙ ТРУДОВОГО И ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА.....	11
1.1 Позиция догматических «ультрацивилистов».....	11
1.2 Позиция аналитических «ультрацивилистов».....	19
ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГРАЖДАНСКО–ПРАВОВЫХ КОНСТРУКЦИЙ В ОТДЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТАХ ТРУДОВОГО ПРАВА..	25
2.1 Материально правовая ответственность в трудовом праве.....	25
2.2 Злоупотребление правом в трудовых отношениях.....	33
2.3 Институт компенсации морального вреда в трудовом праве	46
ГЛАВА 3 СООТНОШЕНИЕ ПОДХОДОВ К ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ РОМАНО–ГЕРМАНСКОЙ И АНГЛОСАКСОНСКОЙ ПРАВОВЫХ СЕМЕЙ.....	55
3.1 Особенности трактовки понятия индивидуального трудового правоотношения и его отграничение от гражданско–правовых отношений по труду в Великобритании.....	55
3.2 Отличия в подходе к трудовым отношениям в англосаксонской и романо–германской правовых семьях	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	76

ВВЕДЕНИЕ

Соотношение гражданского и трудового права с точки зрения правоприменения всегда вызывало массу вопросов. Это связано не только с различиями в предмете и методе правового регулирования, но и с разным объемом гарантий, предоставляемыми соответственно по гражданско–правовому и трудовому договорам.

Проблема соотношения гражданского и трудового права, их взаимного влияния является далеко не новой для юридической науки. После жарких дискуссий и глубоких теоретических исследований в этой области, уже не вызывает сомнения тот факт, что трудовое право обладает специфическим предметом правового воздействия. Однако при преобладании императивного метода правового регулирования труда вопрос о взаимном проникновении элементов гражданского и трудового права приобрел и новую значимость, и новое звучание. Прежде всего, это связано с усилением роли договора в формировании трудовых правоотношений, с расширением свободы волеизъявления сторон при его заключении.

В современной рыночной экономике и сфере труда в России еще больше актуализируется проблема использования гражданско–правовых конструкций в трудовых отношениях. Так для некоторых отношений по труду, в силу отсутствия нормативно–закреплённых инструментов правового регулирования в рамках трудового права, имеется необходимость применять нормы иных отраслей, но в силу разницы в методе правового регулирования, применение норм этих отраслей права применяется с некоторыми ограничениями или же в существенно измененном виде, и только в субсидиарном порядке.

Для разрешения вышеуказанных проблем важную роль играет определение критериев соотношения отраслей гражданского и трудового права, рассмотрении наиболее часто используемых трудовым правом гражданско–правовых конструкций, изучение иностранного опыта и судебной практики.

Проблема, связанная с двойственностью в институте материально–правовой ответственности руководителя организации вызывает дискуссии как в теории так и на практике. Руководитель организации – субъект трудовых отношений с особым статусом, так как представляет интересы работодателя в отношениях с другими работниками, при этом он сам является работником, нанятым по трудовому договору. Законодатель в ТК¹ в отдельной статье 277 закрепил положения о материально–правовой ответственности руководителя организации по нормам трудового и гражданского права, тем самым наделив данного субъекта трудовых отношений специфическими основаниями для наступления ответственности. В данной работе будет рассмотрен данный институт с детальным описанием сложившейся ситуации.

Не останется без внимания и такой принцип гражданского права как злоупотребление своими правами участниками общественных отношений. Наибольший интерес вызывает вопрос о способах и особенностях применения данного принципа к трудовым отношениям, так как в наше время на практике часто возникают ситуации когда работники или работодатель, действуя как бы в правовом поле, нарушает права других участников трудовых отношений. При этом практика достаточно разнородна и суды не всегда признают в действиях стороны факт злоупотребления права, лишь в силу того, что данный принцип содержит в себе множество оценочных категорий и двойственных формулировок. Выходом из данной ситуации может быть законодательное закрепление в ТК данного принципа с указанием четких критериев его применения.

В данной работе будет рассмотрен и такой институт гражданского права, как компенсация морального вреда в рамках трудовых отношений. Теоретических, практических проблем предостаточно. Наиболее явные из

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. N 197 – ФЗ // www.consultant.ru

них это определение размера морального вреда, способы и пределы его удовлетворения, а также процессуальные моменты, связанные с исковой давностью.

Теоретической основой настоящей работы являются научные исследования ученых–правоведов в области общей теории права, трудового, гражданского и других отраслей права, в частности А.Ф. Лях, Д.М. Генкин, М.И. Бару, С.Н. Братусь, К.М. Варшавский, И.С. Войтинский, Л.С. Таль, М.М. Агарков, Ю.К. Толстой, Е.М. Офман, В.Н. Толкунова, Е.Б. Хохлов, Лушников А.М., Лушникова М.В, О.Б. Зайцева, Д.В. Черняева и других известных ученых в области права.

Объектом научного исследования является использование трудовым правом гражданско–правовых конструкций.

Предметом научного исследования является совокупность норм гражданского, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих указанные в данной работе отношения. Анализируется также соответствующая судебная практика, что позволяет составить целостное представление о применении законодательства по отдельным аспектам использования трудовым правом гражданско–правовых конструкций.

Целью настоящего исследования является более глубокий научный анализ теоретических и практических особенностей применения гражданско–правовых конструкций в трудовых правоотношениях, а также разработка на этой основе соответствующих предложений по более глубокому учету проблем, возникающих при подобном заимствовании отдельных норм одним правом другим, с учетом сложившихся на сегодня общественных отношений.

Для раскрытия темы необходимо решение следующих задач:

- 1) Рассмотреть понятие, факторы и критерии отграничения гражданского права от трудового;
- 2) Изучить современные методы, принципы и механизм привлечения к ответственности руководителя организации;

3) Проанализировать нормы о злоупотреблении правом и компенсации морального вреда в контексте трудовых отношений;

4) Подробно остановиться решение вышеуказанных задач;

5) Рассмотреть зарубежный опыт соотнесения гражданского и трудового права.

Методологическая основа научного исследования определяется поставленными в работе целью и задачами. В процессе поставленной проблемы использовался общенаучный диалектический метод познания, основанный на принципах объективности, системности, единства теории и практики, с использованием сравнительно–правового, формально–юридического и исторического методов познания в юридической науке.

Выпускная квалификационная работа состоит из:

1) Введения, в котором раскрываем актуальность, цели, задачи, объект и предмет исследования, методологию, теоретическую и практическую значимость исследования, структуру работы;

2) Основной части, состоящей из трех глав;

В первой главе «сравнение отраслей трудового и гражданского права» исследуются понятие, факторы и критерии отграничения гражданского права от трудового, а также рассматриваются основные концепции и взгляды ученых по данному вопросу.

Во второй главе «реализация гражданско–правовых конструкций в трудовых правоотношениях» раскрываются вопросы, связанные с особенностями использования трудовым правом гражданско–правовых конструкций таких материальная ответственность, злоупотребление правом участниками трудовых отношений, а также институт компенсации морального вреда.

В третьей главе «соотношение подходов к трудовым отношениям романо–германской и англосаксонской правовых семей» рассматриваются отдельные аспекты и критерии отграничения трудового

права от гражданского в Великобритании, а затем в сравнении с романо-германской семьей.;

3) заключения с формулировкой общих выводов;

4) библиографического списка.

ГЛАВА 1 СРАВНЕНИЕ ОТРАСЛЕЙ ТРУДОВОГО И ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА

1.1 Позиция догматических «ультрацивилистов»

В научной литературе неоднократно высказывается позиция, что трудовое право произошло путем выделения из массива гражданского права. Поэтому в данной работе будут рассмотрены основные концепции о соотношении этих отраслей¹:

1. Догматические «ультрацивилисты», их позиция основана на буквальном толковании, действующего на территории РФ, законодательства, данной позиции придерживается М.И. Брагинский².

2. Аналитические «ультрацивилисты», для них свойственны воззрения более комплексного характера принадлежности трудового права к гражданскому, рассматривая генезис двух отраслей в исторически–правовом и экономическом аспектах³.

3. Радикальные «ультрацивилисты», их позиция построена на принципе «подгонки под концепцию отрицания существования трудового права, основные же обоснования совпадают с вышеуказанными позициями. В силу чего, отцентрировать внимание на ней стоит.

Обозначенная проблема затрагивалась уже неоднократно как в советской⁴, так и в современной литературе⁵.

Начнем с позиции догматических «ультрацивилистов». В ст. 2 ГК РФ содержится положение о возможности субсидиарного применения

¹ Лушников А.М. О соотношении норм трудового и гражданского законодательства в правовом регулировании труда // Судебно–правовая реформа в Российской Федерации. Омск, 2002. – С. 120–125.

² Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения. – М.: Статут, 1997. – С. 17–24.

³ Гражданское право. Ч. 1 / Под ред. Ю.К. Толстого, А.П. Сергеева. – М.: Велби, 2004. – С. 15–16.

⁴ Варшавский К.М. Трудовое право СССР. – Л.: Academia, 1924. – С. 11–14.

⁵ Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко–правовое исследование. – М.: Норма, 2001. – С. 286–287; Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в акционерных обществах. – М.: Статут, 2001. – С. 81–96.

гражданско–правовых норм к трудовым правоотношениям. Так было и в ранее действующем законодательстве и К.М. Варшавский говорил об этом, а И.С. Войтинский считал допустимым такое применение лишь через ст. 4 ГПК РСФСР 1922 г., т.е. руководствуясь началами действующего законодательства о труде и общей государственной политикой¹. В дальнейшем такие научные деятели как (А.Ф. Лях, Д.М. Генкин, М.И. Бару, С.Н. Братусь) считали допустимым применение норм гражданского права к трудовым отношениям в случае отсутствия правил правового регулирования в трудовом законодательстве. Другое убеждение того времени, что нормы ГК к трудовым отношениям не применяются, а соответствующие нормы следует включать в КЗОТ². Данная позиция была актуальна начиная с 30–х годов и ее придерживалось большинство ученых–трудоуководов. В дальнейшем представители цивилистической школы также предлагали при отсутствии норм в трудовом законодательстве применять нормы гражданского права к трудовым отношениям, но в исключительных случаях, только для пользы работников. Так, Б.С. Антимонов и Е.А. Флейшиц говорили о том, что отношения авторства, возникшие вследствие служебных обязанностей работника, должны быть отрегулированы в рамках гражданского права³. Хотя некоторые ученые, в частности А.Е. Пашерстник, также допускали существование на равне друг с другом трудового и гражданско–правового отношений. Однако, по вопросу вознаграждения за труд он был однозначен: заработная плата, или же авторский гонорар⁴. Интересно также, позиция некоторых ученых–цивилистов, которые шли еще дальше, признавая

¹ Войтинский И.С. Кодекс законов о труде и Гражданский кодекс // Вопросы труда. – 1924. – N 12. – С. 44–45.

² Кусиков А. 412 и 413 ст. Гражданского кодекса должны быть перенесены в Трудовой кодекс // Вопросы труда. – 1926. – N 7. – С. 62.

³ Антимонов Б.С., Флейшиц Е.А. Авторство и трудовое правоотношение // Советское государство и право. – 1956. – N 5. – С. 48–57.

⁴ Пашерстник А.Е. К вопросу о понятии вознаграждения за труд рабочих и служащих // Вопросы трудового права. – М., Л.: Издательство АН СССР, 1948. – С. 221–222.

отношения авторства трудовыми¹, или же говорили о применении типового издательского договора на началах КЗоТ. Б.С. Антимонов и Е.А. Флейшиц, в свою очередь, указали, что главной отличительной чертой трудового правоотношения является властно-подчиненный характер труда, но это не мешает применять нормы трудового и авторского права в совокупности, а не сводить их к взаимоисключению. В результате ученые предложили нормативно отрегулировать вопрос авторского права на произведения, созданные в рамках исполнения своих служебных обязанностей.

Позиция некоторых современных цивилистов о том, что произойдет повышение гарантий выплаты заработной платы работникам из-за объединения трудового права с гражданским не представляется оправданной². Объективно для этого не нужно перестраивать целиком систему отечественного законодательства. Всего лишь необходимо было внести изменения в трудовое законодательство, что произошло в ТК РФ с введением ст. 236 и 237.

В силу многих факторов, в период советской власти просматривается жесткая грань обособления трудового права от гражданского, уход от гражданско-правовых конструкций и понятий и возникновение отраслевых терминов: «трудовая повинность», «трудовой договор», «заработная плата» и т.д. С конца 90-х в условиях увеличения значения локального и договорного правового регулирования вначале в КЗоТ³ 1971 г., потом в ТК РФ возникают прямые отсылки на возможное применение норм гражданского законодательства в отношении гражданско-правовой ответственности руководителей организации (ст. 277), возмещения убытков, из-за незаконной забастовкой по ст. 417 ТК. Коллизионные привязки также претерпели

¹ Генкин Д. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право. – 1940. – № 2. – С. 64.

² Брагинский М.И., Витрянский В.В. Указ. соч. – С. 24

³ Кодекс законов о труде Российской Федерации утв. ВС РСФСР 09.12.1971 // www.consultant.ru

изменений в случае применения трудового и гражданского права к отношениям, возникающим в процессе труда. К примеру, когда возникают ситуации при различном подходе к ответственности работников, нарушивших правила о разглашении государственной или коммерческой тайне¹.

В Трудовом кодексе однозначно закреплены положения о применении норм трудового права в приоритете над нормами гражданского права. Также, как и нормы трудового права, содержащиеся в иных НПА должны не противоречить ТК. Если же суд выяснит, что фактически трудовые отношения регулировались гражданским правом, то он обязан применить к таким правоотношениям нормы трудового законодательства (ст. 11). Это говорит о том, что нормы гражданского права нельзя распространять на трудовые отношения ни при каких обстоятельствах. Даже сама статья 2 ГК, содержит неочевидную формулировку, чтобы на ее основании применить гражданско–правовые конструкции к трудовым отношениям, в тем более уж если взглянуть на властно подчиненный характер трудовых отношений, то и желание, и возможность применить ГК отпадает. Данное суждение ученых основано на общей концепции права, а точнее делении права на частное и публичное с присущими им методами правового регулирования равенства сторон с одной стороны и властеподчинения с другой. Многие научные деятели говорили о том, что трудовое право нельзя считать самостоятельной отраслью права в силу совпадения методов правового регулирования с гражданско–правовыми². При этом О.С. Иоффе отстаивал более лояльную позицию, говоря о том, что трудовое право является скорее самостоятельной совокупностью научных знаний, нежели отраслью права³. О данных

¹ Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98–ФЗ «О коммерческой тайне» // www.consultant.ru

² Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. О системе советского права // Советское государство и право. – 1957. – N 6. – С. 104.

³ Иоффе О.С. Советское гражданское право. – М.: Юрид. лит., 1958. – С. 14.

соотношения методов еще в начале 20 века говорили В.А. Гаген, В.Ф. Дерюжинский.

Если же взглянуть на трудовое право более внимательно, то стоит отметить как гармонично в нем взаимодействуют частные и публичные элементы, да и само публичное право уже не столь категорично–централизовано, а его властное содержание очень часто перекликается с юридическим равенством сторон. В контексте сказанного можно рассмотреть такие примеры как сделки в процессуальном законодательстве или же инвестиционные кредиты в налоговом.

Можно отметить некий казус не учтенный догматическими «ультрацивилистами». Лиц, участвующих в трудовых отношениях, не связывают в чистом виде имущественно–обязательственные отношения. В данных правоотношениях отсутствует юридическое равенство сторон(работодатель обладает намного большим количеством рычагов воздействия на работников , а они в свою очередь бессильны что либо противопоставить, боясь потерять свой ,зачастую, единственный источник к существованию),их воля неавтономна(так в любом предприятии необходимо использование труда работников и работодатель вынужден пользоваться их услугами, а для работников наемный труд выступает основным средством зарабатывание денежных средств)работники не обладают имущественной самостоятельностью (орудия труда –собственность работодателя, а з/п– это главный источник существования работника).

Да и не стоит забывать о той роли которое занимает трудовое право, о его социальной востребованности и значимости, государству нельзя отпускать данные отношения на самотек, отдавая судьбу работников в руки работодателей. М. Куренной, отмечает в своих работах, что труд не является товаром в общем понимании данного термина, а является неким «товаром особого рода»¹. Объем же вмешательства государства в трудовые отношения,

¹ Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. – С. 28.

нужно закрепить на законодательном уровне, в строгой системности и определенности.

Сами же идеи слияния трудового и гражданского права на данный момент и в будущем будут не актуальны, так как если взглянуть на нашу историю, то выяснится, что мы пришли к раздельной системе из «монолита» гражданского и трудового права. Многие ученые и ранее заявляли о невозможности регулирования двух этих отраслей едиными принципами и формами в силу их специфичности, а если же говорить об объединении, то это ни к чему хорошему не приведёт, это нам показала история России начала 20 века со своими кровавыми революциями, одной из причин которых являлось непроработанное трудовое законодательство. Но и в наше время не умолкают разговоры о том, что государство чересчур отстранилось от регулирования трудовых отношений. Это относится больше к утверждениям со стороны экономистов, но фактически означает вхождение трудового права в гражданское. На практике же стоит разграничить рассматриваемые отрасли в силу глубоких публичных начал в трудовом праве. Нельзя отдавать на усмотрение частного интереса такие фундаментообразующие вопросы, связанные: с трудовой деятельностью несовершеннолетних, гарантиями различных слоев рабочего класса, техники безопасности, определения МРОТ и отпуска и т.д. Взглянув на зарубежный опыт можно заметить, что даже в странах с либерализованной системой подхода к трудовым договорам, достаточно детально прописаны вопросы гарантий, компенсаций, условий труда и т.д. Так например в США вопросы трудового права отнесены к компетенции конституционного права, а в рамках отдельных штатов существуют самостоятельные трудовые кодексы¹. В данных странах отсутствует четкое деление на отрасли при этом существует обширная нормативная и прецедентная база трудового законодательства².

¹ Бернам У. Правовая система Соединенных Штатов Америки. – М.: Новая юстиция, 2006. – С. 570–587, 946–968.

² Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Норма, 2010. – С. 25.

Существующая проблема сопоставления рассматриваемых отраслей носит скорее доктринальный характер, нежели объективно существующую правовую коллизию, и никак не сказывается на участии государства в трудовых отношениях. На примере Соединенных Штатов можно взглянуть на то как при достаточно либеральном подходе к правовому регулированию, отношение к трудовым и гражданским правоотношениям серьезно отличается, в пользу большего вмешательства государства в трудовые отношения. Так к примеру, по американскому праву работодатель вправе уволить любого работника без указания причин, но на деле он сталкивается с огромным перечнем ограничений, которые не позволяют ему произвести увольнение. Такое правило относится, например, к афроамериканцам с детьми или имеющими инвалидность. Это связано с необходимостью защиты от дискриминации любого рода: по полу, расе, половой ориентации, приверженности к определенным политическим движениям и т.д. И снова бы хотелось вернуться к выше сказанному о том, что при даже кажущейся полноте прав и свобод законодательство стран Запада содержит множество императивных норм определяющих трудовую деятельность.

Если же допустим внести в ГК положения о трудовых гарантиях, то встанет проблема несовместимости данных положений с фундаментальными положениями кодекса, и юристам–граждановедам придется изучать, получившийся суррогат, осложняя и без этого, свою работу, а трудности возникнут, к примеру «ультрацивилисты» хотят взять себе в свои ряды Л.С. Таля. Хотя Л.С. Таль в своих трудах не раз отмечал невозможности применения всего комплекса гражданско–правовых норм к трудовым правоотношениям и выдвигал концепцию о выделении самостоятельной отрасли – трудового (рабочего, фабричного) права. Труд данного ученого, посвященный трудовому договору, хоть и носит название «Цивилистическое исследование», но говорит только о единых корнях и истоках трудового и гражданского права.

Л. С. Таля, считают основателем трудового права. Он первый в своих трудах выявил 4 признака трудового договора: во-первых, отношения работника и работодателя, в большинстве случаев, характеризует длительный характер существования, без конкретного срока их прекращения, в силу которых работник обещает совершать работу в интересах работодателя. Хотя Л. С. Таль в своих трудах говорит и о том, что обещание работателю сводится к личному исполнению работником своих трудовых обязанностей. Обещавший может использовать труд других лиц, допустим занимая должность руководителя на предприятии. Во-вторых, работник должен лично исполнять, возложенные на него трудовые обязанности. В-третьих, работник должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель в свою очередь обеспечить работника надлежащими условиями труда. В-четвертых, трудовые отношения носят возмездный характер.

Более рациональную позицию отстаивает Б.Р. Карабельников. Он соглашается с аргументацией Л.С. Таля. о невозможности единого правового регулирования трудовых и гражданских отношений, но в свою очередь отмечает генезис самого гражданского права. Так, например, это относится к появлению суботраслей, для которых характерны ограничения таких «незыблемых столпов» гражданского права как диспозитивность и свобода в установлении отношений, в угоду защиты экономически-слабой стороны правоотношений, к примеру, можно назвать следующие: положения законов о защите прав потребителя, о держателях денежных средств в банках, о долевом участии в строительстве. Таким образом стоит ли рассматривать трудовое право, как суботрасль гражданского¹? Или же придумать новую конструкцию в виде комплексной суботрасли, тяготеющей к гражданскому праву? В силу поставленных вопросов, следует отметить, что названные

¹ Карабельников Б.Р., Таль Л.С. и судьба его сочинений в российской правовой действительности. Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства // Вестник гражданского права. – 2006. – N 1. – С. 188–189.

суботрасли, являются скорее институтами гражданского права, так как на прямую не регулируют договорные отношения, а лишь предоставляют гарантии экономически–слабой стороне отношений. А если же мы придерживаемся позиции несводимости трудового и гражданского права, то и невозможно представить их слияние в форме соподчинения. Допустим, соотношениями института банковского вклада трудовое право ничего не объединяет, поэтому строить трудовое право по прообразу вклада не представляется возможным. Конструкция комплексной суботрасли, тяготеющей к гражданскому праву, также не выглядит выигрышной или осуществимей. Следуя позиции таких ученых как Р.З. Лившиц и Л.С. Явич, говорившие о невозможности существования комплексных отраслей и суботраслей, а о только существовании комплексных отраслей законодательства, следует что трудовое право невозможно искусственно вставить в систему гражданского права.

Делая вывод о вышесказанном, стоит резюмировать следующее, в теории остается много вопросов о том, как же будут регулироваться гражданским правом отношения с профсоюзами, защиты прав рабочих, охрана труда, институт коллективного договора и некоторые другие институты, у которых нет схожих аналогов в гражданском праве. С.П. Маврин по этому поводу справедливо отмечает: «Максимум, о чем можно говорить– это о включении трудового договора в разряд гражданско–правовых сделок». Концептуально это ничего не изменит, за исключением определения принадлежности трудового договора, но на практике создаст большие проблемы для правоприменителей, в силу чего стоит заметить, что данные изменения ничем объективным не обусловлены.

1.2 Позиция аналитических «ультрацивилистов»

Рассмотрим позицию аналитических «ультрацивилистов». Данная концепция носит неоднозначный характер. Еще в середине прошлого века

М.М. Агарков и Ю.К. Толстой отрицали существование самостоятельной отрасли трудового права по причине наличия в нем как имущественных так организационно–административных отношений с диаметрально–противоположными методами правового регулирования. А отсутствие единого предмета и метода ведут к невозможности выделения самостоятельности отрасли¹. Выше уже говорилось о том, что трудовое право гармонично сочетает в себе частные и публичные начала. Л.С. Таль в свое время выделял частное и публичное трудовое право. Критиковали позиции аналитических «ультрацивилистов» как ученые– трудовики так теоретики общего права (М.А. Аржанов, Л.Я. Гинцбург, А.Е. Пашерстник и др.)². Ю.К. Толстой в дальнейшем изменил свою позицию, перестав отрицать существование самостоятельного трудового права³. Он отмечал социальную направленность и важность данной отрасли права. Позиция Ю.К. Толстого вполне соответствует современной концепции о месте трудового и гражданского права в системе российского права: «Так что всем хватит места под солнцем»⁴. Но споры на этом так и не закончились, и были выдвинуты новые аргументы «ультрацивилистической позиции». Н.Д. Егоров ссылается на то, что, следуя по пути капитализма и рыночной экономики, трудовые отношения все чаще переходят грани и сливаются с положением товара на рынке, так как имеют четко выраженную стоимостную оценку. Ну а имущественные, товарные отношения находятся в исключительном ведении гражданского права, в силу чего при совпадении предмета регулирования следовало бы вместить трудовое право в систему гражданского права и законодательства, с внесением положений об элементах властно публичного механизма. Также, утверждается, что современная доктрина трудового права

¹ Агарков М.М. Предмет и система советского гражданского права // Советское государство и право. – 1940. – № 8–9. – С. 52–72;

² Аржанов М.А. Предмет и метод правового регулирования в связи с вопросом о системе советского права // Советское государство и право. – 1940. – № 8–9. – С. 12–28.

³ Толстой Ю.К. Гражданское право и гражданское законодательство // Правоведение. – 1998. – № 2. – С. 128–149.

⁴ Толстой Ю.К. указ. соч. – С. 148.

строится на преобладании публично–правовых начал. На это можно ответить следующим образом. Нетоварный характер рабочей силы закрепляет Филадельфийская Декларация МОТ 1944 г.¹, в которой однозначно указывается, что труд не является товаром. Да и происхождение самого трудового права, стало побочным эффектом развития рыночной экономики, оно выступало неким элементом конкуренции среди работодателей за лучших работников, а то что исторически сложилось, что трудовое право включает в себя элементы как частного, так и публичного право, с преобладанием частных начал, не вызывает сомнений. Формулировка «стоимостный характер» трудовых отношений презюмируется, такой признак трудовых отношений, как имущественность, ни кем и не когда не отрицался. А.С. Пашков при этом обратил внимание, что трудовые отношения не сводятся сугубо к имущественным отношениям. Такая особенность трудовых отношений как личном участии работника в труде, порождает собой особую лично–правовую и организационную связь с работодателем и иными участниками правоотношений. Предметом трудового права выступает личный труд человека, а в гражданских отношениях стоимостная оценка результата труда. Исходя из выше изложенного материала А.С. Пашков предложил использовать вместо термина имущественность–возмездность².

Дореволюционные ученые также исходили о концепции разделения трудового и гражданского права. В числе основных ученых работавших в сфере трудового права было немало известных специалистов по гражданскому праву, к примеру, можно назвать: К.М. Варшавского, И.С. Войтинского, Д.М. Генкина, А.Г. Гойхбарга, Е.Н. Данилову, В.М. Догадова, Л.С. Таля и др. Даже среди тех цивилистов, которые рассматривали трудовой

¹ Декларация Международной организации труда "О целях и задачах Международной организации труда». Принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26–ой сессии Генеральной конференции МОТ // www.consultant.ru

² Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А.С. Пашкова. – Л.: Изд–во Ленингр. ун–та . 1984. – С. 10–12; Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – СПб.: Издательство С.–Петербург. ун–та, 1994. – С. 11.

договор как разновидность гражданско–правовой сделки, утвердилось мнение об его особом статусе и необходимости более детальной регламентации прав и гарантий работников(Ю.С. Гамбаров, В.М. Гордон, В.Б. Ельяшевич и др.)¹. Эта проблема остро стоит и в наше время, так, Закон РФ от 26 декабря 1995 г. N208 «Об акционерных обществах» говорит о приоритете норм данного закона над трудовым законодательством в сфере отношений между обществом и единоличным исполнительным органом общества(п. 3 ст. 69). Специалисты по гражданскому праву считают, что это прямо вытекает из нормы закона об АО: «... законодательство о труде распространяется на эти отношения только в части, не противоречащей Закону об АО, т.е. гражданско–правовым нормам...» , также в ст. 69 п.4 предусмотрено, что общее собрание акционеров, если образование исполнительных органов не отнесено уставом общества к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества, вправе в любое время принять решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции). Общее собрание акционеров вправе в любое время принять решение о досрочном прекращении полномочий управляющей организации или управляющего², а в соответствии со ст. 71 п.2 генеральный директор несет ответственность за убытки, причиненные виновными действиями, в полном объеме. Иное мнение высказывает А.В. Кулинская полагая, что при заключении договора с руководителем организации возникает 2 вида правоотношений, первые управленческие на основании договора возмездного оказания услуг, здесь следует говорить о возможности субсидиарного применения норм трудового права ст.140 ТК. Во–вторых, это

¹Гамбаров Ю.С. Свобода и ее гарантии. Популярный социально–юридический очерк. – СПб.: Тип. М.М. Стасюлевича, 1910. – С. 24–25.

² Федеральный закон от 26.12.1995 N 208–ФЗ "Об акционерных обществах"// www.consultant.ru

отношения по представлению интересов общества во вне по агентскому договору или же в силу занимаемой должности¹.

Есть иная позиция цивилистов, основанная на все том же приоритете закона об АО на трудовое законодательство. Так они полагают по нынешнему законодательству остается возможность заключить сразу два договора между участниками акционерного общества и руководителем организации один гражданско–правовой другой трудовой. Таким образом данные отношения должны позиционироваться как особый вид договора, непредусмотренный законом, включающий в себя элементы трудового и гражданского права².

Позиция же трудовиков в данной ситуации серьезно отличается от цивилистической. Большинство из них причисляли данный вид договоров к трудовым³. Отличались лишь общая терминология, трактовки, условия заключения и прекращения договора⁴. Законодатель решил вмешаться в данную доктринальную дискуссию и попытался разрешить спор введя в ТК положение об «Особенностях регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации». Но в итоге проблема не решилась, а дала толчок созданию новых коллизий и правовых нестыковок, как на практике, так и в науке. В дальнейшем в данной работе будет материал, посвященный этой проблеме.

Стоит остановиться и таком моменте, сам по себе процесс взаимного проникновения двух отраслей обусловлен техническим прогрессом и связан в первую очередь с появлением таких видов деятельности как работа на дому, в сети Интернет и т.д.

¹ Кулинская А.В. Гражданско–правовая ответственность единоличного исполнительного органа акционерного общества // Актуальные проблемы гражданского права. – Вып. 11: Сборник статей / Под ред. О.Ю. Шиловцова. – М.: Норма, 2007. – С. 140.

² Козлова Н. Гражданско–правовой статус органа юридического лица // Хозяйство и право. – 2004. – N 8. – С. 63.

³ Куренной А. Контракт с руководителем предприятия // Закон. – 1995. – N 9. – С. 98.

⁴ Глазырин В. Правое положение в трудовых отношениях органа управления акционерным обществом // Законодательство и экономика. – 1997. – N 3–4. – С. 12.

Данные выше аргументы позволяют сделать выводы о следующем. Во-первых, слияние без поглощения двух отраслей уже началось. Во-вторых, трудовое право – самостоятельная отрасль права, в силу своей социальной значимости и необходимости, что не должно подвергаться сомнению. С.С. Алексеев предложил внести трудовое право в категорию особых отраслей, обусловленную специфичностью предмета регулирования и важностью механизмов трудового права для общества¹. В рамках трудового права можно заметить использование в нем видоизмененных элементов как административного, так и гражданского права. Но трудовое право обладает всем набором атрибутов для выделения в самостоятельную отрасль права, так как обладает самостоятельными: предметом, методом, принципами. В свое время К.М. Варшавский впервые аргументировал позицию о том, что трудовое право является замкнутой системой, но не изолированной и взаимодействует со многими отраслями права². Он был сторонником цивилистической концепции, распространяя нормы гражданского права на трудовые отношения в части, не противоречащей трудовому законодательству, но самостоятельность отрасли под вопрос никогда не ставил.

¹ Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия. Опыт комплексного исследования. – М.: Статут, 1999. – С. 46.

² Варшавский К.М. Ответственность нанимающихся за причиненный вред // Вопросы труда. – 1927. – № 2. – С. 70.

ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГРАЖДАНСКО– ПРАВОВЫХ КОНСТРУКЦИЙ В ОТДЕЛЬНЫХ ИНСТИТУТАХ ТРУДОВОГО ПРАВА

2.1 Материально правовая ответственность в трудовом праве

Материальная ответственность в рамках трудового права рассматривается – как самостоятельный вид юридической ответственности, возникающий и реализующийся в рамках функционирования трудовых правоотношений. При этом ее сущность состоит в том, что она заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб и наступает при наличии оснований, условий и объеме, закрепленных в трудовом законодательстве, при этом возмещение ущерба одной из сторон трудовых правоотношений происходит независимо от привлечения к другим видам ответственности¹.

Наличие норм в отечественном законодательстве, регламентирующих положения о материально–правовой ответственности, дисциплинирует участников трудовых отношений и побуждает работника добросовестно исполнять свои трудовые обязанности так чтобы не допустить вреда, утраты, повреждения имущества работодателя с одной стороны, с другой работодатель обязан обеспечивать соблюдение прав, гарантий, предоставляемых работнику в рамках сохранности его имущества в процессе трудовой деятельности.

Рассматривая нормы действующего в РФ трудового законодательства, можно выделить их основные группы, регулирующие отношения по материально–правовой ответственности сторон трудовых правоотношений. Это нормы, относящиеся к:

1)Условиям наступления материальной ответственности сторон трудовых отношений.

¹Куренной А.М. Трудовое право. – М.: Юристъ, 2004. – С. 384.

- 2) Материальной ответственности работодателя перед работником.
- 3) Материальной ответственности работника перед работодателем.
- 4) Процессуальным моментам возмещения вреда¹.

Возвращаясь к российскому законодательству, можно выделить несколько признаков материальной ответственности по нормам трудового права и провести отграничение от имущественной ответственности в рамках норм гражданского права.

1) Лицами, подлежащим материальной ответственности по нормам трудового права, являются работники, нанешие ущерб имуществу работодателя, с которым они находились в трудовых правоотношениях. ТК регламентирует особенности привлечения лиц к материальной ответственности, к примеру, когда ущерб причиняется во время исполнения работником трудовой функции или вне ее рамок, или же когда в локальных нормативных актах предусмотрены положения о привлечении к ответственности.

Если же лица исполняют работу по гражданско–правовому договору, то ответственность наступает по правилам гражданского законодательства, соответственно и правила внутреннего трудового распорядка на них не распространяются.

2) По нормам трудового права с работника подлежит взысканию сумма ущерба в размере среднего заработка, в большинстве случаев, и только за реальный ущерб. В рамках трудовых отношений запрещается взыскание с работника упущенной выгоды, что является одной из гарантий работников в рамках трудового права.

По нормам гражданского права вред подлежит возмещению в полном объеме, лицом, причинившим его. Соответственно возмещается весь причиненный ущерб, а также сумма которую работодатель недополучил в качестве дохода из причиненного работником вреда.

¹Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. – М.: Велби, Проспект, 2008. – С.122

3) Объем материальной ответственности работника по трудовому договору серьезно отличается у лиц, выполняющих различные трудовые функции, а также от степени вины и характера деяния, повлекшего ущерб имуществу работодателя.

Нормы гражданского законодательства подобных исключений не содержат, а в некоторых случаях возможно возмещение вреда даже при его случайном причинении.

4) В трудовом праве имеется особенность привлечения к материальной ответственности нескольких работников, причинивших вред (коллективная материальная ответственность). Объем ответственности рассчитывается для каждого работника персонафицировано, в зависимости от некоторых характеристик: степени вины, пределов материальной ответственности и т.д.

По гражданскому законодательству лица, совместно причинившие вред, отвечают перед потерпевшим солидарно.

5) По ТК исключается материальная ответственность при наступлении ущерба в следствии нормального хозяйственного риска. ГК таких исключений не содержит

6) Различен период привлечения к материальной ответственности если в трудовых отношениях он составляет 1 год, то по гражданскому законодательству установлен общий срок исковой давности для привлечения к ответственности – 3 года.

7) При взыскании ущерба с работника причинившего ущерб на сумму не превышающую его среднемесячную заработанную плату, в трудовом праве установлен особый порядок взыскания данного ущерба, данная процедура осуществляется по письменному распоряжению работодателя, и соответствующая сумма вычитается из заработной платы работника.

Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

В гражданском праве возмещение вреда возможно либо добровольно, либо по решению суда¹.

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что в силу огромного количества отличительных особенностей материально–правовой ответственности в рамках трудового права, следует считать ее самостоятельным видом юридической ответственности, наступающей за неисполнение или ненадлежащее исполнение сторонами трудового договора своих обязанностей.

По нормам ТК материальная ответственность работника не наступает в случаях если ущерб возник в силу определенных факторов таких как: непреодолимая сила, нормальная хозяйственная деятельность, необходимая оборона, крайняя необходимость, а ст. 241 ТК и вовсе ограничивает размер требований работодателя.

Процедура взыскания различна в зависимости от размера причиненного ущерба. Сам же размер ущерба оценивается на основании ТК РФ по ст.246и определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда

¹Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. указ. соч. – С.213

фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Работник, нанесший вред может возместить ущерб добровольно полностью или частично. Законодатель предусматривает процедуру вне судебного урегулирования по которой работник может рассчитаться с работодателем в рассрочку. При этом возникает обязательство с оговоренными сроками и объемами платежей. В случаи увольнения такого работника соглашение сохраняет свою силу и подлежит судебной защите в случаи возникновения споров. Также по соглашению работник может компенсировать вред, предоставив в распоряжение работодателя равноценное имущество или исправив, нанесенные повреждения.

Для правильного применения судами положений о материальной ответственности было разработано постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», которое внесло ясность в такие важнейшие вопросы как основания и условия привлечение к материальной ответственности и многое другое.

Продолжая рассматривать тему материальной ответственности субъектов трудового права, стоит остановиться на руководителях организации, осуществляющих свою деятельность на основании трудового договора, но обладающих определенным специфическим статусом.

По Статье 277. О материальной ответственности руководителя организации: Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Из вышеизложенного вытекает, что руководитель на руководителя организации накладывается императивная ответственность, вытекающая из того федерального закона, которым регламентируется деятельность руководителя.

Так по ст. 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях"¹:

1. Руководитель унитарного предприятия при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей должен действовать в интересах унитарного предприятия добросовестно и разумно.

2. Руководитель унитарного предприятия несет в установленном законом порядке ответственность за убытки, причиненные унитарному предприятию его виновными действиями (бездействием), в том числе в случае утраты имущества унитарного предприятия.

3. Собственник имущества унитарного предприятия вправе предъявить иск о возмещении убытков, причиненных унитарному предприятию, к руководителю унитарного предприятия.

По статье 44. Ответственность членов совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличного исполнительного органа общества, членов коллегиального исполнительного органа общества и управляющего:

Члены совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличный исполнительный орган общества, члены коллегиального исполнительного органа общества, а равно управляющий при осуществлении ими прав и исполнении обязанностей должны действовать в интересах общества добросовестно и разумно, а также несут ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу их виновными действиями (бездействием), если иные основания и размер ответственности не установлены

¹ Федеральный закон от 14.11.2002 N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях"// www.consultant.ru

федеральными законами. При определении оснований и размера ответственности членов совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличного исполнительного органа общества, членов коллегиального исполнительного органа общества, а равно управляющего должны быть приняты во внимание обычные условия делового оборота и иные обстоятельства, имеющие значение для дела. С иском о возмещении убытков, причиненных обществу членом совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличным исполнительным органом общества, членом коллегиального исполнительного органа общества или управляющим, вправе обратиться в суд общество или его участник.

По закону об АО ст. 71: члены совета директоров (наблюдательного совета) общества, единоличный исполнительный орган общества (директор, генеральный директор), временный единоличный исполнительный орган, члены коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), равно как и управляющая организация или управляющий, несут ответственность перед обществом за убытки, причиненные обществу их виновными действиями (бездействием), если иные основания ответственности не установлены федеральными законами.

При определении оснований и размера ответственности членов совета директоров (наблюдательного совета), единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора) и (или) членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции), а равно управляющей организации или управляющего должны быть приняты во внимание обычные условия делового оборота и иные обстоятельства, имеющие значение для дела.

Следует отметить также, что для привлечения лица к определенному виду ответственности необходимо наличие нормативного акта, регламентирующего деятельность конкретного вида юридического лица, а также предусмотренные в данном НПА правила привлечения к ответственности руководителя организации.

При отсутствии указаний на основания и объем возмещаемого вреда в законах, определяющих основы деятельности и правовой статус руководителя организации, ответственность для таких лиц наступает по общим правилам трудового законодательства в виде полной материальной ответственности за прямой ущерб, причиненный организации.

Например, такая ситуация наблюдается в федеральном законе от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 30.03.2016) "О некоммерческих организациях"¹ в котором не прописаны положения о материальной ответственности руководителя организации, за причиненный вред, в силу чего в данном случае применяем нормы трудового законодательства о материальной ответственности.

Из выше приведенного материала, можно сделать следующие выводы о том, что руководитель организации несет ответственность как материальную по нормам трудового кодекса, так и гражданско-правовую при наличии определённого состава правонарушения:

- 1) Противоправность деяний.
- 2) Причинение убытков работодателю.
- 3) Причинная связь между фактическими действиями и наступившими убытками.
- 4) Наличие вины у руководителя организации.

Следующее умозаключение, что полная материальная ответственность руководителя организации не зависит от содержания трудового договора, так как презюмируется такой вид ответственности в силу закона. С данным утверждением солидарен и пленум Верховного Суда РФ, в своем постановлении от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" п.9 уточняется, что полная материальная

¹ Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"// www.consultant.ru

ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (статья 277 ТК РФ), работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. При этом вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании статьи 277 ТК РФ либо пункта 2 статьи 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях").

2.2 Злоупотребление правом в трудовых отношениях

Трудовое право на современном этапе развития основано на сложной системе отношений с элементом внутренней противоречивости. Это заключается в том, что у работника и работодателя противоположные интересы, однако и самостоятельно существовать стороны друг без друга не могут.

Работник заинтересован в высокой заработной плате, хороших условиях труда, обширных гарантиях. В свою очередь интересы работника ложатся бременем на финансовую отчетность работодателя, который заинтересован в извлечении прибыли и росте производительности труда. Из чего можно сделать нетрудный вывод конфликты интересов неизбежны.

Поэтому одной из главнейших задач трудового права – является нахождение компромисса между сторонами и взаимовыгодных решений¹.

Немного углубившись в проблему можно найти и много общего в интересах сторон трудовых отношений. Работникам необходимо прибыльное, стабильно работающее предприятие, что в свою очередь скажется на их материальном и финансовом обеспечении. Работодатель

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2т. Т.1. Историко–правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учеб. – М.: Статут, 2009. – С. 79.

заинтересован в соблюдении прав рабочих не меньше, так как это позволит ему извлечь дополнительную прибыль из-за высокой мотивации и ответственности рабочих. На данных примерах хороши видны факторы объединяющие интересы сторон.

В последнее время наметилась тенденция по выравниванию положения сторон. Работник перестаёт быть уязвимым (слабым) элементом в отношениях с работодателем, так как из высокой степени специализации производства и необходимой для выполнения этой работы квалификации, работник получает право диктовать свои условия, в силу невозможности быстрой замены такого работника работодателем¹.

Но до безоблачных отношений сторон еще далеко. До сих пор при формальной переориентации на равенство сторон трудовых отношений, закрепленных на уровне Конституции и трудового кодекса, перевес в правовой защите все же фактически на стороне работника². Это воззрение исходит из социальной значимости труда, уходящее корнями в наше советское прошлое.

Однако работодатели в данной ситуации, чувствуя ущемленность своих прав, оспаривают те или иные нормативные акты с тем что они не соответствуют положениям трудового кодекса. В пример можно привести решение Верховного суда РФ от 21.05.2002 № ГП1-02/2002-353 о гражданском деле по заявлению АО "Омолонская золоторудная компания" с итоговым решением о признании п. 9 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы...» незаконным и недействующим со дня вступления данного решения суда в законную силу.

¹ Заславская Т., Шабанова М. Неправовые трудовые отношения: реакция россиян//Человек и труд. – 2004. – № 4. – С.43.

² Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2т. Т.1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учеб. – М.: Статут, 2009. – С. 38.

Практика по данным категориям дел малочисленна и неоднородна, но существует негласное правило установленное ВС РФ по которому при возникновении спора между работником и работодателем и при возможности судом принять решение в пользу одной из сторон, предпочтение отдается работнику так как в международных актах¹, в отечественном законодательстве², закрепляется принцип приоритета прав человека и гражданина, а не амбиций работодателя. Хотя и данная позиция ВС РФ не является столь однозначной в силу того, что работодателем может выступать и физическое лицо, а также открывается путь для злоупотребления своими правами работниками, которые могут использовать неточности и пробелы законодательства о труде. Но все же рассматривая, споры между участниками трудовых отношений злоупотреблений достаточно как со стороны работодателей, так и со стороны работников. По данному случаю следует привести примеры из судебной практики:

1) Работник 3 декабря 2008 г. во время обеденного перерыва и после него находился на работе в нетрезвом состоянии. В тот же день работодатель составил об этом акт. На следующий день, 4 декабря, у работника взяли объяснительную записку. Однако позднее выяснилось, что 3 декабря он взял медицинскую справку о временной нетрудоспособности на два дня, а впоследствии в связи с болезнью оформил листок нетрудоспособности и проболел в течение девяти последующих месяцев. Когда гражданин вышел на работу (3 сентября 2009 г.), его уволили по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81, но Государственная инспекция труда в Самарской области своим предписанием восстановила его на работе на основании ч. 4 ст. 193 ТК РФ.

2) К. работал в ЗАО «Б» в должности слесаря с 1990 г. Приказом от 05.10.2008 его уволили по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление 28

¹ Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948//www.consultant.ru

² Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993//www.consultant.ru

сентября 2008 г. на работе в состоянии алкогольного опьянения. Из материалов дела видно, что работник, выйдя на работу, имел достаточные признаки опьянения, в связи с чем был отстранен от работы. Когда начальник цеха вызвал его к себе, работник пошел не к начальнику, а в больницу, где ему выдали листок нетрудоспособности. В связи с тем, что увольнение произошло, когда К. находился на больничном (05.10.2008), он считает это незаконным. В то же время ответчик (работодатель) утверждал, что работник не сообщал ему о болезни, чувствовал себя хорошо, на здоровье не жаловался. Вынося решение по данному делу, суд отказал работнику в исковых требованиях относительно восстановления на работе, выплаты премии, компенсации морального вреда. Вместе с тем суд посчитал возможным изменить дату увольнения на дату выдачи трудовой книжки, а формулировку увольнения – подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – оставить без изменения.

3) Работник самовольно, без согласования с работодателем, отправился на выездную конференцию в г. Чернигов и отсутствовал на работе с 27 февраля по 6 марта 2007 г. Приказом от 27.03.2007 его уволили за прогул. Позже выяснилось (уже после наложения дисциплинарного взыскания), что в этот период работник находился на больничном. В связи с этим работодатель изменил дату увольнения на дату закрытия листка временной нетрудоспособности – 2 апреля 2007 г. Суд своим решением в иске о восстановлении на работе отказал. Кассационная инстанция оставила данное решение без изменения, отметив, что работник не представил доказательств, подтверждающих уведомление работодателя о своей болезни. Однако суд надзорной инстанции встал на позицию защиты прав и интересов работника, указав, что именно работодатель должен был выяснить и учесть обстоятельства, при наличии которых наложение дисциплинарных взысканий не допускается. Работодатель, не сделав этого, уволил работника во время нетрудоспособности и только после того, как узнал о его болезни, изменил дату увольнения. Фактически он нарушил нормы материального

права, поскольку это не изменяет факта наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения в период нетрудоспособности. Вынесенным определением суд не только восстановил работника в должности, но и взыскал в его пользу денежную компенсацию морального вреда.

Рассмотренные ситуации показывают, что работники злоупотребили своим правом: использовали его вопреки целям, установленным нормативными правовыми актами. Согласно Федеральному закону от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством\ целью выдачи листка нетрудоспособности является: восстановление трудоспособности при заболеваниях и травмах, необходимость осуществления ухода за больным ребенком, ребенком-инвалидом, иным больным членом семьи, осуществление протезирования и т. д. Между тем в приведенных примерах работники использовали больничный лист, чтобы избежать законной процедуры увольнения и впоследствии в судебном порядке требовать восстановления на работе, компенсации времени вынужденного прогула и морального вреда. В первом примере дело пошло еще дальше: работник отсутствовал на работе 9 месяцев, что исключает саму возможность для работодателя привлечения его к дисциплинарной ответственности: шестимесячный срок с момента совершения лицом проступка не продлевается (ч. 4 ст. 193 ТК РФ). Следовательно, работник остался ненаказанным, несмотря на то что нарушил дисциплину труда. Данная ситуация стала возможна, потому что законодатель четко не определяет, когда работник должен сообщить работодателю о своей нетрудоспособности: во время болезни, непосредственно после выхода на работу, в суде¹.

Исходя из вышесказанного стоит определиться с тем, что же вкладывается в понятие злоупотребление правом? Данный термин

¹ Злоупотребление правом: судебная практика// <http://www.pro-personal.ru/article/131222-zloupotreblenie-pravom-sudebnaya-praktika>

существует с незапамятных времен и встречается еще в римском праве, первое легальное закрепление можно обнаружить в Германском Гражданском Уложении редакции 1896г. и звучало оно следующим образом: «Недопустимо осуществление права исключительно с целью причинения вреда другому лицу», несмотря на содержания подобного принципа ограничения пользования субъективными правами в Конституции РФ и ст.10 ГК дискуссии о проблеме злоупотребления правом не утихают до сих пор и только набирают обороты.

Единого подхода к определению «злоупотребления правом» нет ни в практике, ни в законодательстве, ни в мнениях ученых. Проблема заключается в том, что не выработано единых критериев и подходов к действиям лиц, подпадающих под категорию злоупотребивших своими правами. Судебная практика по данной категории дел обширна, но недостаточно унифицирована, чтобы разрешить все имеющиеся вопросы. Ученые также не сидят без дела и своих работах стараются найти столь необходимые критерии для отграничения понятия «злоупотребления правом»

По мнению таких исследователей, как В.П. Грибанов, И.А. Покровский, М.М. Агарков О.А. Поротникова, – злоупотребление правом – это правонарушение, так поведение лица, вышедшего за рамки своих прав, нарушает права 3–их лиц. Вышеуказанные ученые полагают, что лицо действует в рамках своих прав или выходит за границы возможного поведения – действует противоправно. Так В.П. Грибанов в своих работах пишет, что «лицо, злоупотребляющее своими правами, использует в рамках дозволенного поведения, недозволенные способы осуществления своего права». М.М. Агарков в свою очередь замечает, что «при злоупотребление правом, лицо действует в границах дозволенного по закону, но выходит за рамки, которые суд сочтет правильными.»

И.А. Покровский также полагает, что шикана, как частная форма злоупотребления правом, является правонарушением. По его мнению, «шикана– это самый обыкновенный деликт. И то обстоятельство, что

средством для причинения вреда является осуществление субъективного права, не может являться оправданием, так как права предоставляются для удовлетворения собственных законных интересов, а не для причинения зла другим»¹.

В.П. Грибанов полагал, что злоупотребление правом – особым типом гражданского правонарушения т.е. должны присутствовать такие черты как противоправность и виновность, в деяниях лица, осуществляющего свои права, в недозволенной форме, но в рамках дозволенного поведения. Злоупотребление правом наступает, когда субъект выходит за пределы осуществления субъективного права, но не выходит за границы содержания субъективного права. Границами осуществления права В.П. Грибанов считает:

временные границы; использование субъективных прав в соответствии с их назначением; пределы, очерченные способом осуществления права; субъектные границы использования субъективного права².

Если лицо выходит за границы содержания предоставленного ему субъективного права, то такое лицо перестает быть обладателем предоставленного права и соответственно не может им злоупотребить. Если же лицо не выйдет за границы содержания и способов осуществления, то и ни о ком правонарушение речи быть не может. Злоупотребление имеет место тогда, когда субъект, наделенный соответствующими правами, действует в границах принадлежащего ему права, не нарушая его содержания, но использует при этом недозволенные способы осуществления этого права.³

Позиция В.П. Грибанова по вопросу злоупотреблению правом были перенята законодателем и воплощена в ГК как наиболее удачная из всех представленных, отмечает О.А. Поротикова.

¹ Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. – М.: Статут, 2013. – С. 119–120.

² Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. – М.: Статут, 2001. – С. 48–50.

³ Там же – С.57,63.

Плюсы позиции В.П. Грибанова в том, что он выделил два составляющих элемента категории «злоупотребление правом», по которым лицо нарушает не само содержание субъективного права, а выходит за границы дозволенного поведения (осуществления данного права). Таким образом содержание субъективного права можно раскрыть как формальные возможности, предлагаемые правом, а уже осуществление – права – это фактические действия управомоченного лица по реализации собственной воли¹.

Минусами позиции В.П. Грибанова, по мнению О.А. Поротиковой, является использование большого числа оценочных понятий (дозволенный тип поведения и т.д.) при рассмотрении категории «злоупотребления правом», хотя и оно само себе является оценочным, так как в нем сочетаются нравственные и правовые аспекты. Нравственные аспекты содержатся в том, что злоупотребление своими правами несет в себе цель – совершение деяний «во зло». Правовой аспект заключается в нарушении прав других лиц.

Оценочные понятия характеризуются следующими чертами:

- 1) отсутствие четкой законодательной формулировки
- 2) в процессе практического применения норм очерчиваются границы понятия
- 3) свободное судебское усмотрение². Таким образом не сложно сделать вывод о невозможности выделить присущие оценочным понятиям признаки.

Исходя из вышеизложенного хотелось бы добавить, что современному трудовому законодательству необходим закрепленный на нормативном уровне принцип, пресекающий деятельность тех лиц, которые используют свои права не по их целевому назначению. Таким образом необходимо в ТК

¹ Грибанов В.П. Указ. соч. – С.46

² Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве //Советское государство и право. – 1970. – N 7. – С.104.

внести понятие «злоупотребления правом» с четкой терминологией и признаками.

О.А. Поротикова в своих работах раскрывала термин «злоупотребления правом» как неправомерное осуществления субъективного права и выделила следующие признаки

1) субъективная сторона: наличие вины в форме умысла

2) объективная сторона: деяние в виде активных действий лица, а также необходимы последствия в виде причинения вреда 3–им лицам.

Ряд ученых (М.М. Агарков, М.Н. Малеина) работавших по вопросу «злоупотребления правом» считают данная категория содержит два взаимоисключающих понятия. В подтверждение приводятся следующие доводы:

1) если лицо действует в рамках права, то и соответственно он не может нарушить права других лиц

2) если же он нарушил прав 3–их лиц, то соответственно вышел за границы своих прав. Данные утверждения вполне обоснованы и логически безукоризнены.

Но на практике нередки случаи, когда объективное право не нарушается, а лицо реализует свои права не для тех целей, задач, назначения, которые предусмотрел законодатель, разрабатывая ту или иную норму.

К примеру, можно привести один из самых распространённых случаев злоупотребления правом работниками, у которых имеется ребенок в возрасте до 3–х лет. Данный работник привлекается на общих основаниях к сверхурочной работе и ночным сменам, цели, которые преследует работник могут быть различны в конкретной ситуации, однако в дальнейшем при возникновении конфликта с работодателем, припоминается этот случай, и данный работник подлежит защите трудовым кодексом и имеет право обратиться в соответствующие юрисдикционные органы с жалобой на работодателя, который якобы нарушил его права.

В данной ситуации формально работник не нарушил закон, но при реализации своих субъективных прав, предоставленных ТК, он вышел за границы осуществления права, так как имел одну единственную цель в виде причинения вреда работодателю и получение преимуществ перед другими работниками, т.е. злоупотребил своими правами.

Также стоит обратить внимание на ранее действовавшее законодательство (ч.2 ст. 170 КЗоТ РФ) содержало в себе норму, по которой запрещалось расторгать трудовой договор с работниками, у которых есть дети до 3-х лет, дети инвалиды, одинокими родителями, даже при совершении ими действий виновного характера, что несомненно нарушает принцип равенства и справедливости.

По этому поводу есть решение Конституционного суда РФ, в котором как раз и говорится о нарушении принципа равенства всех перед законом и судом, и что данная норма дает привилегии одним работникам над другими за совершение фактически одних и тех же действий. В силу чего Конституционный суд признал приведенную норму неконституционной, так как та дает возможность работникам злоупотреблять своими правами и что законодатель не имеет права устанавливать подобные требования, которые в свою очередь ограничивают экономическую деятельность.

В.И. Гойман по этому поводу замечает, что при непризнании категории «злоупотребления правом» всякое отклонение от дозволенного поведения – является правонарушением¹.

Ученые, которые склонны к отрицанию понятия злоупотребления в первую очередь опасаются того, что данная категория – носит сугубо оценочный характер, поэтому очень велика роль судейского усмотрения в каждом конкретном деле. Такие ученые как М.М.Агарков, А.И. Муранов говорят о следующем: «Проблема с злоупотреблением права может исчезнуть если признать, что граница прав, установленная законом, не может

¹ Общая теория права и государства/ под ред. В.В. Лазарева. – М.: Юристъ, 1996. – С.238.

быть изменена судебским усмотрением». Из этого можно сделать вывод о полном отрицании данными учеными понятия «злоупотребления правом».

Интересно рассмотреть позицию болгарского правоведа Я. Янева. Он выводит злоупотребление правом в самостоятельный вид правового поведения и дает следующее определение: «злоупотребление правом – это действия или без действия, которые не нарушают правовых норм и принципов, но противоречат общим правилам поведения и морали, принятыми в обществе»¹. Данная позиция вызывает споры в научном сообществе, так А.А. Малиновский указывает на то, что являются ли все правомерные, но аморальные проступки злоупотреблением правом?

По данному вопросу можно привести примеры, которые противоречат высказыванию болгарского ученого. В п 8 ТК РФ содержится положение о возможности расторжения трудового договора с лицами, осуществляющими воспитательные функции, но совершившие аморальный проступок, который несовместим с дальнейшим продолжением работы на этом месте. В пленуме ВС от 17 марта 2004г. №2 п 46 высказываются аспекты аморального поведения, при этом указывается, что если работник совершил аморальный проступок на рабочем месте при исполнении трудовых функций, то он может быть уволен при условии выполнения требований о порядке наложения дисциплинарных взысканий.

Так данный пример очевидно показывает, что лицо совершившее аморальный проступок не злоупотребляет своими правами, а совершает противоправное деяние, за которое на него может быть наложена дисциплинарная ответственность.

Работодатель же в данной ситуации может злоупотребить следующим образом. Расторжение трудового договора с работником по п.8 ст.81 может произойти и в том случае если работник совершил аморальный проступок не на рабочем месте и не при исполнении своих трудовых обязанностей, тогда

¹Янев Я. Правила социалистического общежития. //Советское государство и право. – 1981. – № 12. – С. 155–156

увольнение не будет являться мерой дисциплинарного взыскания. Можно выделить категорию оснований для увольнения работника за виновные деяния. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В силу приведенной выше нормы можно сделать вывод о том, что в случаи если работник совершил аморальной проступок не на рабочем месте и не при исполнении своих трудовых обязанностей, то на него не будут распространяться гарантии, предоставляемые ст. 192–193 ТК РФ (о сроках, учете вины, объяснительной и т.д.). Таким образом работодатель может уволить работника в подходящий для себя момент, в тем более что сама по себе категория «аморальный проступок» носит оценочный характер, и работодатель на свой лад может трактовать понятия справедливости и нравственности¹.

ВС РФ своим постановлением от 17 марта 2004г. N 2 в раскрывает особенности увольнения лиц в вышеописанной ситуации п. 47: «если же виновные действия, аморальный проступок совершён работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем ».

Предлагая возможные варианты решения вопроса об определении места злоупотребления правом в трудовых отношениях, хотелось бы предложить внести данную категорию в трудовой институт юридической

¹ Труханович Л.В., Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям: практическое пособие. – М.: Финпресс, 2003. – С.126

ответственности. М.В. Лушникова в своих работах отмечала, что злоупотребление правом – оценочная категории и применяется на усмотрении суда, поэтому, так как происходит участие уполномоченного органа в разрешении данных споров, то данные правоотношения носят характер охранительных¹. Однако такие характеристики отношений содержатся и в институте трудовой ответственности, что позволяет рассмотреть положение о недопустимости злоупотребления правом в этом ключе.

Данные суждения имеют место тогда, когда факт обращения в юрисдикционные органы рассматривается в качестве требования о привлечении к ответственности. Так как итоговое решение суда – это акт, исходящий от государства, то он должен соответствовать принципам трудового кодекса по п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм). На практике может возникнуть ситуация, когда работодатель уволит временно нетрудоспособного работника, который утаил этот факт. И тогда применяется положения о злоупотреблении правом как виду ответственности и выясняется, что, исходя из принципа справедливости, нарушение прав работника не произошло, так как носит мнимый характер, а работодатель в свою очередь не привлекается к ответственности.

Думается, что подобное отнесение категории злоупотребления правом, будет способствовать ее однозначному применению и выработке единых подходом к трактовки этого определения.

Делая вывод можно сказать, что одна из целей дальнейшего развития трудового законодательства – это уменьшение количества оценочных категорий в нормах о дисциплинарной ответственности, так как правильность и законность применения данных норм находится в руках лиц, не обладающих для этого специальными познаниями. В ситуации же с

¹Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. М.: Статут, 2004. – С. 712–720

возможным злоупотреблением работодателями необходимо было бы вести ограничение по срокам привлечения к ответственности работника, совершившего аморальный поступок не в связи с трудовой деятельностью, параллельно с этим введя в ТК положения о принципе недопустимости злоупотребления своими правами субъектами трудовых отношений.

2.3 Институт компенсации морального вреда в трудовом праве

Легальное определение морального вреда дано в ст.151 ГК РФ: Если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 142–ФЗ)

О компенсации морального вреда в результате нарушения имущественных прав гражданина сказано в ч. 2 ст. 1099 ГК РФ. Моральный вред, причиненный действиями (бездействием), нарушающими имущественные права гражданина, подлежит компенсации в случаях, предусмотренных законом.

Основными принципами, в соответствии с которыми определяется размер компенсации морального вреда. Так, должны учитываться:

1. Степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства (ст. 151 ГК РФ);

2. Степень и характер физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями гражданина, которому причинен вред (ст. 151 ГК РФ);

3. Требования разумности и справедливости (ч. 2 ст. 1101 ГК РФ);

4. Фактические обстоятельства, при которых был причинен моральный вред (ч. 2 ст. 1101 ГК РФ).

Кроме того, компенсация морального вреда осуществляется независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда (ч. 3 ст. 1099 ГК РФ).

В некоторых случаях (ст. 1100 ГК РФ) моральный вред компенсируется даже независимо от вины нарушителя, например, в случае причинения вреда жизни или здоровью гражданина источником повышенной опасности.

Как видно, какой-либо универсальной формулы расчета компенсации морального вреда не существует, ее размер в каждом конкретном случае определяется индивидуально, на основании вышеперечисленных принципов. Не существует и ограничений по сумме компенсации морального вреда.

Моральный вред в рамках трудовых отношений упоминается в ТК РФ в нескольких статьях. В ст. 3 ТК РФ, которая запрещает дискриминацию в сфере труда, говорится о праве лиц, подвергшихся дискриминации, требовать компенсации морального вреда. В ст. 21 ТК РФ, посвященной правам и обязанностям работника и работодателя, упоминается о праве работника на возмещение морального вреда и обязанности работодателя его компенсировать.

В ст. 394 ТК РФ («Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу») установлено право работника требовать компенсацию морального вреда в случае незаконного увольнения или перевода на другую работу.

Основная же статья, регулирующая компенсацию морального вреда в трудовых правоотношениях, – это ст. 237 ТК РФ. Там указано, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Важным разъяснением этой нормы служит п. 63 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: учитывая, что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу абз. 14 ч. 1 ст. 21 и ст. 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Из вышеприведенного можно сделать следующие выводы:

- моральный вред является следствием неправомерных действий либо бездействия работодателя;
- моральный вред может компенсироваться и при нарушении имущественных прав работника;
- порядок определения размера компенсации морального вреда – по соглашению сторон либо судом в случае не достижения соглашения;
- при судебном порядке определения факта причинения и размера компенсации морального вреда отсутствует зависимость от размера - имущественного ущерба, причиненного работнику.

Что же касается доказательств причинения морального вреда, то по факту он презюмируется при нарушении трудовых прав работника и наличии вины работодателя в этом. По сути, такой вид морального вреда, как нравственные страдания, недоказуем в документальном смысле. Поэтому в качестве подтверждения достаточно заявления истца о том, что он нервничал, плохо спал, переживал, испытывал стресс и т.д. Тут уже суд на свое усмотрение сопоставляет серьезность воздействия негативной ситуации на душевное состояние истца. Тем самым презюмируется виновность в действиях работодателя, и наложение на него обязанности доказывания обратного.

В некоторых ситуациях истцы доказывают моральный вред медицинскими документами: справками, заключениями и т.п. Однако в том случае, когда моральный вред в виде ухудшения состояния здоровья возник не вследствие прямого воздействия работодателя на истца, а опосредованно (путем воздействия на психическое состояние истца), эти документы не всегда можно соотнести с фактом причинения морального вреда. Ведь истец мог иметь хронические заболевания (гипертония, диабет и т.п.), и тут очень сложно установить причинно–следственную связь между действиями работодателя и изменениями физического состояния страдавшего работника. Суды, как правило, в такого рода тонкости не углубляются и приветствуют медицинские документы, а также счета за лекарства: чем больше доказательств, тем лучше.

Но в тех случаях, когда моральный вред причинен в форме прямого физического воздействия на здоровье истца (производственная травма, профессиональное заболевание), он подтверждается в первую очередь медицинскими документами (диагноз, справка об утрате трудоспособности, об инвалидности и т.п.), которые суды исследуют весьма подробно, наряду с обстоятельствами причинения вреда здоровью истца и степенью вины в этом как работника, так и работодателя.

В этой ситуации сомнений в наличии морального вреда как в форме физических, так и в форме нравственных страданий, и вовсе не возникает. В случае причинения вреда здоровью источником повышенной опасности нет необходимости доказывать вину работодателя, владеющего данным источником.

Об этих особенностях доказывания морального вреда указано и в п. 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 26.01.2010 N 1 «О применении судами гражданского законодательства, регулирующего отношения по обязательствам вследствие причинения вреда жизни или здоровью гражданина»: учитывая, что причинение вреда жизни или здоровью гражданина умаляет его личные нематериальные блага, влечет

физические или нравственные страдания, потерпевший, наряду с возмещением причиненного ему имущественного вреда, имеет право на компенсацию морального вреда при условии наличия вины причинителя вреда. Независимо от вины причинителя вреда осуществляется компенсация морального вреда, если вред жизни или здоровью гражданина причинен источником повышенной опасности (ст. 1100 ГК РФ). При этом суду следует иметь в виду, что, поскольку потерпевший в связи с причинением вреда его здоровью во всех случаях испытывает физические или нравственные страдания, факт причинения ему морального вреда предполагается. Установлению в данном случае подлежит лишь размер компенсации морального вреда.

Что же касается сроков исковой давности то по трудовым спорам они очень короткие, и работники их зачастую пропускают, что является спасительной соломинкой для работодателя. Как правило, суды применяют сроки исковой давности и к требованиям о возмещении морального вреда, если этот вред причинен посредством нарушения имущественных прав работников.

К примеру, можно привести следующее судебное решение:

В апелляционном определении Ставропольского краевого суда от 28.01.2014 по делу N 33–361/14 сказано следующее: в силу абз. 2 п. 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20.12.1994 N 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» в случае, когда требование о компенсации морального вреда вытекает из нарушения имущественных или иных прав, для защиты которых законом определена исковая давность или срок обращения в суд (например, установленные ст. 392 ТК РФ сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора), на такое требование распространяются сроки исковой давности или обращения в суд, установленные законом для защиты прав, нарушение которых повлекло причинение морального вреда.

Поскольку истцы, как правило, связывают моральный вред с нарушением своих имущественных прав, срок исковой давности относительно взыскания компенсации морального вреда исчисляется в пределах сроков исковой давности по имущественным требованиям (взыскание заработной платы, выходного пособия и т.п.).

Вместе с тем в соответствии со ст. 208 ГК РФ исковая давность не распространяется на требования о защите личных неимущественных прав и других нематериальных благ, кроме случаев, предусмотренных законом. Таким образом, если моральный вред возник вследствие, например, дискриминации, издания незаконных приказов и т.п., на требование о его компенсации исковая давность не распространяется.

Тут следует отметить, что истцы в одном иске обычно заявляют несколько требований, как имущественных, так и неимущественных: о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в связи с нарушениями их прав. И часто суды, если пропущен срок исковой давности по всем основным требованиям, не утруждаются тем, чтобы выделить из этих требований те, что являются неимущественными, и присудить истцу на основании ст. 208 ГК РФ ту часть морального вреда, которая связана именно с неимущественными требованиями.

Однако бывают попытки суда проявить гибкий подход и взыскать моральный вред, если среди основных требований истца имелись неимущественные, связанные с его нематериальными благами.

Примером служит решение Верх-Исетского районного суда г. Екатеринбурга от 31.03.2011 по делу N 2–1246/2011, в котором суд посчитал, что срок исковой давности по требованиям о компенсации морального вреда составляет три года, что явно не соответствует норме ст. 208 ГК РФ (исковая давность отсутствует).

А есть и вовсе странная судебная практика по поводу исковой давности.

Кассационное определение Санкт–Петербургского городского суда от 24.02.2011 N 33–2695/2011 отменило решение районного суда, в котором истцу было отказано в его требованиях, в том числе о компенсации морального вреда, по причине пропуска срока исковой давности в отношении материальных требований (о взыскании зарплаты и т.п.). Кассация взыскала в пользу истца компенсацию морального вреда, понесенного в связи с нарушением имущественных прав истца, указав на то, что к данному - требованию срок исковой давности по трудовым спорам неприменим в силу ст. 208 ГК РФ.

Как видно из вышеописанной ситуации, суд явно проигнорировал разъяснение, данное в п. 7 постановления Пленума ВС РФ от 20.12.1994 N 10.

Таким образом, в большинстве случаев работодатель огражден сроком исковой давности и по требованиям истцов о компенсации морального вреда¹

Еще одной проблемой института компенсации морального вреда в трудовых отношениях является возможность компенсации морального вреда исключительно в денежной форме, с одной стороны, обусловлена философским осмыслением природы денег как «...общего мерил полезности вещей», с другой стороны, – желанием законодателя придать единообразный характер формам компенсации. На наш взгляд, усматривается попытка придать универсальный характер любым отношениям компенсационного характера, упростить задачу суда при решении вопросов о размере компенсации немущественного вреда, избежать ситуаций, когда под предлогом компенсации вреда в иных, неденежных формах, лицо, нарушившее право, уклонялось бы от реального возмещения. В поддержку имущественного возмещения немущественного вреда высказывались Н. С. Малеин, А. М. Белякова, С. Н. Братусь. Действительно, денежные средства как способ компенсации могут

¹ Компенсация морального вреда в трудовых отношениях//<http://delo-press.ru/articles.php?n=17058>

рассматриваться широко и применяться в большинстве случаев, ибо деньги для большинства лиц, чьё право нарушено, «...являются источником положительных эмоций, способных полностью или частично погасить негативный эффект, причинённый психике человека...». Однако, на наш взгляд, при выборе формы возмещения морального вреда нельзя не учитывать нематериальную природу рассматриваемых отношений. Особенно чётко это проявляется во взаимоотношениях работника и работодателя. Как верно отмечает Г. Х. Шафикова, работник вступает в трудовые отношения с работодателем не только ради получения имущественной выгоды¹. Потребности работника довольно разнообразны и вытекают из его социального и правового статуса. К ним можно отнести потребность в выполнении социальной функции (труда как такового), ощущение собственной полезности и значимости своего труда для нужд общества. Данная мысль отражена и в работах других исследователей названных отношений. Так, А. Е. Пашерстник указывает, что трудовое правоотношение не растворяется в массе имущественных правоотношений и не подводится под тот или иной вид имущественных сделок. Неимущественный вред выражается в причинённых субъекту нравственных переживаний и физических страданий. Исключительная имущественная (денежная) оценка степени психических и физических страданий исключает возможность полного осознания нарушителем своей вины, приводит к потребительскому отношению к работнику и его неимущественным правам, которые всегда, так или иначе, можно оценить деньгами. По нашему мнению, подобная ситуация фактически исключает чувство сопереживания причинителем вреда пострадавшей стороне, не предполагает наступления той самой моральной ответственности за вред, причинённый личности. В самом негативном своём проявлении такое циничное отношение к работнику может породить у работодателей чувство моральной безответственности, ощущение того, что,

¹Шафикова Г.Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику// автореф. дис. канд. юрид. наук. –Екатеринбург, 2000. – С.14

причиняя страдания, всегда можно «откупиться». При этом наравне со «сглаживанием» собственной вины причинитель вреда должен осознать свою неправоту и совершить такие активные действия, которые внушили бы потерпевшему чувство морального удовлетворения, соответствующее требованиям потерпевшего, степени его переживаний и характеру правонарушения. Таким образом, мы считаем, что содержание нормы ст. 237 ТК РФ не отражает в полной мере специфику отношений работника и работодателя, не соответствует природе морального ущерба и не достигает одной из важнейших целей компенсации – морального удовлетворения потерпевшей стороны. В связи с этим представляется необходимым предусмотреть в указанной норме наравне с денежной формой возмещения морального вреда альтернативные способы компенсации – такие, как публичное извинение, признание собственной неправоты и т. п. Содержание ст. 237 ТК РФ предлагаем изложить в следующей редакции: «Моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, и (или) иной материальной или нематериальной форме. Материальная форма возмещения морального вреда не исключает обязанности работодателя принести публичные извинения, признания собственной вины перед работником или достижения иными способами морального удовлетворения потерпевшего. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда, а также размеры, способы и пределы его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба».

ГЛАВА 3 СООТНОШЕНИЕ ПОДХОДОВ К ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

3.1 Особенности трактовки понятия индивидуального трудового правоотношения и его отграничение от гражданско–правовых отношений по труду в Великобритании

Свободный рынок труда и договорные начала регулирована трудовых отношений в конце 19 века перевели понятие индивидуального трудового отношения в категорию не актуальных для указанного периода времени¹. Поэтому ключевым положением трудового права Великобритании остается с тех пор и по нынешнее время – понятие индивидуального трудового договора. Однако еще профессор Б. Хеппл указывал, что для рассмотрения проблематики правового положения сторон трудового договора и проведение соответствующего доктринального и практического анализа, необходимо использование понятие индивидуального трудового правоотношения. В нынешнее время – это актуально как никогда, так как происходит расширение субъектного состава трудового права².

Так или иначе, но существенных реформ в Великобритании в данной области не происходило уже давно. Индивидуальное трудовое правоотношение рассматривается зачастую рассматривается сугубо в

¹Hepple B. Restructuring Employment Rights // *Industrial Law Journal*. 1986. Vol. 15. No. 1. P. 69. Цит. по: Черняева Д.В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права – М.: Волтерс Клувер, 2010. – С. 40.

²Davidov G., Langille B. Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work. Portland, 2006; Fudge J. Fragmenting Work and Fragmenting Organizations: The Contract of Employment and the Scope of Labour Regulation // *Osgoode Hall Law Journal*. 2006. No. 44. P. 609–641; Davidov G. Who is a Worker? // *Industrial Law Journal*. 2005. Vol. 34. P. 57; Ogura K. International Comparison of Atypical Employment: Delineating Concepts and Realities in Industrialized Countries // *Japan Labour Review*. 2005. Vol. 2. No. 2. P. 5–29; Benjamin P. Who Needs Labour Law? Defining the Scope of Labour Protection / ed. by J. Conaghan, R.M. Fischl, K. Klare // *Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities*. Oxford, 2004. P. 75–92, и др. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.41.

контексте трудового договора, и иногда и отождествляется с ним¹. Прецедентное право Великобритании также непреклонно в этом вопросе².

Российские ученые–трудовики, также остаются при мнении, что отождествлять данные понятия не представляется возможным. Индивидуальное трудовое правоотношение – как разновидность общественного отношения выходит за рамки регулирования одним лишь трудовым договором, так как на них оказывает влияние целый комплекс законодательных норм. Стоим упомянуть и коллективные трудовые договоры, регулирующие конкретные трудовые правоотношения, ссылка на которые может находиться как в трудовом договоре, так и установлена императивной силой закона.

Также одной из проблем является то, что Трудовой договор не может охватить всех нюансов трудовых отношений. Многие детали могут оказаться не рассмотренными сторонами на стадии заключения, или значительно измениться в ходе реализации договора. Эти особенности свойственны индивидуальным трудовым отношениям в силу продолжительности их действия между работником и работодателем. Поэтому стороны могут целенаправленно избежать некоторых оговорок в договоре по вопросам, которые могут возникнуть в ходе трудовой деятельности, или же целенаправленно их не предусмотреть. Следует подчеркнуть также, что некоторые вопросы в основном, связанные с управленческими полномочиями работодателя носят внедоговорной характер, так как относятся к его исключительному ведению³.

¹ Davies P. Changing Perspectives Upon the Employment Relationship in British Labour Law / ed. by C. Bar. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.41.

² Davies P. Op. cit. P. 148. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.41.

³ Subsec. 5 sec. 244 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act of 1992; Прецедентное решение по делу Драйден против Управления здравоохранения Большого Глазго (Dryden v. Greater Glasgow Health Board // Industrial Relations Law Reports. 1992. P. 469; Прецедентное решение по делу Джеймс против Совета Гринвича (James v. Greenwich Council // Industrial Relations Law Reports. 2007. P. 168); Employer's E-Guide No. 3: Variation of Contracts. L., 2006. P. 2; Discussion Document on Employment Status in Relation to Statutory Employment Rights. L., 2002. P. 3–4, 7–8; и др. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. С.–42.

Ситуация осложняется еще и тем, что в Великобритании возможно существование трудового договора в особых видах:

1) «Явно выраженный» – трудовой договор, заключенный в простой или письменной форме, свидетельствующий о наличии трудовых отношений.

2) «Подразумеваемый» – существование договора вытекает из фактических обстоятельств складывающихся отношений¹.

Имеется и такая особенность в том, что в трудовом договоре могут содержаться не только «явно выраженные», но и «подразумеваемые» условия, наличие которых определяется прецедентом, решением суда или же законодательной нормой. «Подразумеваемые» условия имеются тогда, когда стороны не оговорили те или иные моменты трудового договора или же положения нормативных актов, коллективных договоров, правовых обычаев применяется вне зависимости от указания на них в трудовом договоре.

Поэтому в любом случае, характеризуя трудовой договор между лицами, как ученые, так и практикующие юристы утверждают о необходимости помимо анализа самого текста договора, которого может и не существовать в определенных ситуациях, рассматривать также и фактические правоотношения между лицами.

Стоит обратить внимание что в законодательстве Великобритании² вместо категории «индивидуальное трудовое правоотношение» используется понятие «employment», обладающее широким значением. В зависимости от контекста могут использовать следующие определения: трудоустройство, работа по найму, прием на работу, вплоть до гражданско–правового

¹ Subsec. 2 sec. 13, Subsec. 2 sec. 15 of the Employment Rights Act of 1996; Subsec. 2, 3 sec. 54 of the National Minimum Wage Act of 1998; Subsec. 4 sec. 182 of the Transport Act of 2000; Subsec. 6 sec. 45, Subsec. 8 sec. 46 of the Employment Act of 2002; Subsec. 2 sec. 234 of the Enterprise Act of 2002; Subsec. 1 sec. 1 of the Railways Act of 1993; Subsec. 4 sec. 182 of the Transport Act of 2000; Subsec. 1 sec. 2 of the Employer's Liability (Compulsory Insurance) Act of 1969, и др. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. С. – 42.

² Sec. 230 of the Employment Rights Act of 1996; Sec. 295, 296 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act of 1992; Sec. 54 of the National Minimum Wage Act of 1998, и др. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. С. – 43.

выполнения работ и оказания услуг¹. Четкое и однозначное определение данного термина отсутствует, но из судебной практики, в которой применялся данный термин можно вывести, что он применяется в значении индивидуального трудового правоотношения. Подобная ситуация с юридической техникой свойственна британскому праву и ведет к невозможности законодателем закрепить на нормативном уровне четкую формулировку определенного термина. Поэтому в англосаксонской системе отводится высокая роль прецедентному праву.

На практике, существование договорных отношений о труде обычно не отрицается сторонами, если же возникает конфликт, то как работник, так и работодатель вправе ссылаться на свидетельские показания и разрешается спор в общем порядке гражданского законодательства об обязательствах. Но в рассматриваемой проблематике наибольший интерес представляют не способы доказывания наличия трудового договора, а критерии, позволяющие определить эти отношения как индивидуальные трудовые правоотношения.

Цель установления существа отношений – это определение правового статуса субъектов, объем их прав и обязанностей, предоставляемых государством гарантий. Истинное определение существа трудовых отношений, способствует защите сторон трудовых правоотношений, в первую очередь работников, так как работодатели стремятся к ущемлению прав работников из-за возможности сэкономить на предоставлении гарантий и привилегий, установленных трудовым законодательством, так как в гражданско-правовых нормах подобной защиты работников не предусмотрено. С другой стороны, и работодатель защищает себя от возможных притязаний лиц, формально, считающих себя работниками.

Вопрос о разграничение отношений по труду поднимался в Англии еще в Средневековые времена, но тогда подобные вопросы суды решали,

¹ Гражданско-правовое значение данного термина применительно к отношениям с руководителями компаний содержится, например, в пп. «а» п. 7 ст. 319 Закона о компаниях 1985 г. (Companies Act of 1985); и др. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.43.

основываясь на собственном мировосприятии. Так, в деле Симмонса против Х. Лондри один из членов Апелляционного суда предлагал оценить, будет ли договор, заключенный спорящими сторонами, считаться трудовым с точки зрения «обычного человека»¹.

Один из наиболее качественных прецедентов, в плане попытки выработки критериев разграничения отношений по труду, который сохраняет свою актуальность и по сей день, является решение по делу производственной компании РедиМиксдКонкрит Лимитед против министра пенсионного обеспечения и национального страхования². В ходе принятия решения суд вывел следующие характеристики, позволяющие отграничить трудовые отношения от смежных с ними:

1) Работник предоставляет свой труд и способности за вознаграждение при оказании услуг работодателю;

2) наемный работник явно или косвенно соглашается, что в ходе предоставления данных услуг он подлежит стороннему контролю в той степени, которая позволяет признать это контролирующее лицо его нанимателем;

3) прочие положения договора согласуются с квалификацией его как трудового³.

Но некоторые ученые считают, что по данным характеристикам не всегда имеется возможность отграничить трудовые отношения от гражданских⁴. К примеру, последнее из приведенных характеристик не может применяться в самостоятельном от двух других.

¹ Прецедентное решение по делу Симмонсона против Х. Лондри (Simmons v. Heath Laundry // King's Bench Law Reports. 1910. Vol. 1. P. 543, 553. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.45.

² Прецедентное решение по делу РедиМиксдКонкрит Лимитед против Министра пенсионного обеспечения (ReadyMixedConcrete (SouthEast) Ltd. v. Minister of Pensions and National Insurance // Queen's Bench Law Reports. 1968. Vol. 2. P. 497. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.45

³ Там же. P. 515. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.45.

⁴ Brodie D. Op. cit. P. 4–6. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.46.

Для использования указанных выше характеристик необходимо точно определить значение таких терминов как: труд, навыки, оказание услуг, – или же употреблять синонимичные с ними категории, но уже в рамках нормативно закреплённых конструкций. На практике же зачастую как работник, так и лицо выполняющее работу по договору найма, выполняет свои обязанности лично и за определенное договором, вознаграждение, поэтому использование первой характеристики для разграничения трудовых и гражданских отношений не актуально для большей массы рассматриваемых дел.

«Вторая характеристика, сформулированная в деле производственной компании РедиМиксдКонкрит Лимитед против Министра пенсионного обеспечения кажется более интересной. В рамках этого дела зародился критерий контроля, позволяющий отграничить трудовые и гражданско–правовые отношения¹, основываясь на факте осуществления работодателем своих властных полномочий², которые реализуются в процессе реализации трудовой функции работником, в виде возможности работодателя влиять на ход выполнения работ и проверки исполняемости оговоренных требований.»

Но и данный критерий может подходить не ко всем практическим ситуациям, к примеру, когда работник имеет высокую специфическую специализацию и работодатель не в силах осуществлять контроль, только потому, что не обладает для этого определенным набором знаний. Или же возможна ситуация, когда работник починается лицу, которое формально не является для него не представителем работодателя не нанимателем (допустим менеджер низшего звена). В данном случаи работодатель

¹ Этот критерий также широко применяется в других странах и на международном уровне. The Employment Relationship: An Annotated Guide to ILO Recommendation No. 198. Geneva, 2006. P. 35–36; Sec. 13 of the Employment Relationship Recommendation No. 198 of 2006. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С. 46.

² В трудовом праве этот аспект именуется также «диспозитивной властью работодателя». Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. – М., 2006. С. 486–491; Brodie D. Mutual Trust and the Value of the Employment Contract // Industrial Law Journal. 2001. Vol. 30. No. 1. P. 88–97. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.46.

делегировал полномочия по осуществлению производственного процесса одному из своих работников.

Такая неразбериха приводит к признанию, складывающихся отношений гражданско–правовыми.

«Подобная ситуация сложилась в деле Хиллиер против руководства Больницы Св. Варфоломея¹ по вопросу установления ответственности администрации больницы перед пациентом за действия своего медицинского персонала правоотношения хирургов и операционных медсестер с больницей были признаны Апелляционным судом гражданско–правовыми, поскольку при работе в операционной хирурги действовали по собственному усмотрению, а медсестры были обязаны подчиняться указаниям исключительно оперирующего хирурга. Таким образом, администрация больницы не осуществляла работодательского контроля за действиями указанных лиц в период проведения хирургических операций. Соответственно, правоотношения между больницей и медицинским персоналом в указанный период были признаны гражданско–правовыми, и больница была освобождена от ответственности перед пациентом. По мнению Палаты лордов, в данном случае критерий контроля продемонстрировал недостаточную гибкость, что в итоге негативно сказалось на правах пациента»².

Недостатки критерия контроля еще несколько раз проявили себе в прецедентном праве. Поэтому на практике выработали дополнительный признак, отграничивающий трудовые отношения от гражданско–правовых, так помимо возможности непосредственного вмешательства в деятельность работника, у субъекта, который будет являться работодателем должен обладать полномочиями по определению места и трудовой функции

¹ Прецедентное решение по делу Хиллиер против руководства Больницы Св. Варфоломея (Hillyer v. Governors of St. Bartholomew's Hospital // King's Bench Law Reports. 1909. Vol. 2. P. 820). Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.47.

² Honeyball S. Textbook on Labour Law. N.Y., 2006. P. 22; Kahn–Freund O. Servants and Independent Contractors // The Modern Law Review. 1951. Vol. 14. No. 4. P. 504–50. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.47.

работника, предусмотренными договором¹. Данный подход сохранился в праве Великобритании по сей день и носит название «управленческого» и является одним из критериев отграничения трудовых отношений от гражданско–правовых.

К подобным критериям специалисты относят² еще и «организационный» (интеграционный). Он позволяет отграничить отношения, по такому свойству трудовых правоотношений как вовлеченность работника в общую систему организации деятельности работодателя³. Только использование в совокупности «управленческого» и «организационного» критериев позволит определиться с индивидуальным трудовым правоотношением высококвалифицированного работника, о котором говорилось выше.

Так, судья Апелляционного суда А. Деннинг в деле Стивенсона, Джордана и Харрисона против МакДональда и Иванса⁴ по вопросу об авторских правах на произведение, созданное нанятым лицом в рамках отношений по труду, подчеркивал, что исполнители по гражданско–правовым договорам с точки зрения суда, являются не интегральным и неотъемлемым, а лишь вспомогательным, сторонним элементом в деятельности нанимающего лица.

Итак, «управленческий» и «организационный» критерии дополняют друг друга, но не один из этих принципов сам по себе не универсален.

¹Honeyball S. Textbook on Labour Law. New York, 2006. P. 23; Brodie D. Op. cit. P. 4–5. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.48.

²Selwyn N.M. Op. cit. P. 44; Honeyball S. Op. cit. P. 23. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.48.

³Прецедентные решения по делам: Кэссиди против Министерства здравоохранения (Cassidy v. Ministry of Health // King's Bench Law Reports. 1951. Vol. 2. P. 598; Стивенсон, Джордан и Харрисон против МакДональда и Иванса (Stevenson, Jordan and Harrison v. McDonald and Evans // Times Law Reports. 1952. Vol. 1. P. 101); Банк фoor Хандл эн Схипваарт НВ против Слэтфорта и Эйнора (Bankvoor Handelen Scheervaart NV v. Slatford and Anor // Queen's Bench Law Reports. 1953. Vol. 1 P. 248); Белофф против ООО Прессдрам (Belo v. Pressdram Ltd // All England Law Reports. 1973. Vol. 1. P. 241. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.49.

⁴Прецедентное решение по делу Стивенсон, Джордани Харрисон против МакДональда и Иванса (Stevenson, Jordan and Harrison v. McDonald and Evans // Times Law Reports. 1952. Vol. 1. P. 101). Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.49

Проблемы использования сводятся к размытости формулировок терминов, наличие оценочных категорий. К примеру, в «организационном» критерии отсутствует определение таких категорий как «степень интеграции работника в организационную деятельность».

В британском праве для разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений используется критерий «экономической реальности»¹. Его суть сводится к определению объемов рисков и прибыли работников. Так работник по трудовому договору освобожден в ходе своей деятельности от наступления негативных последствий в виде предпринимательских рисков, так как при этом лицо, выполняющее работу по гражданско-правовому договору осуществляет свою деятельность, самостоятельно отвечает при наступлении негативных последствий. Процент прибыли же работника строго фиксирован, но ответственность за него перед 3-ми лицами несёт работодатель, тогда как лицо, выполняющее работу по гражданско-правовому договору получает всю прибыль и распоряжается ей самостоятельно.

Данный критерий актуален для Великобритании существует с середины 20-го века и актуален по сей день. Из его недостатков выделяют расплывчатость формулировок, неоднозначность применения к высококвалифицированным работникам, так как все в свою очередь могут использовать в труде собственные средства, технику, инструменты.

3.2 Отличия в подходе к трудовым отношениям в англосаксонской и романо-германской правовых семьях

Условие о личном участии работника в трудовой деятельности, являющееся одним из основных критериев разграничения для романо-германской правовой семьи, англосаксонским правом к таковым не относится. Однако прецедентное право Великобритании допускает

¹HoneyballS. Op. cit. P. 23 Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С. 50.

возможность применения данного критерия, но все же при обстоятельствах, в которых одно лицо перепоручает выполнение своих обязанностей другому, суды зачастую признают такие правоотношения гражданско–правовыми¹. Встречаются случаи исполнения трудовых обязанностей 3–ми лицами, но для признания подобных отношений трудовыми, необходимы исключительные обстоятельства, и чтобы это не являлось постоянным способом исполнения трудовых обязанностей.

«Так, в деле Поли против Кинелдо Лтд было установлено, что между сторонами сложились трудовые отношения, несмотря на то что истец был обязан за свой счет нанимать сменщика в свой выходной, притом, что в остальное время его обязанностью являлась личная работа на ресторанный компанию–ответчика². В деле МакФарлейна против Муниципального совета г. Глазго отношения преподавателя, работавшего в режиме неполного рабочего дня, были признаны трудовыми, хотя в случае отсутствия у него возможности провести занятия они могли быть проведены другими преподавателями, назначаемыми руководством Совета³».

В Великобритании не нашли своего подтверждения и такие критерии, свойственные романо–германской правовой семье, как продолжительность трудовых правоотношений⁴ и обязанности, лежащей на работодателе, по предоставлению подобной работы, и не рассматриваются британскими юристами в качестве самостоятельных критериев. Как правило, все они к

¹ Прецедентные решения по делам: ООО Публикации экспресс и эхо против Тэнтон (ExpressandEchoPublicationsLtd. v. Tanton // IndustrialRelationsLawReports. 1999. P. 367; ХоукинспротивДаркена (МотоциклыСобриджворс) (Hawkins v. Darken (t/a Sawbridgeworth Motorcycles) // All England Law Reports. 2004. P. 186); и др. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.51.

² Прецедентное решение по делу против Кинелдо Лтд (Pauley v. Kenaldo Ltd. // Weekly Law Reports. 1953. Vol. 1. P. 187). Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.52.

³ Прецедентное решение по делу против Муниципального совета г. Глазго (McFarlane v. GlasgowCityCouncil // Industrial RelationsLawReports. 2001. P. 7). Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С. 52.

⁴ В современном российском трудовом праве этот критерий нашел отражение еще и в использовании понятия «трудовой функции» как продолжительного труда в соответствии с определенными требованиями, налагаемыми должностными обязанностями либо особенностями профессии или специальности.

объединяются в один общий критерий – «взаимности обязательств», – о котором в своих работах очень подробно писал профессор М. Фридленд. Он писал, что данному критерию свойственны два уровня, первый – что работник осуществляет свою трудовую деятельность за вознаграждение, второй – что данные правоотношения по взаимному согласию сторон будут существовать некоторое время. При этом второй уровень включает в себя такие признаки трудовых отношений как стабильность и длительность существования, свойственных как раз трудовому правоотношению¹. Некоторые ученые выделяют и третий уровень данного критерия, по которому работник обязан исполнять ту работу, которую предоставил ему работодатель².

Поэтому использование критерия «взаимности обязательств» сводится к обязанности нанимателя обеспечивать работой работника и соответственно предоставлять вознаграждение, а в свою очередь работник обязуется исполнять возложенные на него работодателем трудовые функции³. В силу чего правоотношения, возникшие между работником и работодателем можно назвать трудовыми только при наличии вышеупомянутых условий.

Тем не менее в Великобритании не исключается возможность применения положений данного критерия судами на основе прецедентного права.

«Например, в деле компании Эйрфикс против Коуп⁴ отношения между истцом и ответчиком были признаны трудовыми, несмотря на то что миссис Коуп получала от компании задания на выполнения работ не постоянно, а в зависимости от поступления соответствующих заказов. Каждый такой случай мог считаться объектом отдельного договора, но в

¹ Freedland M.R. *The Contract of Employment*. Oxford, 1976. P. 21–22. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.52.

² Deakin S. *Labour Law* / S. Deakin, G. Morris. L., 2001. P. 162; Emir A. *Op. cit.* P. 59; Davies A.C.L. *Op. cit.* P. 84–85; и др. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С. 52.

³ Emir A. *Op. cit.* P. 59. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. Соч. – С. 53.

⁴ Прецедентное решение по делу Airfix Эйрфикс против Коуп (*Airfix Footwear Ltd. v. Cope* // *Industrial Relations Law Reports*. 1978. P. 396). Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.53.

целом отношения с компанией на данных условиях продолжались много лет. Соответственно, взаимные обязательства по предоставлению работы, ее выполнению и оплате исполнялись на протяжении длительного времени и, следовательно, были охвачены единым договором. Однако применение данного критерия при разрешении подобных споров не нашло широкого применения»¹.

Из этого можно сделать вывод, что непопулярность данного критерия в Великобритании вызвана больше традициями правового регулирования отношений о труде, так как на протяжении достаточно продолжительного времени к трудовым отношениям подходили как к срочным и ограниченным во времени, поэтому и данный критерий не сходится с системой восприятия английских юристов, и как следствие редко используется судами и законодателем.

Выделяют и такой критерий, отличающий подходы англосаксонской и романо–германской правовых семей как «намерений сторон», который означает, что суть отношений по труду определяет фактическая воля субъектов этих отношений. Данный критерий подходит не для всех спорных ситуаций, так как на практике порой невозможно установить на что направлена воля сторон. Поэтому данный критерий несвойственен судебной практике Великобритании. Тем не менее примените критерия возможно, когда одна из сторон не заинтересована в искажении своей действительных намерений в такие случаи можно отграничить трудовые правоотношения от гражданско–правовых.

Такая ситуации в большинстве случаев возникает, когда лицо не извлекает никакой выгоды от изменения сути отношений по труду или же просто лицо не является участником спорных правоотношений. Возможна и

¹ Так, например, в деле Кармайкла и др. против энергетической компании НешнлПауэр Промышленный трибунал и затем Палата лордов не усмотрели в обстоятельствах дела доказательств наличия подобного «зонтичного» договора. См. прецедентное решение по делу Кармайкл и др. против ЗАО Нешнл Пауэр (Carmichael&Another v. National Powerplc. // Weekly Law Reports. 1999. Vol. 1. P. 2042). Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч.– С.53.

ситуация, когда оспаривается решение третьей стороны о сути правоотношений, которое не соответствует намерениям самих сторон.

«Так, в деле компании БСМ и др. против министра социального обслуживания судом было установлено, что стороны спорных отношений осознанно и согласованно изменили их характер с трудового на гражданско–правовой с помощью процедуры прекращения трудового договора и заключения нового договора гражданско–правового характера. Никаких нарушений в указанных процедурах обнаружено не было. Таким образом, решение министра о признании нанятого лица работником не имело никаких оснований и было признано недействительным как не отвечавшее действительным намерениям сторон»¹.

«Аналогично в деле министра по делам образования и занятости против Биермена при рассмотрении вопроса о распределении обязанностей работодателя в рамках трехсторонних отношений по предоставлению персонала Апелляционным трудовым трибуналом было отмечено, что суду прежде всего следует установить, соответствуют ли условия договора действительным намерениям сторон правоотношения, и если это так, то суду не следует оценивать эти отношения иначе, нежели стороны сами определили их в договоре»².

Особенностью англосаксонского права можно назвать и такие ситуации, когда похожие отношения между одними и теми же субъектами могут признаны как гражданско–правовыми, так и трудовыми в зависимости, от целей, которые преследует истец, поскольку в этих отраслях сложилось разное отношение к определенным юридическим фактам и характеристикам. Например, когда разрешается налоговый спор, лицо может быть признано субъектом гражданско–правовых отношений, а в ситуации с незаконным

¹ Прецедентное решение по делу компании БСМ и др. против министра социального обслуживания (BSM (1257) Ltd. and Another v. Secretary of State for Social Services // Industrial Cases Reports. 1978. P. 894). Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч.– С.54.

² Прецедентное решение по делу Госсекретарь по образованию и занятости против Биэрмена (Secretary of State for Education and Employment v. Bearman // Industrial Relations Law Reports. 1998. P. 431, 434). Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.55.

увольнением или ответственностью работодателя перед 3–ми лицами – субъектов индивидуальных трудовых отношений¹.

Делая вывод по вышесказанному материалу стоит сказать, что единого критерия к отграничению гражданско–правовых отношений от трудовых не существует и маловероятно что когда–либо появится². Поэтому судам не остается ничего иного как использовать описанные выше критерии в совокупности, что приблизится к сути сложившихся отношений так близко на сколько это позволяют теоретические познания, существующие на сей день, ученые этот метод называют «множественным критерием».

Если же говорить о подходах англосаксонского права Великобритании и России, как представительнице, романо–германской правовой семьи, можно отметить что общие критерии свойственны для обоих государств. Несмотря на то, что история свободного наемного труда в РФ, намного короче, но из–за быстрого развития промышленности и огромного научного потенциала, наука трудового права России наверстала упущенное в конце 19–го – начале 20–го.

В этой связи стоит упомянуть о таком научном деятеле как Л.С. Таль. В 1913 г., основываясь на собственных идеях, а также работах Ф. Лотмара, Л.С. Таль описывал такие основополагающие признаки трудовых отношений как личный характер исполнения и возмездность, в дальнейшем дополняя их собственными специфическими критериями:

1) обязанностью нанимающегося согласовывать свое поведение с порядком, установленным нанимателем;

2) обещанием нанимающегося предоставлять свою рабочую силу в пользу чужого хозяйства;

¹Selwyn N.M. Op. cit. P. 44; Honeyball S. Op. cit. P. 46–47. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.55.

²Selwyn N.M. Op. cit. P. 44–48. Цит. по: Черняева Д.В. Указ. соч. – С.56.

3) обязанностью нанимателя ограждать личность работника от опасностей, сопряженных с его фактическим нахождением в чуждой хозяйской сфере.

Рассматривая представленные критерии более внимательно то можно заметит, что первый критерий – идентичен таким критерием, принятым в Великобритании, как управленческому и интеграционному. Второй критерий же в свою очередь, стоит рассматривать в контексте британского критерия взаимности обязательств.

Третий критерий Л.С. Таля является сугубо авторским, и лишь косвенно перекликается с правовыми подходами к трудовым отношениям средневековой Великобритании. Так существовало положение о том, что работодатель несет ответственность за относительное благополучие наемных работников. Данная ситуация вполне логична, так как работы Л.С. Талья датированы периодом зарождения капиталистических отношений в России после отмены крепостного права, и как следствие по факту сохранялись отдельные случаи использования труда работников по системе крепостных рабочих.

В дальнейшем ученые–трудовики заострили свое внимание на рассмотрении положений о «несамостоятельности» наемного труда. Данный критерии в России был выделен впервые в 1920–е гг., тогда как британский аналог появился на свет (критерий «экономической реальности лишь через сорок лет. Можно предположить, что вопрос о самостоятельности и несамостоятельности труда назрел в силу необходимого идеологического развития советской науки. Хотя в начале появления имущественного критерия подвергалось критике, так как противоречило идеалам большевиков о социалистическом типе хозяйствования, в виде собственности рабочего класса на средства производства, данный критерий прижился и существует в нынешнем законодательстве России и считается одним из

ключевых и универсальных критериев по отграничению трудовых отношений от гражданско–правовых¹.

Именно в послевоенные годы профессором Н.Г. Александровым были выделены такие критерии: критерий длительности индивидуального трудового правоотношения и критерий возможности вступления в него на заранее неопределенный срок². В это же время А.Е. Пашерстником было детально разработано понятие имущественного критерия, соответствующего британскому критерию возмездности труда и впервые отмеченного еще в работах Л.С. Таля. Множество оригинальных критериев было разработано в контексте доктрины «социалистического трудового правоотношения». Однако очевидно, что на сегодняшний день такие конструкции имеют преимущественно историко–теоретическую ценность.

Действующий Трудовой кодекс РФ в ст. 15 использует для определения трудового правоотношения классический российский триумвират критериев определения индивидуального трудового правоотношения – личностный, имущественный и организационный, косвенно упоминая также о его длящемся характере (путем указания на обязанность выполнения работником трудовой функции), а также об интеграционном и управленческом критериях (требуя от работника соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленные работодателем).

Таким образом, делая вывод о критериях трудовых правоотношений англосаксонской и романо–германской правовой семьи, следует отметить, что при принципиальной разнице этих правовых систем, подход к критериям индивидуальных трудовым отношениям един и олицетворяет их объективную сущность.

¹ Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. – Л.: Издательство Ленинградского ун–та, 1991. – С. 114–116.

² Александров Н.Г. Трудовое правоотношение – М.: Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 1948. – С. 122–129.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый Государственной Думой Федерального Собрания РФ 20 декабря 2001 года и вступивший в силу 1 февраля 2002 году, принят в условиях становления рыночных отношений в России, существенных изменений в сфере труда и в правовом положении субъектов правовых отношений – работников и работодателей.

В настоящее время трудовое право решает сложные и ответственные задачи, касающиеся реализации положений Трудового права, в известной мере учитывающего реалии и потребности сегодняшнего дня и нацеленного на перспективу. В условиях разгосударствления экономики, обеспечения свободы производителя и предпринимательства законодателем введена новая модель регулирования трудовых отношений, основанная на децентрализации, расширении договорных начал между сторонами трудовых отношений. Государство не может и, в известной мере, не должно вмешиваться в законную деятельность организаций, в частности, занимающихся предпринимательской деятельностью. Но оно нашло компромиссные варианты регулирования правоотношений в сфере труда между их субъектами посредством различных способов досудебного урегулирования.

Стратегическая цель законодателя, касающаяся реформ трудовых отношений и производных от них отношений, заключается в том, чтобы создать в стране эффективный, цивилизованный рынок труда, который обеспечил бы работодателя рабочей силой надлежащей квалификации, а работников – высокооплачиваемой работой и надлежащими условиями труда.

Трудовое законодательство – единственная отрасль российского трудового права, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную производительную силу – людей и защитить их в процессе производственной деятельности, но также и защитить права и

законные интересы работодателей. Собственно, качественно регламентированное законодательство о труде является логическим этапом на пути социально–экономических и институциональных преобразований в России.

Трудовое законодательство ставит своей задачей создание правовых возможностей более свободно регулировать трудовые отношения, установление правовых гарантий для обеих сторон этих отношений. Законоположения Трудового кодекса распространяются на все организации, действующие на территории Российской Федерации, независимо от их формы собственности и организационно–правовой структуры.

Тем не менее на данном историческом пути становления Российского государства полноценным участником международных рыночных отношений, необходимо уделить более тщательное внимание реформированию Трудового законодательства, так как в нем имеются ряд противоречий и неурегулированных проблем.

К примеру вопрос о материальной ответственности руководителя остается дискуссионным. Так полная материальная ответственность за причинённый вред с последующим возмещением убытков возможна только в том случае, если в отношении данного руководителя имеется соответствующий нормативный акт, где прямо указано на возможность взыскания как действительного ущерба, так и упущенной выгоды. На практике же возникают споры о том, как же поступать с руководителями, в отношении которых не принят соответствующий нормативный акт? Распространенное мнение на сей счет, что руководители организации отвечают только прямой действительный ущерб, что является на мой взгляд ошибочным, так как это ведет к дискриминации определенных групп руководителей в виде повышенной ответственности, из–за причины несовершенства законодательства. Решением проблемы может являться обобщение применения ст.277 ко всем руководителям организаций.

Вопрос о злоупотреблении правом участниками трудовыми отношений также остается неопределенным. Как на практике, так и в теории не были выработаны единые подходы к пониманию и применению данного гражданско-правового института. Виной тому является отсутствие понятной и четкой формулировки злоупотребления правом, закрепленной на законодательном уровне, отсутствие критериев, по которым суд мог бы признать действия одной из сторон, как злоупотребившей своими правами. В силу чего хотелось предложить варианты решения проблемы

- 1) Закрепить на уровне трудового законодательства термин – злоупотребление правом, исходя из следующих признаков категории злоупотребления правом: а) субъективная сторона: наличие вины в форме умысла б) объективная сторона: деяние в виде активных действий лица, а также необходимы последствия в виде причинения вреда 3-им лицам.
- 2) Внести данную категорию в институт трудовой ответственности. Это будет способствовать определению правовой принадлежности данного понятия, что значительно облегчит правоприменение.

Возвращаясь к институту компенсации морального вреда необходимо отметить его важность в защите прав работников, так как порой этот институт является единственным инструментом для препятствования злоупотреблениям со стороны работодателя. Но его абстрактность и законодательная неурегулированность не позволяет заработать данному институту в полную силу, в силу чего предлагаются следующие решения:

- 1) Добавить в законодательное определение термина положение о возможности компенсации в нематериальной форме.
- 2) Внести институт компенсации материального вреда в перечень принципов трудового права, что позволит требовать компенсации морального вреда по всем видам трудовых споров.
- 3) Необходимо внести определённую в исчисление сроков исковой давности для споров по компенсации морального вреда.

В итоге своей работы хотелось бы отметить, несомненно огромную работу, проделанную отечественным законодателем в рамках защиты прав как работников, так и работодателей, но все же не стоит останавливаться на достигнутом, если мы хотим развиваться в русле становления правовым государством.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации. Принята на референдуме 12 декабря 1993 года // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
2. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948//www.consultant.ru
3. Декларация Международной организации труда "О целях и задачах Международной организации труда». Принята в г. Филадельфии 10.05.1944 на 26–ой сессии Генеральной конференции МОТ // www.consultant.ru
4. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая от 30 ноября 1994 г. N 51–ФЗ // www.consultant.ru
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 1927 – ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.
6. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 195 – ФЗ // Российская газета. – 2001. – 30 декабря.
7. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208–ФЗ "Об акционерных обществах"// www.consultant.ru
8. Федеральный закон от 14.11.2002 N 161–ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях"// www.consultant.ru
9. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7–ФЗ "О некоммерческих организациях"// www.consultant.ru
2. Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 г. –N 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // www.consultant.ru
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. –N52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» //

3. Литература

12. Агарков М.М. Предмет и система советского гражданского права. / М.М. Агарков // Советское государство и право. – 1940. – N 8–9. – С. 52–72.
13. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. / Н.Г. Александров. – М.: Юридическая литература, 1948. – 326с.
14. Алексеев С.С. Общая теория права. / С.С. Алексеев. – М.: Юридическая литература, 1982. – 360 с.
15. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия. Опыт комплексного исследования. / С.С. Алексеев. – М.: Статут, 1999. – 711с.
16. Аكوпова Е.М., Аков Д.Р. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий. / Е.М. Аكوпова, Д.Р.Аков // Государство и право.– 1997.– N 6. – С. 22–33.
17. Антимонов Б.С., Флейшиц Е.А. Авторство и трудовое правоотношение. / Б.С. Антимонов, Е.А. Флейшиц // Советское государство и право. – 1956. – N 5. – С. 48–57.
18. Аржанов М.А. Предмет и метод правового регулирования в связи с вопросом о системе советского права. / М.А. Аржанов // Советское государство и право. – 1940. – N 8–9. – С. 12–28.
19. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве. / М.И. Бару // Советское государство и право. – 1970. – N 7. – С.104.
20. Бахрах Д.Н. Административное право: учебник для вузов. /Д.Н. Бахрах. – М.: Норма, 2008. – 816с.
21. Белякова А.М. Имущественная ответственность за причинение вреда. / А.М. Белякова. –М.: Юридическая литература, 1979. – 112с.
22. Бернам У. Правовая система Соединенных Штатов Америки. / У. Бернам. – М.:Новая юстиция, 2006. – 1216 с.
23. Бондаренко А. Системы менеджмента охраны труда. /А. Бондаренко// Охрана труда и социальное страхование. – 2002. – N 3. – С. 23–25.

24. Братусь С.Н. Юридическая ответственность изаконность. / С.Н. Братусь. М.: Юридическая литература, 1976. – 215 с.
25. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения. /М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – М.: Статут, 2001. – 848 с.
26. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. / К.М. Варшавский. – Л.: Academia, 1924. –180 с.
27. Венгеров А.Б. Теория государства и права. /А.Б. Венгеров.– М.: Юриспруденция, 2000. –528 с.
28. Винклер фон Моренфельс П., Кох Х., Магнус У. Международное частное право и сравнительное правоведение. /П. Винклер фон Моренфельс, Х. Кох У. Магнус. – М.: Международные отношения, 2003. – 480с.
29. Войтинский И.С. Кодекс законов о труде и Гражданский кодекс. /И. С. Войтинский // Вопросы труда. – 1924. – N 12. – С. 44–45.
30. Воронков А.В. Понятие должностного лица в административном праве. / А.В.Воронков // Правоведение.– 1999. – N 3. – С. 65–68.
31. Гамбаров Ю.С. Свобода и ее гарантии. Популярный социально–юридический очерк. / Ю.С. Гамбаров. – СПб.: Тип. М.М. Стасюлевича, 1910. – С. 24–25.
32. Генкин Д. Предмет и система советского трудового права. / Д. Генкин // Советское государство и право. – 1940. – N 2. – С. 64.
33. Глазырин В. Правое положение в трудовых отношениях органа управления акционерным обществом. / В. Глазырин // Законодательство и экономика. – 1997. – N 3–4. – С. 12.
34. Головина С. Ю. Современные тенденции в трудовом праве России / С.Ю. Головина// Материалы Международной научно–практической конференции «Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения». –М.: Проспект,2007. – 53 с.
35. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: учебник /К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова,– М.: Проспект, 2006. – 496 с.

36. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву /К.Н. Гусов,Ю.Н. Полетаев. – М.:Велби,Прспект, 2008. – 272с.
37. Заславская Т., Шабанова М. Неправовые трудовые отношения: реакция россиян. / Т. Заславская, М. Шабанова // Человек и труд. – 2004. – N 4. – С.43.
38. Дацко Н.П. Воздействие социально–экономических процессов, происходящих в сфере труда, на принципы трудового права. / Н.П. Дацко //Актуальные проблемы права России и стран СНГ – 2009. Материалы XI международной научно–практической конференции. – Челябинск: Цицеро, 2009. – 356 с.
39. Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве. Монография. /А.З. Долова. –М.: Проспект, 2009. – 62с.
40. Егоров А.В. Правовая семья как объект сравнительного правоведения. /А.В. Егоров// Правоведение. – 2005. – N 2. – С. 48–56.
41. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. / В.В. Ершов, Е.Ф. Ершова. – М.: Дело, 2000. – 352с.
42. Зайцева О.Б. Руководитель организации как субъект трудового права: монография. /О.Б. Зайцева. – М.: Проспект, 2013. – 180 с.
43. Злоупотребление правом: судебная практика. // <http://www.pro-personal.ru/article/131222-zloupotreblenie-pravom-sudebnaya-praktika>
44. Иоффе О.С. Советское гражданское право. / О.С. Иоффе. – М.: Юрид. лит., 1958.–494 с.
45. Иоффе О.С., Шаргородский М.Д. О системе советского права. / О.С. Иоффе, М.Д. Шаргородский // Советское государство и право. – 1957. – N 6. – С. 104.
46. Каленский В.Г. Развитие правового регулирования труда в Англии. /В.Г. Каленский// Советское государство и право. – 1964.–N 3. – С. 23–24.
47. Кананыкина Е.С. Нормативные договоры и образовательные доктрины как источники образовательного права в романо–германской системе

- права / Е.С. Кананыкина// Юридическое образование и наука.–2005. –N 3. – С.15–18.
48. Карабельников Б.Р., Таль Л.С. и судьба его сочинений в российской правовой действительности. Печальные размышления у непарадного подъезда отечественного законодательства. /Б.Р. Карабельников, Л.С. Таль // Вестник гражданского права. – 2006. – N 1. – С. 188–189.
49. Киселев И.Я. Концепция правового регулирования заемного труда /И.Я. Киселев // Хозяйство и право.– 2004. – N 2,3.–С. 24–27.
50. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко–правовое исследование. / И.Я. Киселев.– М.: Норма, 2001. – 384 с.
51. Климов П.В. Нестандартные виды договоров о труде в Великобритании /П.В. Климов// Законодательство.– 2004.–N 1.–С. 34–35.
52. Козлова Н. Гражданско–правовой статус органа юридического лица. /Н. Козлова // Хозяйство и право. – 2004. – N 8. – С. 63.
53. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях//<http://delo-press.ru/articles.php?n=17058>
54. Куренной А.М. Трудовое право. Учебник / А.М. Куренной.– М.: Юрист, 2004. – 493 с.
55. Кулинская А.В. Гражданско–правовая ответственность единоличного исполнительного органа акционерного общества. / Актуальные проблемы гражданского права. – Вып. 11: Сборник статей // Под ред. О.Ю. Шиловцова. – М.: Норма, 2007. – С. 140.
56. Кусиков А. 412 и 413 ст. Гражданского кодекса должны быть перенесены в Трудовой кодекс./ А. Кусиков // Вопросы труда. – 1926. – N 7. – С. 62.
57. Лазарев В.В. Общая теория права и государства. / В.В. Лазарев. – М.: Юрист, 1996. – С.238.
58. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Меликова В.Г. Современное трудовое право(Опыт трудового компаративизма) /В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Меликова. – М.: Статут, 2009. – 192 с.

59. Лушников А.М. «Новый курс» Франклина Д. Рузвельта и развитие учения о трудовых правах человека. /А.М. Лушников// LexRussica.– 2004.– N 4.– С.45–46.
60. Лушников А.М. о соотношении норм трудового и гражданского законодательства в правовом регулировании труда. /А.М. Лушников // Судебно–правовая реформа в Российской Федерации: Сб. науч. трудов. – Омск, 2002. С. 120–125.
61. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 томах. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова.– М.: Статут, 2009. –2030с.
62. Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право России / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Норма, 2010. – 656 с.
63. Малеин Н.С. О моральном вреде. / Н.С. Малеин // Государство и право. – 1993. –N 3. – С. 30–35
64. Марченко М.Н. Курс сравнительного правоведения. / М.Н. Марченко. – М.: Зерцало, 2001. – 560с.
65. Миронов В.И. Экспертные заключения о проектах Трудового кодекса РФ. /В.И. Миронов. – М.: Наука, 2009. – 198 с.
66. Орловский Ю.П. Единство и дифференциация трудового законодательства. Материалы международной научно–практической конференции «Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения. / Ю.П. Орловский.– М.: Проспект, 2008.– 29с.
67. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 1927 – ФЗ / Ю.П. Орловский// www.consultant.ru
68. Офман Е.М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: монография. /Е.М. Офман. – Москва.: Проспект, 2011. – 128с.
69. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. / А.Е. Пашерстник. –М., Л.: Издательство АН СССР, 1948. – 352с.

70. Пашков А.С. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе. / С.А. Пашков. – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. – 257 с.
71. Победоносцев К.П. Курс гражданского права. /К.П. Победоносцев.– М.: Статут, 2002. – 800 с.
72. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. /И.А. Покровский. –М.: Статут, 2013. – 351 с.
73. Саидов А.Х., Туманов В.А. Сравнительное правоведение: основные правовые системы современности. / А.Х. Саидов, В.А. Туманов. –М.: Юристъ, 2007.– 448 с.
74. Сергеев А.П., Толстой Ю.К. Гражданское право. В 3-х томах. / А.П. Сергеев, Ю.К. Толстой – М.: Проспект, 2004,. т.1–765с., т.2–848с., т.3–784с.
75. Сойфер В.Г. Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений. /В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика.– 2005.–N 9. – С.53–55.
76. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. / Л.С. Таль.– М.: Моск. Науч. Изд-во, 1918. – 225 с.
77. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. /Л.С. Таль// base.garant.ru/
78. Толстой Ю.К. Гражданское право и гражданское законодательство. / Ю.К. Толстой // Правоведение. – 1998. – N 2. – С. 128–149.
79. Труханович Л.В., Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям: практическое пособие. /Л.В. Труханович, Д.Л. Щур. – М.: Финпресс, 2003. – С.126
80. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. /Е.Б. Хохлов.– Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1991. – 208 с.
81. Черняева Д.В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права: монография. /Д.В. Черняева.– М.: Волтерс Клувер,2010. – 208с.

82. Шафикова, Г.Х. Компенсация морального вреда, причинённого работнику. / Г.Х. Шафикова авторефер. дис. канд. юрид. наук.– Екатеринбург, 2000. – 19с.
83. Эрделевский, А.М. Компенсация морального вреда. Анализ законодательства и судебной практики. / А.М. Эрделевский.– М.: БЕК, 2000.– 236 с.
84. Янев Я. Правила социалистического общежития. / Я. Янев // Советское государство и право. – 1981. – N 12. – С. 155–156.