

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Южно-Уральский государственный университет»  
(национальный исследовательский университет)  
Юридический институт  
Кафедра «Трудового, социального права и правопедения»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой ТСПиП

\_\_\_\_\_ Г.Х.Шафикова

\_\_\_\_\_ 2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

РАБОТНИК И РАБОТОДАТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ  
ПРАВООТНОШЕНИЙ

ЮУрГУ – 40.03.01.2018.433.Ю КР

Научный руководитель  
выпускной квалификационной  
работы,  
Сагандыков Михаил Сергеевич  
канд. юр. наук, доцент

\_\_\_\_\_ 2019 г.

Автор выпускной  
квалификационной работы  
Юдин Вячеслав Витальевич

\_\_\_\_\_ 2019 г.

Нормоконтролер  
Филиппова Эльвира Маисовна  
доц. Кафедры ТСПиП

\_\_\_\_\_ 2019 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
Глава 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	
1.1 Понятие субъектов трудовых отношений и история развития их правого статуса .....	7
1.2 Правовой статус работника.....	16
1.3 Правовой статус работодателя.....	22
Глава 2 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ И ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ДАННОЙ СФЕРЕ	
2.1 Работники подземных шахт .....	32
2.2 Работники киноиндустрии .....	43
2.3. Работники и работодатели на микропредприятии.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	73
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	79

## ВВЕДЕНИЕ

Каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с ее предметом и методом правового регулирования определяют особенности данной отрасли в общей системе права. Работник и работодатель являются ключевыми субъектами трудового права, взаимоотношения между которыми составляют его предмет.

Динамичность общественных отношений зачастую достаточно быстро приводит к изменению первоначально сложившегося субъектного состава отрасли права; в этом случае его анализ становится предметом разного рода научных исследований<sup>1</sup>.

Изменение трудового законодательства в сторону дифференциации правового статуса работников и работодателей неизбежно порождает проблемы правового регулирования трудовых отношений.

Стоит отметить, что в юридической науке сделан акцент на анализ правового статуса отдельных категорий работников, но не работодателей, что вызывает некоторые вопросы, поскольку особенности правового статуса первых, зачастую, зависят от специфики работодателя, сферы его деятельности.

Так же изучение проблем в трудовом праве поможет найти способы их решения и изменить подходы к правовому регулированию трудовых отношений отдельных категориях работников и работодателей. Все это отвечает потребностям сегодняшнего дня в области научных исследований, является актуальным, представляет собой как теоретический, так и практический интерес.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с регулированием правового статуса работников и работодателей в условиях единства и дифференциации трудового законодательства.

---

<sup>1</sup> Драчук М.А. Субъекты трудового права: Автореф. дис.. канд. юрид. наук. Омск, 2002. С. 3.

Предметом исследования выступают нормы трудового законодательства, понятийный аппарат в сфере правового статуса субъектов трудовых отношений, практика применения норм трудового права в этой области.

Целью данной выпускной квалификационной работы является исследование юридического статуса работника и работодателя в трудовых отношениях, обнаружение отдельных теоретических и прикладных проблем в данной области, а также выявление путей их решения.

Достижение поставленной цели возможно при условии успешного решения следующих задач:

1) определение понятий работника и работодателя, правовой природы, установление и исследование общих прав работников и специальных (подземных работников, работников киноиндустрии работников у индивидуальных предпринимателей);

2) теоретическое исследование специфики работы отдельных категорий работников и характеристика их труда у данного работодателя;

3) анализ законодательства и формулирование предложений по их совершенствованию;

4) выявление проблем в сферах связанных с регулированием прав отдельных категорий работников их работодателей;

5) формулирование предложений по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.

В основу исследования положен метод логико-правового и системного анализа положений закона, новейших научных достижений, с использованием сравнительно-правового метода научного познания. Помимо сравнительно-правовых методов по отношению к законодательству можно выделить метод рационализации и экономической объективности.

При подготовке дипломной работы были использованы работы О.В.Шевченко, А.М.Лушников, А.М. Куренной и др. Данные авторы помогли в раскрытии и исследовании общих положениях трудового права, а

именно работника и работодателя. В трудовом же аспекте наибольшее влияние оказали К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова.

Данная выпускная квалификационная работа состоит из двух глав: одна глава, посвященная теоретическому аспекту и пониманию того, кто такие работник и работодатель, их соотношению, вторая глава посвящена отдельным разновидностям работников и работодателей как субъектов трудовых правоотношений.

# ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

## 1.1 Понятие субъектов трудовых отношений и история развития их правого статуса

Работник и работодатель как категории характерны только для трудового права. Само же зарождение трудового права началось благодаря выделению его из гражданского и конституционного права. До этого любой работник не имел тех прав что мы имеем сейчас не имел гарантии и защиты. Трудовое право возникало в качестве протеста бесправных работников против работодателей и требования человеческих условий труда.<sup>1</sup>

Впервые наука стала давать формулировки трудовому праву только в экономических учениях, таких как научный коммунизм более известном как марксизм. И вот, например как Фридрих Энгельс описывает трудовые правоотношений по средством дачи формулировки трудовому договору: «Трудовой договор якобы добровольно заключается обеими сторонами. Но его считают заключенным добровольно потому, что закон на бумаге ставит обе стороны в равное положение. Власть, которую различное классовое положение дает одной стороне, давление, которое в силу этого оказывается на другую сторону то есть действительное экономическое положение обеих сторон — это закона не касается. И на время действия трудового договора обе стороны опять таки должны быть равноправными, коль скоро ни одна из них определенно не отказалась от своих прав. Закону опять таки нет дела до того, что экономическое положение заставляет рабочего отказываться даже от последней видимости равноправия».<sup>2</sup>

Положение рабочих в нарождающуюся индустриальную эпоху само по себе давало именную такую оценку происходящему у молодых младогегельянцев Карла Маркса и Фридриха Энгельса. Развитие взгляда на проблематику могло быть только таким, и именно различные оппозиционные

---

<sup>1</sup>Андреев И.Л. Происхождение человека и общества. М.: Мысль 1988. С.154.

<sup>2</sup>Маркс К., Энгельс Ф.; Избранные произведения. В 3-х т. Т. 3. М.: Политиздат, 1986. С. 453.

левые течения в отличии от других легальных организацией рассматривали пристально вопросы труда. Впервые закономерности развития оказавшие влияние на развитие трудового права и в частности права будущего Советского Союза оказало произведение «Капитал». Из этого мы можем посмотреть на взгляд на трудовые отношения 19 века и какие положения дали толчок появлению трудового права.<sup>1</sup>

Во-первых установления трудовых отношений и их отличие от гражданско-правовых. В основном Маркс рассказывает об эксплуататорском отношении к работникам и его и анализирует в результате у нас появляется два антагонистических класса возникающих в процессе отношений. Именно эта концепция в следующем разовьется в работника и работодателя с разными интересами, которые друг от друга зависят, работодателю нужна рабочая сила, работнику средства для осуществления труда.<sup>2</sup>

Во-вторых был проведен анализ необходимых понятий которые и помогут нам в дальнейшем дать гарантии работнику и обеспечить прибыльность работодателю. Это рабочее время, заработная плата, дисциплина труда, характер труда и т.д.

В-третьих было установлено каким образом могут появиться указанные выше гарантии и как и их защищать. Таким способом является классовая борьба и её разновидность в виде профсоюзной борьбы. Возможность рабочих влиять на свою судьбу была обусловлена ещё и тем, что работодатели в идеале конкурируют между собой за работников, что заставляет идти на уступки для них.<sup>3</sup>

В четвертых это анализ существующего на тот момент времени законодательства касающегося фабричного труда, его критика. Фридрих Энгельс отмечал: «В теоретических исследованиях Маркса юридическое

---

<sup>1</sup>Кучинский В.А. Общая теория государства и права / Под общ. ред. В.А. Кучинского. М.: Изд-во деловой и учебной лит-ры, 2004. С. 148-149.

<sup>2</sup>Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М.: Юр. Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2018. С.28.

<sup>3</sup>Венгеров, А. Б. Теория государства и права : учебник для юридических вузов М.: Омега-Л, 2009. С. 14-15.

право, являющееся всегда только отражением экономических условий определенного общества, играет лишь самую второстепенную роль. Напротив, первое место в этих исследованиях занимает раскрытие исторических причин существования в определенные эпохи известных порядков, способов присвоения, общественных классов».<sup>1</sup>

Тем не менее оценка законодательства и его места в регулировании будущих трудовых отношений прослеживается у Маркса, и он сопоставляет право с интересами сторон которые оно защищает, в данном случае интересами крупных собственников.

В пятых Маркс описывая социализм и его правовые завоевания во многом раскрывает нам проблемы капитализма и то что интересы работников могут быть защищены только при уступках на которые потребуется идти работодателям. Сам Маркс отрицал возможность этих уступок, но после череды социалистических революций в мире крупным экономически развитым державам пришлось идти на уступки, что во многом способствовало развитию трудового права и правовых категорий как работник и работодатель.

Маркс ратовал, прежде всего, за борьбу работников за свои права причем по большей части самостоятельно с помощью профсоюзных объединений самих работников. Основными способами борьбы он видел забастовку и локаут, усиление классовой борьбы, установление диктатуры пролетариата по средством захвата власти. В России после революции была принята именно эта концепция что и позволило долгое время Советской России быть флагманом в развитии трудового права.<sup>2</sup>

Но это все теоретические воззрения, практической же частью развития «теории рабочего вопроса», предшественника теории трудового права, большое внимание уделил Фридрих Энгельс. Работавший управляющим на

---

<sup>1</sup>Юридический социализм Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 21. М.: Политиздат, 1961. С. 495-516.

<sup>2</sup>Стучка П.И. Избранные произведения по марксистско-ленинской теории права. / Рига, Латвийское гос. изд-во, 1964. С. 124.

фабрике в Манчестере Фридрих Энгельс сам увидел, как работает трудовое законодательство. Он совершал прогулки в рабочие кварталы, что было не безопасно и расспрашивал местных о своём положении, фиксировал ужасные бытовые условия и условия труда. Он активно выступал за ограничения рабочего дня для женщин и детей, считал что в идеале дети не должны быть привлечены к труду. Он также ратовал за активизацию профсоюзной борьбы в защиту прав работников, обосновывал необходимость повышения заработной платы и ограничения рабочего дня взрослых рабочих. Он выступал также за международное объединение рабочих в борьбе за свои права, поддерживал идею международной охраны труда.<sup>1</sup>

В России особый интерес представляет оценка теоретического наследия В.И.Ленина в контексте развития науки трудового права.

Это касается его позитивной роли в принятии КЗоТ 1922 г., развитию трудового права в России можно даже сказать его становлению как науки со своим предметом и методом.<sup>2</sup>

Основными достижениями В.И. Ленина в развитии понимания и подхода к трудовому праву можно выразить в следующих положениях.

1) Большой пласт исследований российского дореволюционного права с марксистских позиций. Будучи юристом по образованию, Ленин понимал те «уловки» что использовались в законодательстве и то как оно не отражает права работников. Особое место в этом ряду занимает его исследование «Новый фабричный закон», подготовленное в 1897 г. и опубликованное в 1899 г.

В данной работе В.И.Ленин обоснованно утверждал, что фабричный закон от 2 июня 1897 г. не устанавливал четких рамок регулирования прав администраций что может сказываться на не возможности четко определить границы ее полномочий. Это могло привести к произволу на рабочем месте и

---

<sup>1</sup>Исаев И.А. История политических и правовых учений России Учебник. М.: Юристъ, 2003. С. 34.

<sup>2</sup>Теории государства и права / Под ред. С.С. Алексеева. М.: Юрид. лит., 1985. С. 58-59.

безграничной власти на отдельном предприятии, и закон не мог защитить трудящихся что приводило к раздражению широких общественных масс.<sup>1</sup>

2) Системность в рассматриваемых вопросах касающихся трудового права. Не рассматривая законодательство в отрыве от реальных условий труда работников и статистических данных, работы Ленина дали возможность смотреть на возникающее трудовое право в развитии и становлении. Исследования Ленина дали толчок и методику для трудового права Советского Союза.<sup>2</sup>

3) Во время НЭпа Лениным как политиком была проявлена чуткость руководстве страной, где он учитывал опыт трудового права зарубежных стран и какие шаги могут помочь в дальнейшем развитии науки и улучшении положения работников. Однако значительных шагов в зарубежных странах в этом вопросе сделано не было.<sup>3</sup>

Проблемами фабричного законодательства занималась одна из наиболее ярких личностей в большевистской партии, впоследствии первая женщина нарком государственного призрения и первая женщина посол А.М.Коллонтай (1872-1952). Она стала автором одного из первых исследований наравне с Х.Ренваллом, посвященных фабричному законодательству Финляндии, которая являлась в то время автономной частью Российской империи. А.М.Коллонтай отмечала «половинчатый и полумерный» характер финского фабричного законодательства. Она писала о деятельности финской фабричной (промысловой) инспекции.

Она предложила перечень конкретных мероприятий по реформе фабричного законодательства, которые включали в себя: установление восьмичасового рабочего дня; ограничение ночного труда только теми случаями, когда он неизбежен; введение обязательного непрерывного

---

<sup>1</sup> Ленин В.И. Полн. собр. соч., в 55 т. Т. 33. М.: Изд-во политической литературы, 1958. С. 90-103.

<sup>2</sup> Резунов М. Марксизм и психологическая школа права. М.: Изд-во Коммунистической академии, 1931. С. 52.

<sup>3</sup> История политических и правовых учений / Под общ. ред. В.С. Нерсесянца М.: Норма, 2017. С. 23.

еженедельного отдыха не менее 36 часов подряд; предоставление женщинам декретного отпуска с сохранением заработной платы; запрет детского труда до 16 лет; увеличение численности фабричных инспекторов и привлечение к контролю за соблюдением фабричного законодательства рабочих организаций; распространение фабричного законодательства на все категории наемных работников; установление более строгих взысканий, налагаемых на фабрикантов за нарушение фабричного законодательства.

Коллонтай так же занималась женским вопросом и уравнении в правах мужчин и женщин, борьбой с детским трудом и его запрещением. Её опыт теоретической работы над фабричным законодательством Финляндии во многом дал толчок к развитию так называемой «рабочей инспекции» которая применялась в странах соц. блока, а в будущем и в странах западных демократий.<sup>1</sup>

Дальнейшее развитие Советского Союза и его трудовых норм во многом связано с марксистскими работами классиков и в дальнейшем принципы подхода к трудовому праву изменились только после распада СССР, однако в современной науке метод не исчез, как и основные неотчуждаемые завоевания революции.<sup>2</sup>

В современной теории права работник может рассматриваться в широком и узком смысле. Если мы говорим о работнике в широком смысле то для него характерны следующие признаки: 1) Работник всегда физическое лицо; 2) Работник осуществляет свое конституционное право на труд и свою потребность в труде; 3) Труд работника и его возможность трудиться зависит от работодателя.

Из этого же мы можем вывести и признаки работодателя: 1) Работодатель это субъект трудовых отношений, в любой форме (физическое или юридическое лицо); 2) Работодатель использует чужой

---

<sup>1</sup>Рейснер М.А. Право. М.: Госиздат, 1925. С. 94.

<sup>2</sup>Венгеров А.Б. Теория государства / Под общей редакцией проф. А.Б. Венгерова. М.: Юристъ, 1995. С. 33.

наемный труд с целью получения прибыли; 3) Работодатель реализует свое право на занятие предпринимательской деятельностью.

Если рассматривать работника в узком смысле то это лицо вступившее в отношение с определенным работодателем и выполняющие трудовую функцию. Работодатель в узком смысле соответственно лицо вступившее в трудовые отношения с конкретным работником с целью получения прибыли.

Есть несколько точек зрения что могут помочь нам выявить и установить кем же является субъект трудового права и как черты говорят о нём как о субъекте. В.В. Федин предлагает цепь рассуждений и признаки субъекта трудового права через его правомочия: 1) Возможность иметь и осуществлять права и обязанности (иначе, обладать правосубъектностью); 2) Иметь права и обязанности для их реализации; 3) Обладать гарантиями и возможностью защиты своих прав, свобод и законных интересов для выполнения своих обязанностей; 4) При неисполнении своих обязанностей и не использовании прав для выполнения работы лицо несет ответственность в соответствии с законом.<sup>1</sup>

Данная точка зрения смотрит на субъектов только с точки зрения их правомочий и не учитывает их интересы которые отличаются друг от друга. Работник и работодатель более широкая категория чем права и обязанности работника и работодателя.

Иную точку зрения выражает Е.Б. Хохлов который считает в принципе не корректным использование термина «работник» так как это общая категория не говорящая. В замен он предлагает применять более точные категории по отношению к конкретным, частным случаям, например: «лицо в поиске работы», «физическое лицо», «нанимающийся и т.д.»<sup>2</sup>

Данное предположение по поводу работника показывает нам не конкретного работника и на абстрактное лицо. Данная замена якобы обобщающая работника по сути ничего не дает, т.к. работник без работы не

---

<sup>1</sup>Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. Монография. М.: Проспект, 2005. С. 14-16.

<sup>2</sup>Хохлов Е.Б. Субъекты трудового права. М.: Юристъ, 1999. С. 98-100.

является работником в данный момент. Работник и работодатель это отношение двух лиц по своему участию в трудовом процессе. Если один из них перестает участвовать в этом процессе то он в данный момент и не является субъектом и на него не распространяется действие трудового законодательства в той части процесса в которой он прекратил свое участие. Лицо либо включено в трудовые отношения либо не попадает под их действие. К тому же физическое лицо обобщает еще больше чем понятие работник так как физическим лицом может быть как работник так и работодатель.

Наиболее простое определение субъекту трудового права дает Зайцева О.Б. подразумевая под ними участников трудовых правоотношений, а так же лиц связанных с ними, обладающих правовым статусом.<sup>1</sup>

Про правовой статус лица так же говорит Н.И. Матузов, более того он расширяет эту категорию включая в правовой статус нормы права, правовые принципы, общие права и свободы и законные интересы. Включение норм права и правовых принципов не поддерживается большинством в ученой среде, и хоть и признается связь между ними и правовым статусом, но не признается решающая роль для понимания субъекта, тем самым вместо конкретизации понятия, оно наоборот расширяется.

Матузов так же включает законные интересы в понимание субъекта трудового права, хотя стоит сказать, что это является спорным моментом поскольку интересы не являются категорией права а возникают в процессе общественных отношений, например экономических. Е.А. Лукашева говорит что законные интересы возникают до вступления в правовые отношения и следовательно права и обязанности связанные с трудовыми правами предшествуют им.

Попытки объяснить существование понимания субъектов не обошлось без попытки привести новую терминологию. Так например, В.А. Патюлин

---

<sup>1</sup> Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория: монография. Оренбург: ООО ИПК «Университет» 2013. С. 161.

использовал понятие правовой модус в место понятия специальный статус. Наличие такой конструкции одобрял В.В. Ровный говоря о том что подобное понятие расширяет юридическую лексику и может помочь решению отдельных юридических вопросов. Считалось что модус можно применять как термин для конкретизации субъекта трудового права. Но как замена статуса на модус может как-то конкретизировать лицо участвующее в общественных отношениях остается не ясным. Само определение без наличия конкретизирующих особенностей не меняет сущность правового статуса меняет только название. Именно поэтом во многих учебниках можно встретить правовой модус как понятие равное специальному статусу без существенных отличий.<sup>1</sup>

Наиболее точно отражал понимание субъектов К.Н. Гусов говоря о том что права и обязанности работника и работодателя взаимосвязаны и корреспондируют друг другу. Исходя из этого правильнее всего было бы смотреть на субъектов трудового права как на взаимосвязанных сторон трудовых правоотношений. Без работодателя не существует работника и наоборот, это первую очередь отношение к друг другу и отношению к труду.

Исходя из данных понятий, мы можем увидеть, что трудовое право и его понимание субъектов продолжает развиваться в теории, но попытки пересмотреть саму сущность данных понятий не даст нужных результатов. В данном случае мы вынуждены признать, что общественные отношения отражаются в праве и в его субъектах и что работник и работодатель неразрывно связаны между собой корреспондирующими правами и обязанностями, зависящими друг от друга. В дальнейшем мы рассмотрим работника и работодателя уже не с теоретических или исторических позиций а с позиции законодателя.

---

<sup>1</sup>Ровный В.В. Проблемы единства российского частного права. автореферат дис. ... доктора юрид. наук: Томск: Томский гос. ун-т., 2000. С.14.

## 1.2 Правовой статус работника

Субъектами трудового права являются лица участвующие в трудовых правоотношениях которые в рамках этих отношений исполняют друг перед другом юридические права и обязанности что установлены трудовым законодательством.

Ключевыми же субъектами трудового права являются работник и работодатель которые и являются в первую очередь участниками трудовых правоотношений. Для того что бы стать участником трудовых правоотношений необходимо соблюдение некоторых правовых критериев что позволит уже в дальнейшем, в зависимости от своего положения, получить статус работника или работодателя. Для этого в теории права существует известная категория - правосубъектность которая состоит из правоспособности (способности иметь права) и дееспособности (способности права осуществлять). В трудовом праве эти категории взаимосвязаны и не могут быть оторваны друг от друга в связи с особыми отношениями. Если человек стал трудиться в качестве работника он уже обладает полным набором возможностей прав и обязанностей, со своей спецификой если такая имеется.<sup>1</sup>

В отличие от гражданско-правовых отношений где субъекты могут получить подобный статус пассивно, например родиться и стать гражданином, собственником, наследником и т.д. субъекты трудового права ставятся таковыми только после вступления в трудовые правоотношения либо став работодателем, либо работником.

При этом у работников отдельных категорий есть свои особенности трудового статуса связанные с характером труда, возрастом, заболеваниями либо увечьями. Такие работники нуждаются в дополнительной защите и дополнительных гарантиях которые государство устанавливает в законах регулирующих их трудовую деятельность. Это не является дискриминацией

---

<sup>1</sup> Лушникова М. В., Лушииков А. М.. Очерки теории трудового права. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. С. 32.

других работников, а лишь необходимость для защиты отдельных категорий работников.<sup>1</sup>

Общий возраст с которого гражданин может осуществлять трудовую деятельность составляет 16 лет, однако есть некоторые исключения как позволяющие гражданину раньше приступить к трудовой деятельности так и ограничения по трудоустройству в связи с возрастом. Например в определенных сферах работ где нет тяжелого промышленного труда работник может быть допущен к работе с 14 лет исключительно после согласия ответственных за него лиц. Противоположностью же выступает государственная и правоохранительная служба, а так же труд что может навредить здоровью несовершеннолетнего или его обучению.<sup>2</sup>

Так же учитывается и психологическое состояние здоровья гражданина при принятии его на работу. Граждане состояние здоровья которых не позволяет им работать в виду того что они не в состоянии отвечать за свои действия и адекватно реагировать на внешние раздражители не может обладать правосубъектностью.

Правосубъектность участников трудовых отношений является общей теоретической категорией и её было бы не достаточно для правильной квалификации и разделения работников на категории. Именно поэтому есть специальная правосубъектность которая учитывает качества работника как профессиональные так и связанные с заболеваниями и ограничениями в работе, стаже и образовании.<sup>3</sup>

Переходя к законодательной части где и закреплены основные трудовые права и обязанности нельзя не начать с Конституции РФ а именно статьи 37 которая и устанавливает для человека право на труд. Здесь же мы можем столкнуться с первыми особенностями специальной

---

<sup>1</sup>Федин В.В. Понятие и содержание юридического статуса работника как субъекта трудового права. / М.: Проспект, 2005. С. 18.

<sup>2</sup>Попова Т. Специальные права работников. // М.: Кадровик. 2008. N 2. С. 14-16.

<sup>3</sup>Федин В.В.. Юридический статус работника как субъекта трудового права : Автореф. дис.. .канд. юрид. наук. М., 2003. С. 14.

правосубъектности на примере иностранных граждан которым запрещается быть государственными служащими в федеральных органах РФ.

Подобного рода и другие ограничения предусмотренные законом обычно применяются только в крайних случаях и для пользы гражданина, например ограничения на определенные виды работ граждан с инвалидностью, детей и беременных женщин. Данные граждане нуждаются в дополнительной защите и поэтому вводятся ограничения.

От общих положений трудового права мы перейдем к работнику. Работник является одним из ключевых участников трудовых правоотношений. Данный статус приобретает гражданином после подписания трудового договора с предприятием, когда собственно лицо стало работником в конкретной организации. Работник не является монолитной категорией и имеет разные разновидности например в зависимости от существа выполняемой работы или характера труда работников можно подразделить на: рабочих выполняющих физическую работу и служащих занимающихся преимущественно интеллектуальным трудом.<sup>1</sup>

Статус работника так же делится на общий и специальный. В общий статус входят основные трудовые права и обязанности работника что распространяются на всех наемных работников. Специальные права и обязанности устанавливаются в отдельных областях трудовой деятельности что требуют дополнительных гарантий или дополнительной ответственности. Подобного рода требования установлены в соответствующих федеральных, региональных или локальных нормативных актов.<sup>2</sup>

Статья 21 Трудового кодекса определяет основные права и обязанности работника.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Работник как субъект трудового права. Правоведение. 2003. № 4. С. 68-78.

<sup>2</sup>Бердычевский В.С., Акопов Д.Р. Работник как субъект трудового права.// Трудовое право. 2006. №3. С. 10-13.

<sup>3</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ// Российская газета. 31.12.2001. №256.

Работник имеет право:

на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, и другие, предусмотренные законодательством.<sup>1</sup>

Работник обязан:

добросовестно исполнять свою трудовую функцию;

---

<sup>1</sup>. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2013. С. 130.

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, и другие предусмотренные законодательством.

Работник имеет определенную защиту со стороны государства так как является зависимой от работодателя стороной. Фактически гарантии необходимы работнику для защиты своих прав и интересов. Помимо гарантий для защиты работника установлены компенсации. Компенсацией является денежные выплаты которые должны возполнить траты работника на выполнение служебных задач.

У работника предусмотрены общие гарантии и компенсации необходимые при заключении трудового договора и иных случаях установленных законом для защиты интересов работника.

Есть следующие гарантии и компенсации

1) Гарантии и компенсации при служебной командировке. При направлении на командировку работнику гарантируется:

1.1) Возмещение расходов потраченных на путь к месту командирования и проживание. Так же при предоставлении финансовых чеков или иных доказательств своих трат работнику выплачивают суточные.

1.2) При отправлении в командировку за работником сохраняется рабочее место и он после возвращения может вернуться обратно на свою должность и приступить к трудовым обязанностям.

1.3) Во время командировки сохраняется заработок работника включая время поездки.

2) Гарантии и компенсации при исполнении государственных (общественных) обязанностей: При возникновении у работника подобных обязанностей работодатель обязан освободить работника от трудовой функции на этот период, при этом рабочее место так же сохраняется за работником. Компенсацию за отсутствие работника на рабочем месте должна выплачивать организация или орган привлечший работника.

3) Гарантии и компенсации работникам при переезде на другую местность: Если работник согласен на подобный переезд то работодатель оплачивает связанные с переездом расходы включая перевозку имущества и его семьи. Затраты связанные с переездом определяются соглашением между работником и работодателем.

4) Гарантии и компенсации при совмещении работы с учебной деятельностью: Применение таких гарантий и компенсаций возможно при соблюдении работником следующих условий:

Учеба в учреждении с государственной аккредитацией;

Успешность обучения (отсутствие академических долгов);

Образование получается впервые;

Если происходит совмещение в нескольких учебных заведениях тогда гарантия будет предоставлена по отношению к одному из учреждений на выбор обучающегося лица.

Так же на время сдачи сессии работник может потребовать дополнительный оплачиваемый отпуск.

5) Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора: Если работник в результате медицинского заключения не может дальше осуществлять свою трудовую функцию и он переводится на нижеоплачиваемое место работы то ему предоставляется гарантия по сохранению средней заработной платы в течении месяца. Если работник получил травму на производстве то за ним сохраняется средняя заработная плата пока он не пойдет на поправку.

б) Гарантии и компенсации при задержке с выплатой зарплаты или выдачей трудовой книжки: При задержки заработной платы работодателем независимо от его вины работнику положена денежная компенсация.

Что же касается задержки при выдаче трудовой книжки, работнику выплачивается денежная компенсация в размере среднего дневного заработка за каждый день просрочки.

У работников в конкретных областях есть множество особенностей что конкретизируют основные права из статьи 21 ТК и в специальной части не примерах отдельных профессий мы сможем подробнее разобрать его статус и то что делает данные отношения трудовыми и отличает их от гражданско-правовых.<sup>1</sup>

Если же говорить об общих положения то работник обладает определенным «минимумом» гарантий которые защищают его права на рабочем месте и в дальнейшем в зависимости от работы эти гарантии могут расширяться. Но работник зависит от работодателя и необходимо установить, какие обязанности работодатель выполняет в пользу работника и что работодатель имеет право требовать от работника.

### 1.3 Правовой статус работодателя

Работодатель это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Работодатель может по разному регулировать отношения в рамках правовой системы, он может непосредственно взаимодействовать с работниками или же делать это через органы управления, руководствуется всегда учредительными документами и федеральным законом.<sup>2</sup>

Как уже отмечалось, в качестве работодателя может выступать физическое или юридическое лицо.

---

<sup>1</sup> Федин В.В. Понятие и содержание юридического статуса работника как субъекта трудового права. // Российское право в Интернете. 2018. №6. С. 127.

<sup>2</sup> Маврин С.П. Трудовое право России: Учебник М.: Высшее образование, 2005.С. 20.

В российском законодательстве предпринимателем может быть признано любое дееспособное лицо будь то гражданин России, иностранец или апатрид. Конституция РФ закрепляет право на занятие предпринимательской деятельностью в статье 34, но только при оформлении себя в качестве индивидуального предпринимателя.<sup>1</sup>

Для того что бы им стать физическое лицо должно соответствовать ряду признаков схожих с признаками субъекта гражданского права:

1) Обладание гражданской правосубъектностью которая включает в себя правоспособность и дееспособность

2) иметь имя и фамилию, отчество если иное не предусмотрено законом или национальными традициями

3) Место постоянного проживания или преимущественного

Только полностью дееспособные граждане могут заниматься предпринимательской деятельностью. Для этого гражданину необходимо достичь возраста 18 лет или же быть эмансипированным в 16 лет.

Для занятия предпринимательской деятельностью требуется правосубъектность и именно поэтому ограниченные в дееспособности или несовершеннолетние смогут заниматься предпринимательством только при согласии лиц уполномоченных представлять их интересы (родители, попечители).<sup>2</sup>

В соответствии со ст. 50 ГК РФ юридическими лицами могут быть организации, как коммерческие, так и некоммерческие. С момента государственной регистрации юридическое лицо считается созданным, т. е. обладает трудовой правосубъектностью юридического лица. Государственная регистрация юридического лица в соответствии со ст. 51 ГК

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года, с изменениями от 30 декабря 2008 года// Российская газета 25.12.1993. № 237.

<sup>2</sup> Жилинский С.Э. Предпринимательское право (правовая основа предпринимательской деятельности) М.: Норма, 2003. С. 109.

РФ осуществляется в порядке, установленном Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц» от 08.08.2001 г.<sup>1</sup>

Предпринимательская деятельность граждан, действующих без образования юридического лица, является одной из самых простых форм ее организации. Законодатель еще до принятия нового Гражданского кодекса рассматривал предпринимательскую деятельность без образования юридического лица в качестве самостоятельного вида.

Индивидуальный предприниматель это наиболее простая в создании форма предпринимательской деятельности, даже гражданский кодекс ещё на стадии разработки предусматривал такой род предпринимательской деятельности. Сейчас же в статье 23 ГК установлено что любой гражданин зарегистрированный в данном качестве может заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, это и есть индивидуальный предприниматель. Это его ключевая особенность которая упрощает ведение предпринимательской деятельности.

Данный статус имеет особенности предусмотренные гражданским законодательством которое и регулирует предпринимательскую деятельность. В 3 пункте статьи 23 ГК указаны права индивидуального предпринимателя и при сравнении их с правами других юридических лиц целью которых является получение прибыли можно заметить что разница между ними очень несущественна, что вызывает резонные вопросы у правоведов по поводу статуса индивидуального предпринимателя и его отличий от организаций со статусом юридического лица. Приведем несколько примеров: предприниматели имеют право заключать хозяйственные сделки и договоры, использовать наемных работников и их труд, иметь торговую марку или товарный знак, платить налоги как

---

<sup>1</sup> Федеральный закон «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» от 08 августа.2001 г. № 129-ФЗ // Российская газета. 10.08.2001. № 153.

организация, выступать истцом или ответчиком в судах с юридическими лицами и т.д.<sup>1</sup>

Предприниматели всё чаще начинают свой бизнес именно как индивидуальные предприниматели и на то есть свои объективные причины. Именно преимущества при регистрации и осуществлении предпринимательской деятельности дают плюсы по сравнению с которыми предприниматели с другой организационной формой становятся более «неповоротливыми» на рынке и более загруженными отчетностями.

Гибкость частных предпринимателей и их способность быстро переориентироваться на рынке является тем чем предприниматели и стараются пользоваться и за счет чего они выигрывают у других компаний. При появлении новых тенденций, особенно это касается сферы услуг и поставок, индивидуальные предприниматели без образования юридического лица очень быстро успевают подстроиться под них и заработать. Преимущество в скорости и качестве услуг на первых порах очень сильно помогает действовать эффективно предпринимателем а в дальнейшем и конкурировать с более сильными и старыми компаниями.<sup>2</sup>

Преимущества индивидуального предпринимателя компенсируются его недостатками. При всем своем изначальном подъеме на скорости индивидуальные предприниматели за некоторыми исключениями не могут долго конкурировать с крупными компаниями ни по объему услуг ни по качеству в силу малого штата работников и низких капиталовложений соответственно и низких прибылей по сравнению с крупными коммерческим юридическими лицами. Все это приводит к меньшему развитию и не дает в большинстве своём создать более крупные сети компании так как индивидуальный предприниматель сразу появляется в ограниченных рамках.

---

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (ч. 1) от 30 октября 1994 г. № 51-ФЗ // Российская газета. 08.12.1994. № 238–239.

<sup>2</sup> Предпринимательское право: учебник /Под. ред. В.В. Кваниной. Ростов н/Д: Феникс, 2018. С. 143-145.

Согласно ст. 48 ГК РФ юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Юридическое лицо может иметь гражданские права, соответствующие целям деятельности, предусмотренным в его учредительных документах, и нести связанные с этой деятельностью обязанности. Юридическое лицо может быть ограничено в правах лишь в случаях и в порядке, предусмотренных законом (ч. 2 ст. 49 ГК РФ).

Правоспособность юридического лица возникает в день его регистрации и прекращается в момент завершения его ликвидации (ст. 49, 51, 63 ГК РФ).

Порядок назначения или избрания органов юридического лица определяется законом и учредительными документами. Особенности правового регулирования труда руководителя организации и членов ее коллегиального исполнительного органа предусмотрены в главе 43 ТК РФ.<sup>1</sup>

Но следует помнить, что в соответствии со ст. 3 Федерального закона от 19.05.1995 г. «Об общественных объединениях» профсоюзы могут действовать без государственной регистрации, без приобретения статуса юридического лица.<sup>2</sup>

Статья 20 ТК предусматривает, что права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: а) физическим лицом, являющимся работодателем; б) органами управления юридического лица или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник М.: Проспект, 2014. С 240-241.

<sup>2</sup> Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 г. № 82 // СЗ РФ. 20.11.1995 . № 47. Ст.3

нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.<sup>1</sup>

В данном случае, соединение в одном лице - индивидуальном предпринимателе - собственника и управленца, без привлечения управленческих кадров, создает возможность эффективного хозяйствования, минуя дополнительные затраты. Индивидуальное предпринимательство является наиболее подходящей формой организации бизнеса на начальной стадии. В случае успеха частный предприниматель приобретает необходимый опыт и капитал для перехода в категорию корпоративного бизнеса с образованием юридического лица, например, в форме общества с ограниченной ответственностью.

Что же касается юридического лица, то оно для реализации своих прав и обязанностей вправе создать специальные органы или назначить из числа своих руководящих работников уполномоченных для этого лиц.

По общему правилу (ст. 273 ТК РФ) функции организации осуществляются ее руководителем — физическим лицом, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации руководит ею, в том числе единолично.<sup>2</sup>

Основные права и обязанности работодателя перечислены в ст. 22 Трудового кодекса, и все их можно разделить на несколько групп.

1. Права, связанные с трудовым договором. Одним из основных прав работодателя является право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

2. Права в сфере социального партнерства. К числу основных прав работодателя относится право вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры. Так, работодатель имеет право выступать инициатором коллективных переговоров. В этом случае представитель

---

<sup>1</sup> Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. Саратов: Пресс, 2006. С. 185.

<sup>2</sup> Миронов В.И. Трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2014 С.234-236.

работников обязан вступить в переговоры в семидневный срок. Широкие права у работодателя и на стадии заключения коллективного договора, ибо он подписывается сторонами (ст. 43 ТК РФ).<sup>1</sup>

К другим правам этой области относится право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них. Здесь широкий спектр прав работодателя. Например, ведение коллективных переговоров по поводу подготовки и реализации законов и иных нормативных правовых актов; осуществление контроля за ходом выполнения коллективных договоров и соглашений, осуществления содействия разрешению коллективных трудовых споров и др.

3. Дисциплинарные права. Работодатель имеет право требовать от работников добросовестного исполнения ими своих трудовых обязанностей, соблюдая правила внутреннего трудового распорядка организации, бережного отношения к имуществу работодателя.

Работодатель имеет право поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, а нарушителей трудовой дисциплины привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности.<sup>2</sup>

4. Нормотворческие права. Одно из важных прав работодателя — принимать локальные нормативные акты в пределах своей компетенции. Они являются обязательными для работников организации. Например, правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании и др.<sup>3</sup>

5. Обязанности, вытекающие из трудовых отношений с работником. (Напрямую связаны с правами работника, указанными выше.)

Работодатель обязан соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, предоставлять всем работникам работу, обусловленную трудовым договором, своевременно и в полном объеме оплачивать труд работников и пр.

---

<sup>1</sup> Смирнов О.Б. Трудовое право. М.: Статут. 2018. С. 376.

<sup>2</sup> Лебедев В.М. Современное трудовое право: Учебник. Томск: РИОР, 2007. С. 96.

<sup>3</sup> Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М.: Проспект, 2016. С. 54.

Особо следует отметить, что работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Закрепление такой обязанности обеспечивает создание прежде всего справедливой системы оплаты труда. Этот принцип соответствует международным стандартам в области заработной платы.<sup>1</sup>

6. Обязанности, связанные с контролем за деятельностью и ответственностью за причиненный ущерб.

Работодатель обязан рассматривать представления соответствующих органов, в том числе избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных актов, содержащих нормы трудового законодательства, принимать меры по их устранению и обязательно сообщать о прямых мерах соответствующим органам и представителям.

Работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный работнику неправомерным действием или бездействием работодателя.<sup>2</sup>

Работодатель отвечает за ущерб, причиненный работником третьим лицам при исполнении своих трудовых обязанностей (ст. 1068 ГК РФ). Данная ответственность работодателя основана на недостаточном контроле со стороны работодателя за деятельностью его работников.

#### 7. Обязанности по социальному страхованию

Работодатель во многом независимое лицо и за него никто не отчисляет страховые взносы, эта обязанность ложится на него. Так же работодатель делает отчисления в пенсионный фонд в пользу работника. Необходимость социального обеспечения для индивидуального предпринимателя в первую очередь как подстраховка в случае проблем с бизнесом. Можно сказать, что

---

<sup>1</sup> Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография. М.: ПРОСПЕКТ, 2015. С. 193.

<sup>2</sup> Рыженков А.Я. Трудовое право России: Курс лекций. М.: Новая правовая культура, 2017. С. 280-281.

социальное обеспечение для любого предпринимателя приходит из двух сторон:

- 1) резервные средства необходимые для защиты предпринимателя как физического лица в случае;
- 2) целевые средства, необходимые для работы системы социальной защиты населения.

От того насколько добросовестно предприниматель ведет свой лицевой счет и переводит средства на лицевые счета работников и зависит дальнейшая пенсия работника и собственно пенсионное обеспечение индивидуального предпринимателя.<sup>1</sup>

Если же говорить о пенсионном обеспечении то невозможно не развить мысль о страховых отчислениях так как это является основным фактором в дальнейшем праве на пенсию. Работодатель как было уже указано выше обязан отчислять в пенсионный фонд платежи за работников, которые носят наименование как страховые взносы. Не стоит думать что предприниматель может заплатить полную сумму страховых взносов единомоментно, это ошибочно. У предпринимателя есть строгий срок уплаты до 31 декабря настоящего года, в противном случае на него налагается штраф за просрочку в виде неустойки.

Следить за тем, чтобы предприниматель вовремя и в полном объеме уплачивал страховые взносы уполномочены органы ПФР отвечающие за данную территорию.

Исходя из всего вышесказанного, мы можем сказать о работодателе, что не зависимо от формы образования и вида деятельности работодатель обладает широким кругом прав и обязанностей по отношению к работнику. Он берет на себя ответственность по его пенсионному обеспечению, по безопасности труда. В дальнейшем у специализированных работников эти обязанности расширяются, что мы покажем на примере подземных

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М.: 2009. С. 43.

работников и особенностям их правового статуса, допуска к работе и проблемами, с которыми сталкиваются работник и работодатель при осуществлении данного рода деятельности

## ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ И ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ДАННОЙ СФЕРЕ

### 2.1 Работники подземных шахт

Под работниками, занятыми на подземных работах, понимаются работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом, работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом), за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена.

Трудовая деятельность в организациях, осуществляющих добычу полезных ископаемых или иные работы подземным способом, связана с высоким уровнем профессионального риска и с точки зрения травматизма считается одной из самых опасных. Работа глубоко под землей связана с повышенными напряженными характеристиками, такими как неустойчивое и неудобное положение во время проведения работ, наклонная поверхность штреков, нехватка кислорода, выделение вредных азотных соединений, наличие технической воды на рабочих участках, пыли и т.п. В целях исключения вышеперечисленных нарушений к работникам, труд которых непосредственно связан с подземными условиями труда, должны предъявляться особые требования.

В связи с этим ст. 330.2 ТК РФ определяет особенности приема на подземные работы и устанавливает, в отличие от общих, два дополнительных условия заключения трудового договора с работниками, принимаемыми на подземные работы: во-первых, отсутствие медицинских противопоказаний к указанным работам, что подтверждается результатами предварительного медицинского осмотра, и, во-вторых, соответствие квалификационным

требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.<sup>1</sup>

Квалификационные требования, которым должны соответствовать лица, принимаемые на подземные работы, определяются в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Определение уровня квалификации претендента на выполнение подземных работ осуществляется работодателем в порядке, предусмотренном Правилами проверки соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24 мая 2012 г. № 506.<sup>2</sup>

Кроме того, в целях охраны здоровья на подземных работах запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет (ч. 1 ст. 265 ТК РФ), а также ограничивается применение труда женщин (в соответствии со ст. 253 ТК РФ допустимо применение труда женщин только для выполнения ими под землей нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).<sup>3</sup>

Помимо особых требований при приеме на работу, в отношении рассматриваемой категории работников предусмотрены и другие особенности. Во-первых, работники, занятые на подземных работах, обязаны проходить медицинские осмотры (обследования) в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены).<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова, Э.Г. Тучковой. М.: Проспект, 2014. С. 745-746.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил проверки соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям» от 24.05.2012 N 506 // Российская газета. 30.05. 2012. № 121.

<sup>3</sup> Слугина Н.П. Работники с семейными обязанностями как специальные субъекты трудового права. // Трудовое право. 2012. №10. С. 16-20.

<sup>4</sup> Шевченко О.А. Об особенностях регулирования труда работников, занятых на подземных работах. // Законы России: опыт, анализ, практика. 2019. №. 10. С. 23-26.

Во-вторых, наряду со случаями, указанными в ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить от подземных работ (не допускать к подземным работам) работника в случаях: несоблюдения работником установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей.

В-третьих, на работодателя возлагаются дополнительные обязанности, указанные в ст. 330.5 ТК РФ, как, например: не допускать к подземным работам лиц, имеющих медицинские противопоказания; не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей в случае необеспечения их в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и иными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию, и т.д.<sup>1</sup>

В то же время внятного механизма оплаты труда в случае недопущения работников к выполнению подземной работы в связи с необеспечением их работодателем спецодеждой, спецобувью и иными средствами индивидуальной защиты в законе не предусмотрено.

Полагаем, что в этом случае работнику должна производиться оплата за соответствующий период по нормам, предусмотренным для оплаты простоя по вине работодателя, поскольку причиной недопущения работника к работе в данном случае является невыполнение работодателем возложенной на него законом юридической обязанности<sup>2</sup>.

Кроме того, поскольку подземные работы выполняются в неблагоприятных условиях и относятся к числу работ с вредными и (или) опасными условиями труда, для работников, занятых на таких работах, установлены особые правила, касающиеся рабочего времени, времени

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: науч.-практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2016. С. 34-36.

<sup>2</sup> Джиоев Н.С. К вопросу об особенностях правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 5. С. 91.

отдыха и оплаты труда: сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), дополнительные отпуска (ст. 117 ТК РФ) и повышенный размер оплаты труда (ст. 147 ТК РФ).<sup>1</sup>

Введение дополнительных мер обусловлено необходимостью компенсировать негативное воздействие на здоровье работников вредных и опасных факторов, а также предупреждения возможных аварийных ситуаций на подземных работах в целях обеспечения безопасности здоровья как самого работника, так и окружающих его людей. Однако их соблюдение всё еще не является бесспорным фактом.

Одной из проблем с которой сталкиваются работники является проблемы с оборудованием и средствами индивидуальной защиты. В шахтерском труде не редки случаи когда одежда и обувь выходит из строя прямо во время процесса работы в шахте, а выдача дополнительного комплекта одежды не усыновлена. Работодатель обязан каждые шесть месяцев выдавать новый комплект специальной одежды, но если он пришел в негодность до этого срока то работник покупает новый комплект одежды самостоятельно.

Во-вторых, подземные работы ведутся круглосуточно, в несколько смен, в связи с этим основной причиной несчастных случаев, как правило, становится «человеческий фактор»: усталость, переутомление, несоблюдение технологических регламентов производственных процессов, отклонения от техники безопасности, нарушения трудовой дисциплины.

В целях исключения (минимизации) вышеперечисленных факторов к работникам, труд которых непосредственно связан с подземными условиями труда, должны предъявляться особые требования, обусловленные необходимостью установления дополнительных специальных критериев при приеме на работу: медицинского обследования, обучения профессиональным навыкам, применения дисциплинарных взысканий, поощрений и т.д.

---

<sup>1</sup> Викторов И.С., Терентьева Е.В. Современное состояние сферы трудовых прав граждан.// Трудовое право. 2013. №4. С. 15-17.

В-третьих, обновление устаревшей и утратившей свою актуальность нормативной базы, регулирующей трудовые отношения с работниками, выполняющими данные виды работ. Законодательное закрепление особенностей регулирования труда работников, занятых на подземных работах, поднимает, на наш взгляд, на более высокий уровень регулирование данной сферы общественных отношений, побуждая к принятию иных нормативных правовых актов, актов локального регулирования, соответствующих современным реалиям. Конечной целью данного процесса, несомненно, должно стать расширение гарантированной государством системы гарантий трудовых прав лиц, занятых на подземных работах.

Статистические данные о травматизме и смертности на производстве, приведенные в подготовленных Министерством труда и социальной защиты Докладах о реализации государственной политики в области условий и охраны труда за 2012, 2013 гг., свидетельствуют о снижении уровня травматизма и смертности на производстве в сфере добычи полезных ископаемых.<sup>1</sup>

Естественно, на снижение травматизма влияет множество факторов, касающихся охраны труда, дисциплины труда, но, несомненно, и то, что совершенствование законодательной базы также создает благоприятные предпосылки для возникновения положительной динамики.

В то же время нельзя не отметить противоречия, пробелы, имеющие место в гл. 51-1 ТК РФ, восполнение которых, на наш взгляд, является одной из задач, стоящей перед законодателем. Для выявления данных дефектов рассмотрим нормы гл. 51-1 в аспекте основных положений, регулирующих прием на работу, отстранение от работы (недопущение), предоставление работникам гарантий и компенсаций, охрану труда.

Одним из таких дефектов является, по нашему мнению, несоответствие названия ст. 330-1 ее содержанию, суть которого заключается в том, что в

---

<sup>1</sup> Шевченко О.А. Новое в правовом регулировании труда работников, занятых на подземных работах. // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 8. С. 12.

названии статьи указаны подземные работы, что дает основание относить к кругу субъектов, на которых статья должна распространяться, все тех работников, которые заняты на таких работах. В то же время в содержании данной нормы законодатель определяет достаточно узко круг субъектов — адресатов этой нормы. Указанное несоответствие воспроизводится и во всех остальных статьях гл. 51-15. Представляется, что рассмотренный дефект норм этой главы на практике станет основанием для требований работников, занятых на иных видах работ под землей, о распространении на них указанных норм. Тем более что законодатель легально исключил только тех, кто занят на эксплуатации метрополитена. Социальная необоснованность рассмотренного выше несоответствия вытекает из общей системы особенностей, установленных действующим законодательством для лиц, занятых на подземных работах, независимо от вида выполняемой ими работы. К их числу относится запрещение применения на подземных работах труда лиц в возрасте до 18 лет, ограничение применения труда женщин, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Полагаем, что к решению проблемы определения круга работников, которых необходимо считать занятыми на подземных работах, необходимо подходить с позиции целей и задач правового регулирования гл. 51-1 ТК РФ, а также преемственности смысла прежних положений правового регулирования труда данной категории работников<sup>1</sup>.

Одним из видов реализации права на социальное обеспечение является льгота (скидка, предоставление преимуществ кому-либо, полное или частичное освобождение от выполнения установленных правил, обязанностей, или облегчение условий их выполнения; также - привилегия, отступление от общих правил в пользу отдельных лиц или социальных групп).

---

<sup>1</sup> Джигоев Н.С. К вопросу об особенностях правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 5. С. 91.

Льготы для работников подземного труда является льготами обоснованными не только из-за характера труда и работы в тяжелейших условиях, но и как мера поощрения такого труда. Сейчас мы перечислим основные льготы работников подземного труда и постараемся обосновать их жизненную необходимость для данной категории работников.

Одним из привилегий для подземных работников это конечно же возможность раньше выйти на пенсию. Работники занятые на подземных работах обладают множеством профессиональных заболеваний, и в дальнейшем большинство из них может работать разве что открытых карьерных работах но не в шахтах. Это связано с заболеваниями вибрационными которые получили работники от использования отбойного молотка, а так же заболевания легких типа силикоза и туберкулеза.

Ввиду не возможности больше работать на подземных работах ранний выход на пенсию позволяет шахтерам получить социальную защиту не оказавшись без средств к существованию.<sup>1</sup>

Возможность для досрочного выхода на пенсию регламентирована в ФЗ от 28 дек. 2013 г. № 400-ФЗ. Закон допускает ранний выход на пенсию для категорий при досрочном назначении страховой пенсии по старости лицам, работавшим на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах», но только при наличии стажа. Тут возникает еще одна проблема для шахтеров, так как большинство из них не могут работать непрерывно а работают вахтовым методом и нередко меняя шахты. Обычно работодатель нанимает бригаду во главе с бригадиром который и представляет интересы остальных работников, но бывают и одиночки, обычно это уже опытные шахтеры которые занимаются обучением молодых шахтеров и становятся их бригадиром. Тут и возникает проблема что работать с постоянной «командой» удобнее для получения стажа т.к. имея определенную специализацию и сменяемость подземные работники и стаж

---

<sup>1</sup> Захаров М. Л., Тучкова Э. Г. Право социального обеспечения России. М.: Волтерс Клувер (WoltersKluwer), 2004. С.101-114.

идет непрерывно всей «команде». В работе с новичками сложнее так как они обычно выполняют более простую работу перед тем как приступить к следующему этапу своей профессиональной деятельности и стаж за работы начинается только после прохождения обучения. У их «учителя-бригадира» который так же в это время официально занимается обучением новичков стаж именно на подземных работах прерывается.<sup>1</sup>

Другой проблемой шахтерского труда является то что Список № 1 утвержденный постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 года № 10 «Об утверждении списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» который и содержит перечень работников на со вредными условиями труда где помимо общих льгот содержится и условие о досрочном выходе на пенсию предоставляет данную пенсионную защиту только шахтерам, связанным с добычей угля. При этом, например добыча меди является тоже очень грязным и опасным по добыче, но про неё ничего. Более того ранний выход на пенсию осуществляют только определенные работники, но вопрос как быть с теми работниками что уже не в состоянии исполнять работу по данной специальности но остаются работать в шахтах с той специальностью которая в стаж для раннего выхода на пенсию не считается.<sup>2</sup>

Как установлено в ФЗ 173 что досрочная пенсия для работников на подземных работах подлежит только если работник добывающий уголь работал полный рабочий день в шахтах или карьерах заработав стаж 25 лет. Как было установлено выше непрерывной работой заработать стаж 25 лет для шахтера достаточно тяжело при этом карьерный или как его называют

---

<sup>1</sup> Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ // Российская газета. 15.01.2014. №6.

<sup>2</sup> Постановление Кабинета Министров СССР «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» от 26.01.1991 N 10 //СПС «КонсультантПлюс»

открытый способ добычи является более простым как в обучении так и в плане безопасности работника.<sup>1</sup>

Состоит так же отметить что пенсионные начисления для шахтеров идут еще и за вредность работы, они устанавливаются после 20 летнего стажа работ. При этом в данном случае нет зависимости от добываемых ресурсов что уравнивает различные категории подземных работников.

Различия присутствуют в праве на досрочную пенсию у мужчин и женщин для дифференциации труда, и у женщин занятых данным вредным видом работ право возникает по достижению возраста 45 лет, в случае если стаж на подземных работах достиг минимум 10 лет а страховой стаж не менее 7 лет и 6 месяцев. Мужчины получают право на досрочную пенсию по достижению возраста 50 лет и стажа 20 и 15 лет соответственно.

Стоит упомянуть что помимо работников непосредственно занятых подземными работами право на досрочную пенсию имеют лица занимающиеся обслуживанием и содержанием в должном виде подземных путей, а также спасательные команды. Но среди данных лиц выделяются работники на открытых горных работах, что занимаются добычей полезных ресурсов на глубине превышающей и равной 150 метров, за исключением работ на поверхности. Данная категория работников может претендовать на досрочное назначение пенсии вне зависимости от возраста из-за специфики их труда и их особой опасности.<sup>2</sup>

Стоит теперь установить минимальный размер пенсий у подземных работников. Её усредненный размер составляет приблизительно 17 тыс. рублей, но здесь стоит оговориться. Размер пенсии разниться от региона к региону и во многом зависит не от государства а от самого работника и работодателя а именно отчисления в ПФР или негосударственный

---

<sup>1</sup> Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ // Российская газета. 20.12.2001. № 247.

<sup>2</sup> Шайхатдинов В.Ш. Право социального обеспечения России: учебник. М.: Юрайт, 2019. С.29-30.

пенсионный фонд. При этом расчет пенсии пока не изменился поэтому мы можем проанализировать её расчет и получение соответствующих доплат.

Но не стоит забывать, что при назначении досрочной трудовой пенсии сотрудникам предприятий угольной промышленности предоставляется и доплата, которая начисляется ежемесячно.

Глава 51-1 ТК РФ установила особые требования для лиц, поступающих на подземные работы: отсутствие у лица, поступающего на подземную работу, медицинских противопоказаний к ней, как общего, так и дополнительного характера, выявляемых в процессе обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования). К общим и дополнительным медицинским противопоказаниям, согласно приказу Минздрав-соцразвития России от 12.04.2011 № 302н, относятся, в частности: общее физическое недоразвитие, недоразвитие опорно-двигательной системы, сердечно-сосудистые заболевания, хронические заболевания периферической нервной системы с частотой обострения 3 раза и более за календарный год и др.

Здесь необходимо поговорить о судебной практике в данном вопросе на примере дела № 2-1120/2018. Гражданин Савин решил обратиться в суд с иском к ООО «ЗСК» в виду того что он был отстранен от работы в шахте где он выполнял обязанности проходчика, а так же с требованием о выплате заработной платы на период отстранения от работы. Начальник участка сообщил Савину что ему нужно пройти медицинский осмотр, так как он его не прошел пока находился на больничном а до этого в отпуске. Но работодатель не сообщил каких именно врачей необходимо пройти Савину, а так же не ознакомил с календарным планом прохождения проверок.

Савин начал проходить медицинский осмотр, но генеральный директор отстранил его на то время пока Савин не пройдет полную медицинскую проверку и не начислял заработную плату.

Савин посчитал после прохождения проверки что его отстранили незаконно так как никаких противопоказаний по работе проходчика не были

обнаружены. По мнению истца отсутствие заболеваний препятствующих его дальнейшей работе доказывает что необходимость его отстранения была преувеличена.

Суд не разделял оптимизма Савина и указал, что его деятельность связана с вредными условиями труда и закон требует, чтобы работники подземных работ обязательно и периодически проходили медицинский осмотр за счет работодателя, Савин же на момент отстранения полностью не прошел медицинский осмотр. Исходя из этого, доводы Савина не были приняты в связи с тем, что работодатель был обязан отстранить его от работы как не прошедшего медицинский осмотр в связи, с чем его требования не были удовлетворены.<sup>1</sup>

Безопасность работников и возможность сохранить им здоровье пусть и путем отстранения поддерживает дисциплину на предприятии и уменьшает риск травматизма, но если бы лицо не попадало под категорию подземных работников, исход данного дела мог быть иным.

Второе требование, предъявляемое к лицам, поступающим на подземные работы, касается определенного уровня квалификации, соответствующего положениям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или положениям профессиональных стандартов. Для проведения проверки соответствия знаний и умений принимаемого на подземные работы лица работодателем с учетом мнения выборного органа первичной<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Спор об отстранении от работы //Решение № 2-1120/2018 [Электронный ресурс] <https://sudact.ru....> (01.06.2019)

<sup>2</sup> Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» от 12 апреля 2011 г. N 302н // Российская газета. 28.10.2011. № 243.

В заключение необходимо отметить, что с приватизацией объектов недропользования и переходом их в частную собственность за последние десятилетия в России изменились и подходы к управлению системой промышленных предприятий в отраслях по добыче полезных ископаемых. Достаточно часто на первый план работодатели ставят достижение таких целей, как увеличение объема добычи полезных ископаемых и получение максимальной прибыли. В то же время обеспечение охраны труда и безопасности производственных процессов отошло на второй план.

В связи с этим следует еще раз подчеркнуть, что для данной категории работников, занятых на подземных работах, принятые нормы позволяют придать регулированию трудовых отношений более гибкий характер, снизить влияние «человеческого фактора» в статистике имеющихся нарушений правил техники безопасности и отклонений от технологических регламентов производственных процессов а так же усилить соблюдение норм дисциплины труда и режимов безопасности производственных процессов.<sup>1</sup>

## 2.2 Работники киноиндустрии

В области кинематографии можно заметить тенденцию к деградации по сравнению с советским кинематографом. Если раньше можно было увидеть множество шедевров и фильмов, которые отлично отражали сущность произведения по которому оно поставлено или жизненную ситуацию, множество наград на зарубежных фестивалях и гордость, то сейчас действительно хороших фильмов стало значительно меньше. Но в спорах зачастую упускается одна из причин падения качества фильмов: это отношения к работникам кинематографии в частности съемочных групп со стороны работодателей. В каких условиях и в какой атмосфере вынуждены

---

<sup>1</sup> Сойфер В.Г. Правовое регулирование труда наемных работников: наука и практика. // Законодательство и экономика. 2012. № 4. С. 15-19.

трудиться работники кино, как это влияет на качество конечного продукта, чем отличались условия труда над советскими и современными фильмами?

На первый взгляд может показаться, что в первую очередь кино это актеры режиссеры сценаристы, люди которых и считают ведущими в создании кино. Действительно без них невозможно представить себе ни одного фильма как театр без актера и без первоисточника пьесы. Но многие люди забывают про работников кинематографии, которые отвечают за конечное создание продукта, тех, кто собственно и создает само кино не набором кадров, а цельным произведением. Монтажеры, звукооператоры, осветители и так далее, вот те не известные люди, что и дают нам возможность смотреть то что и является кино в его обывательском понимании.<sup>1</sup>

Но именно данные лица являются наименее защищенными в процессе создания кино. Опрос 585 кино- и телеработников из Москвы (52%), Санкт-Петербурга (43%) и еще из 13 городов засвидетельствовал, что данная сфера практически выведена из сферы трудового права: 34% опрошенных выступают в роли индивидуальных предпринимателей, а 25% вообще не имеют никаких договоров; чаще всего эти две проблемы касаются сферы кинопроизводства. Не имея трудовых договоров работники оказываются беззащитны перед задержками заработной платы – с этим сталкиваются 88% респондентов. Не имеют они и оплачиваемых отпусков и больничных, а также страхования и прочих социальных гарантий. В телепроизводстве основные проблемы связаны с невысокой заработной платой, редким ее повышением и независимостью от квалификации работников.

Эти и другие проблемы отрасли все больше беспокоят киноработников и они готовы отстаивать свои интересы – 79% из них готовы к объединению и выступлениям в свою защиту. Хотя о существовании Межрегионального профсоюза работников кино и телерадиовещания и других защищающих трудовые права организациях, к сожалению, мало кто знает (36%). Менее

---

<sup>1</sup> Бугров Л.Ю. Творчество и трудовое право. Пермь: Изд-во Перм. Ун-та, 1995. С. 12.

10% опрошенных являются членами профсоюза или обращались к нему за помощью – в основном, за решением проблем с невыплатами зарплаты (60% обратившихся); почти в половине случаев эту проблему удалось решить при помощи профсоюза.<sup>1</sup>

По современному законодательству киноработник это творческий работник и он должен соответствовать требованиям предъявляемым к творческому работнику. И так творческий работник это физическое лицо, которое создает или интерпретирует культурные ценности, считает собственную творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни, признано или требует признания в качестве творческого работника, независимо от того, связано оно или нет трудовыми соглашениями и является или нет членом какой-либо ассоциации творческих работников.

В свою очередь творческая деятельность - это деятельность на создание ценностей имеющих культурную значимость либо разъяснение других культурных ценностей.

При этом некоторые киноработники являются по Постановлению Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 рабочими (например, осветители, звукооператоры и т.д.).

Сам факт того что лицо является творческим работником не устанавливает автоматически трудовые отношения т.к. творческий работник может быть как индивидуальным предпринимателем или подрядчиком так и работником с трудовым договором. Это только говорит о роде деятельности подобного работника а не его правовом статусе «работника» по трудовому праву.

В виду того что даже творческие работенки что попадают под трудовые отношения очень разнятся, основы их прав и обязанностей вытекаю из трудового договора. У актера обязанности и права отличаются от прав и обязанностей оператора. Так же и с возрастом, специфика профессии

---

<sup>1</sup> Репринцев Д.Д. Источники, реализация и защита трудовых прав работников. // Трудовое право. 2018. №6. С. 9-14.

актера предусматривает и возможность более раннего вступления в трудовые правоотношения для творческого опыта. При этом на определенные должности при кинопроизводстве требуется специальное образование и соответствующий возраст. Так же ТК РФ предусматривает возможность привлечения для работы в ночное время, в нерабочие праздничные дни и продолжительность рабочего дня если это согласовано с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и предусмотрено локальными актами либо трудовым или коллективным договором.

В виду специальности разнятся и обязанности работников а так же их права. Общими же правами киноработников являются:

право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;  
право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

право на отдых;

право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

право на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

право на объединения (создание профсоюзов);

право на защиту своих трудовых прав и интересов;

право на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

право на обязательное социальное страхование;

иные права, предусмотренные законом.

Основными обязанностями кинокомпании в свою очередь являются:

соблюдать трудовое законодательство;

предоставлять работнику работу по трудовому договору;  
обеспечить безопасные условия труда;  
выплачивать в полном объеме зарплату;  
знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;  
осуществлять обязательное социальное страхование работников;  
возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях;  
иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством.

Чтобы киноработник попадал под действие трудового кодекса и мог заключить трудовой или коллективный договор... В зависимости от договора уже в дальнейшем регулируются определенные права и обязанности, от того насколько правильно будет составлен трудовой договор зависит защита интересов и прав киноработника.

Творческие работники что есть в Перечне профессий и должностей творческих работников организаций кинематографии могут потребовать себе специального статуса и включение его особенностей в трудовой договор касающееся рабочего времени, времени отдыха и рабочего дня.

Встретить научные статьи по этому вопросу практически невозможно, да и мало кто был заинтересован данным вопросом и исследовал его. Однако профсоюзный активист из издательства «Вестник Бури» Андрей Рудой и кинокритик, автор интернет-проекта «BadComedian» Евгений Баженов решили раскрыть эту тему и донести её до широкого круга пользователей интернета.<sup>1</sup>

Человеком что разбирается в вопросах кинематографии и правах работников, готовый дать интервью и рассказать о данных проблемах

---

<sup>1</sup> Вестник Бури и BadComedian: Беспредел в российском кино//[Электронный ресурс] [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=2&v=ezQKVTO7LSE](https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=ezQKVTO7LSE) ( 7.01.2018)

оказался Алексей Кондратюк занимающий должность председателя профсоюза работников кино и телерадиовещания.

В интервью он рассказал о многих проблемах современной кинематографии касающейся работников данной области. Одним из ярких штрихов в современном российском кинобизнесе стало то что сотрудников для участия в съемках набирали просто по объявлению, хотя всегда данная профессия передавалась от людей знакомых с профессией которые могли рассказать о нюансах своей профессиональной деятельности. Более того обычно это были люди с высшим образованием по своей профессии и спрос за качество конечного продукта был высок и соответствовал стандартам кино. При этом квалифицированные кадры не перестали выпускаться из вузов их просто не берут на работу, потому что дешевле взять низкоквалифицированный персонал и платить им меньшую зарплату, а в некоторых случаях и вводить в заблуждение относительно заработка.

Так же Алексей Кондратюк рассказал о другой проблеме это зарплате киноработников. В последнее время появилась тенденция задерживать заработные платы и это случается не редко и не только у отдельных кинокомпаний. Работники в свою очередь пассивны в этом отношении и не принимают активных действий, просто дожидаясь выплаты. Отношение к конечному продукту работников Алексей охарактеризовал как «халтура», так как иначе описать отношение работников к своему труду иначе назвать практически не возможно.

Большая часть всех работников работающих в кинопроизводстве являются индивидуальными предпринимателями. В некоторых случаях это оправдано так как многие известные актеры получают достаточные гонорары что бы самостоятельно оплачивать взносы в Пенсионный фонд. Но по большей части задача предпринимателя в данном случае просто снизить затраты для того чтобы не платить налоги физическим лицам подрядчикам. Фактически тем самым подрывая выплаты в пенсионный фонд. Как мы уже

говорили выше что социальное обеспечение для предпринимателя приходит из двух сторон:

- 1) резервные средства необходимые для защиты предпринимателя как физического лица в случае;
- 2) целевые средства, необходимые для работы системы социальной защиты населения.

В этом случае уклоняясь от налогов целевые средства направленные на защиту текущих пенсионеров и функционирования пенсионной системы оказываются не уплаченными и это не сказывается положительно на работе всей системы. Налоговый консультант Светлана Оганджянц поясняет, что «заклячая договор с ИП, в сущности, продюсеры используют одну из самых популярных схем ухода от налогов, это старая избитая схема. Так таксистов оформляют и не только».

К сожалению отсутствие защищенности у данных подрядчиков сказывается не лучшим образом и на их здоровье, так как нет возможность взять больничный им приходится заканчивать проект больными или с использованием препаратов что поставят на ноги подрядчика, но в ценой долгосрочного здоровья.<sup>1</sup>

Так же не редка проблема совместительства когда специалист в определенной области занимается несколькими делами сразу не входящими в его прямые обязанности. На первых взгляд это может показаться проблемой с организацией труда, но на деле это недостаток кадров которых необходимо было нанять для работы.

В начале был упомянут советский кинематограф и его качество, при этом стоит отметить что в те времена работники закреплялись за определенной киностудией сейчас по трудовой книжке работают только представители подведомственных Минкультуры киностудий, например киноконцерна «Мосфильм».

---

<sup>1</sup> Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дис. ... д. ю. н. / Г.С. Скачкова. М., 2018. С. 114.

Каскадеры тоже сотрудничают с продюсерами как ИП, но обычно договор заключает только один из каскадеров, «постановщик трюков» — помощница президента Гильдии каскадеров России Варвара Никитина утверждает, что у каскадеров с продюсерами еще более запутанные трудовые отношения. «Каскадеры вообще работают без договоров. Обычно договор заключается между продюсерской компанией и постановщиком трюков (ИП). За скобками подразумевается, что постановщик должен поделиться со всеми каскадерами, — поясняет Никитина. — Мы боремся за то, чтобы нас оформляли индивидуально как физлиц, но продюсеры настаивают на том, что мы не выполняем работу, а оказываем услуги. Травмы на съемочной площадке трактуются в этой ситуации как бытовые — страховку каскадерам за свой счет покупает постановщик трюков».

Поскольку частные продюсерские компании действуют без Трудового кодекса, работники кино предлагают переложить на их плечи все взносы, которые артисты платят как ИП. Эту инициативу они планируют реализовать в рамках недавно созданной рабочей группы при общественном совете Роструда. Возглавляет группу актер Игорь Петренко («Водитель для Веры», «Герой нашего времени», «Тарас Бульба» и другие картины). Он также входит в правление Независимого профсоюза актеров театра и кино. «Ежегодно государство выделяет на производство кино миллиарды рублей, — говорит Денис Кирис. — Финансирование получают и частные компании, но оформлять по трудовому законодательству своих работников они отказываются. Сейчас по трудовой книжке работают только представители подведомственных Минкультуры киностудий, например киноконцерна “Мосфильм”».

По мнению президента КТР сейчас продюсеров устраивает ситуация, когда всё происходит по их усмотрению: без обязательств по охране труда и по страхованию. «Мы не дадим уклоняться от переговоров, на какие бы трюки продюсеры ни шли», - говорит Борис Кравченко.

Согласно разъяснениям, содержащимся в абзаце третьем пункта 8 и в абзаце втором пункта 12 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации).<sup>1</sup>

Все организации занимающиеся производством кинопродукции должны рассматриваться не заказчиками работ по гражданско-правовым договорам, а работодателями и заключать с сотрудниками полноценные трудовые договора. Так утверждает в ответе Роструда на письмо КТР и профсоюза работников киноиндустрии. Теперь в профсоюзе ожидают более активной нормотворческой работы.

Обратившись в Роструд, КТР и Межрегиональный профессиональный союз работников киноиндустрии и телерадиовещания обратили внимания ведомства, что за два десятка лет функционирования рыночной экономики в нашей стране сложилась практика, которая показывает, что абсолютное большинство специалистов организаций кинематографии и теле-

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 08.04.2004. № 72.

видеосъемочных коллективов подпадает под сферу трудовых отношений зафиксированной в 15 статьей ТК РФ.

То есть, специалисты выполняют конкретную работу по своей профессии, подчиняясь, при этом, определенному распорядку, регламентирующему необходимость их пребывания в течение установленного времени в месте производства кино и телепродукции.<sup>1</sup>

Отдельно в обращение останавливаются на Постановлении Правительства РФ от 28.04.2007г. № 252, в котором утверждается перечень профессий и должностей для творческих работников данной области. Из анализа текста вытекает, что абсолютно все перечисленные в Постановлении специалисты, за исключением композиторов и авторов сценариев, а также рабочие, должны рассматриваться в качестве работников со всеми вытекающими из этого обстоятельства последствиями в виде их прав и обязанностей, установленных Трудовым Кодексом РФ (ст. 20).<sup>2</sup>

«Сегодня в отрасли подавляющее большинство работников перевели на ИП и заключают с ними гражданско-правовые договора на оказание услуг с соответствующими негативными последствиями для работников, - комментирует председатель профсоюза Эдгар Ершов. – А такого быть не должно. Продюсерские организации должны выступать работодателями и подписывать с работниками полноценные трудовые договора».

В своем ответе Роструд согласился, что с работниками, поименованными в Постановлении Правительства, следует заключать трудовые договора.

---

<sup>1</sup> Сошникова Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя. // Законодательство и экономика. 2018. №12. С. 15-18.

<sup>2</sup> Постановление Правительства РФ «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» от 28.04.2007г. № 252 // Российская газета 15.05.2007. №100.

Профсоюз уже не первый год добивается полноценного отраслевого соглашения. В начале, профсоюз столкнулся с тем, что в отрасли отсутствует объединение работодателей. После обращения в Российскую трехстороннюю комиссию при Правительстве и Минтруд, были созданы рабочие группы по защите социально-трудовых прав работников киноиндустрии. Однако, по мнению профсоюза, процесс идет слишком медленно.

«То нам представители “Ассоциации продюсеров кино и телевидения” в сердцах бросают, что “трудовыми отношениями развалите всю индустрию”. То работники различных министерств недоумевают, чем нас не устраивает статус ИП или, более того, предлагают работать по устным договоренностям, - рассказывает Эдгар Ершов. – Мы рассчитываем, что официальная позиция Роструда подтолкнет нормотворческую работу по защите прав работников в нашей отрасли».

Особый характер труда творческих работников позволил законодателю установить возможность заключения с ними срочных трудовых договоров по соглашению сторон в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Указанная норма вызывает следующий вопрос: если творческому труду свойственен особый характер, требующий заключения трудового договора на определенный срок, то не ясно, почему законодатель предусмотрел возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон, а не в императивном порядке, ведь по норме ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Однако не любой творческий труд требует того, чтобы его регламентировали во времени. Законно ли в данном случае многократное заключение с творческим работником срочного трудового договора по соглашению сторон? В данной ситуации обычный работник защищен тем, что факт многократности заключения срочных трудовых договоров рассматривается судами основанием для признания нескольких срочных трудовых договоров в качестве трудового договора заключенного на

неопределенный срок. Указанная правовая позиция закреплена в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2. Однако, как показывает судебная практика, в отношении творческих работников данное правило не действует. Суды не признают многократность заключения срочных трудовых договоров с творческими работниками как доказательство постоянного характера их работы и незаконности условия о срочности<sup>1</sup>.

Таким образом, творческие работники вынуждены соглашаться с предлагаемым работодателем условием о срочности трудовых договоров, заключаемых с ними, что нередко ведет к ущемлению их прав. Полагаем, что возможность заключения срочного трудового договора с творческими работниками не требует специального регулирования, а подпадает под действие п. 6 ч. 1 ст. 59 ТК РФ, когда срочный трудовой договор заключается с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы<sup>2</sup>.

Другими словами, срочный трудовой договор должен заключаться не потому, что работник принимается на творческие работы, а в связи с поступлением на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы.

В итоге стоит отметить, что работники занимающиеся кинотворчеством и подающие под Постановление № 252 могут защитить свои права, и законодатель становится на их сторону в этом вопросе. Однако многие из киноработников не знают о данной норме и не заключают договоров вообще, не говоря уже о том, чтобы требовать защиты своих прав. В данном случае профсоюз кинематографистов стал заниматься не только защитой прав, но и привлечением внимания к данной проблеме, что в дальнейшем может помочь

---

<sup>1</sup> Коршунова Т.Ю., Азарова Е.Г., Бочарникова М.А. и др. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников (отв. ред. Т.Ю. Коршунова). М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, ИД «Юриспруденция», 2015. С. 261.

<sup>2</sup> Там же. С. 262.

правовой защите других работников и организации профсоюзов на данном примере.

### 2.3. Работники и работодатели на микропредприятии

Пленум Верховного Суда РФ дал разъяснения по применению законодательства, регулирующего труд тех, кто работает у физических лиц и у субъектов малого бизнеса, которые отнесены к микропредприятиям.

В частности, по общему правилу работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Это в т. ч. касается споров о признании трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора.

Работодатели, включаемые в число микропредприятий, в силу Федерального закона «вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.)» (ст. 309.2 ТК РФ).

По мнению С.Н. Ереминой, положения, закрепленные в ст. 309.2 ТК РФ, не относятся к случаям, когда правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору, так как в данной ситуации ПВТР приобретают признаки акта договорного регулирования и не являются локальным нормативным актом<sup>1</sup>.

В этом случае для регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений работодатель включает в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие (под ред. д.ю.н., проф. К.Н. Гусова; 2-е изд., перераб. и доп.). М: «Проспект», 2017. С. 180.

должны быть установлены локальными нормативными актами. Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 309.2 ТК РФ). В связи с этим Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 была утверждена Типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям. Из текста типовой формы трудового договора с работниками, трудящимися в субъектах малого предпринимательства, следует, что фактически структура трудового договора полностью соответствует положениям ст. 57 ТК РФ с обязательным учетом ч. 5 указанной статьи. Это означает, что существующие правила заключения типового трудового договора и трудового договора, заключаемого без использования конкретной формы, по сути не отличаются друг от друга. Более того, заключение трудового договора на основе типовой формы в субъектах малого предпринимательства, как указывалось выше, вообще необязательно, поскольку у работодателя есть выбор: принимать соответствующие локальные нормативные акты или заключать трудовые договоры с работниками на основе установленной типовой формы (ст. 309.2 ТК РФ), что также констатируется и в специальной литературе. Кроме того, по мнению экспертов, «работодатель может использовать как всю форму типового договора, так и ее часть и, если у микропредприятия уже заключены трудовые договоры с работниками, их следует дополнить отдельными положениями из типовой формы»<sup>1</sup>. И кроме того, «трудовое законодательство не содержит запрета на применение типового трудового договора организациями, не имеющими статуса микропредприятия». Следовательно, данная форма может применяться и в других субъектах хозяйствования.

---

<sup>1</sup> Шаповал Е.А. ЛНА или типовой трудовой договор? // Главная книга. 2017. № 5. С. 51.

Еще один блок разъяснений посвящен основаниям возникновения трудовых отношений и их оформлению. Так, следует исходить не только из наличия (отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т. п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений.

Если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным.

Работодатель физическое лицо может предусмотреть в трудовом договоре дополнительные основания его прекращения, помимо установленных Трудовым кодексом РФ. Но они не должны быть дискриминационными.

В целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними.

При этом суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 ТК РФ относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулируемыми трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.<sup>1</sup>

Бывают возникают ситуации когда работник выполнял свои трудовые обязанности иначе например работая сверхурочно и в выходные дни из-за чего сбивался его график работы: вот например судебное дело где работник имел один постоянный выходной и второй что назначался графиком. Но по

---

отнесены к микропредприятиям» от 29 мая 2018 г. № 15 // [Электронный ресурс] СПС Консультант <http://consultant.ru>

<sup>1</sup> Рекомендация № 198 о трудовом правоотношении, принятая Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 года // информационный банк «Международное право» СПС «Консультант ПЛЮС»

факту работник связи с большим объемом заданий, работал сверхурочно. Более того время которое отработывал работник не соответствует графику и ни как не компенсируется в соответствии с ТК РФ. Работник просил оплатить ему затраченное время и сверхурочные работы подтверждая это соответствующими документами, и суд встал на его сторону.<sup>1</sup>

При разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.<sup>2</sup>

По общему правилу, трудовые отношения работников, работающих у работодателей физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями, и у работодателей субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, возникают на основании трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (часть первая статьи 67 и часть третья статьи 303 ТК РФ).<sup>3</sup>

Судам необходимо учитывать, что обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой статьи 67 и части третьей статьи 303 ТК РФ возлагается на работодателя - физическое лицо, являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем, и на работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

---

<sup>1</sup> Спор о сверхурочной работе. Решение № 2-567/2018 // [Электронный ресурс] <https://sudact.ru> (20.05.2019)

<sup>2</sup> Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Российская газета. 20.11.2002. № 220.

<sup>3</sup> Гайдукова Л.Н. Комментарий к изменениям в Трудовой кодекс Российской Федерации М.: Норма, 2014. С.69.

При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части третьей статьи 16 и статьи 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй статьи 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.

Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьей 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 ТК РФ).<sup>1</sup>

При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель - физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся

---

<sup>1</sup> **Комментарий к Трудовому** кодексу РФ (постатейный). М.: Проспект, 2019. С. 190.

индивидуальным предпринимателем) и работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям<sup>1</sup>.

Пленум дает нам конкретные указания на существо трудовых отношений, но раньше судебная практика формировалась без него и для признания отношения трудовыми использовались все те же статьи что установлены пленумом. Приведем в качестве примера Дело № 2- 4802/2017. Суть дела состоит в том, что Истец работал в детском садике воспитателем и выполняла работу в полном объеме: играла с детьми, занималась их развитием, укладывала спать проводила уборку и в случае необходимости оказывала медицинскую помощь. Однако в один из дней после работы работодатель Истца, являющийся индивидуальным предпринимателем, объявил, что она больше здесь не работает, так как он подозревает ее в краже денег. До этого момента работодатель не предъявлял претензий, и ни о каких систематических кражах, в которых он обвинял Истца, он не заявлял. Работодатель отказался от передачи медицинской книжки Истцу, а так же не выплатил заработную плату. Истец просил суд признать договор трудовым, обязать внести запись об этом в трудовую книжку и выплатить компенсацию морального вреда.

В судебном решении формулировки были точно такими же как в Пленуме и ссылался суд на точно те же статьи еще до того как Пленум был принят. Требования Истца были удовлетворены, по факту того что попадали под статью 15 ТК РФ и носили устойчивый характер. Главным достижением пленума для судебной практики является то, что он стал отражением данной практики в лучшем его применении<sup>2</sup>.

В подтверждение мы можем рассмотреть другой случай из судебной практики. Хакимов был принят на работу у индивидуального предпринимателя в качестве водителя автотранспорта. Работодатель обещал

---

<sup>1</sup>Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское? // Корпоративный юрист. 2015. № 1. С. 28-30.

<sup>2</sup> Спор по установлению фактического допуска работника к работе. Решение № 2-4802/2017 // [Электронный ресурс] <http://sudpraktika.ru/precedent/465533.html> (01.06.2019)

оформить с работником трудовой договор и оформить в трудовую книжку, но так и не сделал этого. Более того работодатель начал задерживать заработную плату, что делал периодически. В конечном итоге Хакимов перестал выполнять свои обязанности из-за постоянных задержек зарплаты.

Требования Хакимова удовлетворили, поскольку отношения носили трудовой характер, что подтвердили свидетели и ссылался суд на точно такие же статьи, которые разъяснил пленум № 15.<sup>1</sup>

Это не единственный пример единообразия судебной практики по данным делам. Валуев работал на торговой точке и, устроившись, не заключил трудовой договор. Когда произошла задержка зарплаты из-за необоснованного штрафа работник, стал требовать полного расчета по заработной плате и уволился. Но полного расчета так и не произошло, после чего он обратился в суд. Работодатель был осведомлен об этом, но указал, что работник не состоял на учете организации, так как у него нет рабочего места для данного лица не должности в штате как таковой. Следовательно, это был подрядчик выполнявший работу по гражданско-правовому договору. Но по факту трудовые отношения были доказаны и доказано что отношения не носили характер гражданско-правовых, посредством того что Валуев имел обязанность ежедневно посещать торговую точку и расставлять продукты на ней. Подобные дела встречаются часто и разрешаются в пользу работника если будет доказано наличие трудовых отношений. Единственные встречающиеся дела где на сторону работника становятся реже это дела связанные с представителем работодателя, где сам работодатель не знал и не мог знать о подобном работнике<sup>2</sup>.

Представителем работодателя физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем) и работодателя - субъекта малого предпринимательства,

---

<sup>1</sup> Спор по признании трудовых отношений .Решение № 2-2319/2017// [Электронный ресурс]<http://znatoktruda.ru> (04.05.2019)

<sup>2</sup> Спор по признанию наличия трудовых отношений и взыскании заработной платы. Решение по делу Дело № 2-1553/11 // [Электронный ресурс]<https://lexlife.ru> (17.05.2019)

который отнесен к микропредприятиям, признается лицо, осуществляющее от имени работодателя полномочия по привлечению работников к трудовой деятельности. Эти полномочия могут быть возложены на уполномоченного представителя работодателя не только в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами, заключенным с этим лицом трудовым договором, но и иным способом, выбранным работодателем.

При разрешении судами споров, связанных с применением статьи 67.1 ТК РФ, устанавливающей правовые последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом, судам следует исходить из презумпции осведомленности работодателя о работающих у него лицах, их количестве и выполняемой ими трудовой функции.

Существует и подобная судебная практика. Работник при увольнении потребовал выплаты заработной платы от представителя работодателя, но не добился этого после чего обратился в суд с требованием восстановления на работе и выплаты заработной платы за фактически отработанное время. Работодатель смог доказать что должность подобного работника не предусмотрена в его организации и в дальнейшем было выяснено что представитель работодателя сам был индивидуальным предпринимателем находящимся по соседству с ответчиком тоже индивидуальным предпринимателем. Представитель работодателя взял на себя подобную роль на время отъезда работодателя по деловой встрече в Китай. Он решил нанять работника от лица данного работодателя, но вместо того что бы выполнять трудовые функции у работодателя, работник трудился у его «представителя». Конечно работника не смогли принять обратно на работу на которой он даже не мог работать, но взыскали с «представителя» деньги за труд данного работника.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Спор о восстановлении на работе. Решение № 2-4016/2018 // [Электронный ресурс] <https://sudact.ru> (20.05.2019)

По смыслу статей 2, 15, 16, 19.1, 20, 21, 22, 67, 67.1 ТК РФ все неясности и противоречия в положениях, определяющих ограничения полномочий представителя работодателя по допусшению работников к трудовой деятельности, толкуются в пользу отсутствия таких ограничений.

При рассмотрении дел о взыскании заработной платы по требованиям работников, трудовые отношения с которыми не оформлены в установленном законом порядке, судам следует учитывать, что в случае отсутствия письменных доказательств, подтверждающих размер заработной платы, получаемой работниками, работающими у работодателя - физического лица (являющегося индивидуальным предпринимателем, не являющегося индивидуальным предпринимателем) или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, суд вправе определить ее размер исходя из обычного вознаграждения работника его квалификации в данной местности, а при невозможности установления размера такого вознаграждения - исходя из размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации (часть 3 статьи 37 Конституции Российской Федерации, статья 133.1 ТК РФ, пункт 4 статьи 1086 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Принимая во внимание, что статья 15 ТК РФ не допускает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, суды вправе признать наличие трудовых отношений между сторонами, формально связанными гражданско-правовым договором, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения. В этих случаях трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица к исполнению предусмотренных гражданско-правовым договором обязанностей (часть четвертая статьи 19.1 ТК РФ).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Лушников А.М. Трудовое право и гражданское право: конфронтирующее партнерство Вестник трудового права и права социального обеспечения. Выпуск 5: оптимизация

Так, например, от договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Если между сторонами заключен гражданско-правовой договор, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.<sup>1</sup>

При этом неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений (часть третья статьи 19.1 ТК РФ).<sup>2</sup>

---

межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения. 2018. № 5. С. 18-31.

<sup>1</sup> Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу (постатейный). М.: Контракт: Инфра-М, 2018. С. 197.

<sup>2</sup> Сафонов А.Л. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации М.: МЦФЭР, 2017. С.219.

Решая вопрос об обоснованности заключения срочного трудового договора с работником, работающим у работодателя - физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем, или у работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, необходимо иметь в виду, что такой договор может заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, статья 59 ТК РФ).<sup>1</sup>

Вместе с тем Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает в статье 59 перечень конкретных случаев, когда допускается заключение срочного трудового договора в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также без учета указанных обстоятельств при наличии соответствующего соглашения работника и работодателя.

К таким случаям, в частности, относится заключение срочного трудового договора с работником, поступающим на работу к работодателю - физическому лицу, являющемуся индивидуальным предпринимателем, или к работодателю - субъекту малого предпринимательства, численность работников которых не превышает 35 человек, а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек (абзац второй части второй статьи 59 ТК РФ); заключение срочного трудового договора со стажером адвоката (статья 28 Федерального закона от 31 мая 2002 года N 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»).

По смыслу взаимосвязанных положений части первой статьи 74 и статьи 306 ТК РФ работодатель физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять в одностороннем

---

<sup>1</sup> Архипов В.И. Трудовой кодекс работодателю придется изучать заново. // Бизнес-адвокат 2016. №18. С. 12-14.

<sup>2</sup> Федеральный закон «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ // Российская газета 10.06.2002. №100.

порядке определенные сторонами условия трудового договора, как то: систему и размеры оплаты труда, льготы, режим работы, за исключением изменения трудовой функции работника, только при наличии причин, связанных с изменением организационных и технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины).

Однако для изменения в одностороннем порядке установленных сторонами условий трудового договора работодателем физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, не требуется обоснования причинами, связанными с изменением организационных и технологических условий труда.

Судам при рассмотрении споров работников, работающих у работодателей физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями), о взыскании выходного пособия и других компенсационных выплат, в том числе среднего месячного заработка на период трудоустройства, в связи с прекращением трудовых отношений следует учитывать, что по смыслу статьи 307 ТК РФ работодатель физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) обязан выплатить увольняемому работнику выходное пособие и иные компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым договором.

Благодаря статье 307 ТК РФ « в трудовом договоре с работником, работающим у работодателя физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем, помимо оснований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, могут быть предусмотрены дополнительные основания его прекращения».<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). М.: Риор: Инфра-М, 2017.С 563.

Так например работница потребовала восстановления на работе и выплаты заработной платы но суд сославшись на пленум сказал : « Из п. 30 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» следует, что при применении положений пункта 1 части первой статьи 81 ТК РФ о расторжении трудового договора с работником в случае прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по указанному основанию может иметь место в случае фактического прекращения таким работодателем своей деятельности. В связи с этим при рассмотрении споров, связанных с увольнением работников, работавших у работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, судам следует выяснять, имело ли место в действительности фактическое прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем и какие действия им были совершены в связи с прекращением этой деятельности. К таким действиям, в частности, могут относиться: прекращение производственной деятельности, отказ в продлении лицензии на определенные виды деятельности. При этом доказательства фактического прекращения предпринимательской деятельности должны быть представлены работодателем - индивидуальным предпринимателем ».<sup>1</sup>

При этом пленум устанавливает что положения, которые не предусмотрены ТК должны устанавливаться работодателем с пониманием, что суд будет учитывать характер данных оснований в трудовом договоре, с требованием не носить дискриминационного характера по отношению к работнику.

---

<sup>1</sup> Спор о восстановлении на работе. Решение № 2-2651/2018 // [Электронный ресурс] <https://sudact.ru> (20.05.2019)

Не допускается применения таких оснований как «вступление в профсоюз», «наступление беременности», «достижение пенсионного возраста» и других подобных мотиваций, так как они являются дискриминационными по отношению к работнику в связи с чем суд примет сторону пострадавшего от дискриминации и признает данное увольнение незаконным. При этом работник не должен злоупотреблять своим положением как, например было в представленном судебном деле.

Работодатель, намереваясь уволить работника, обратился в профсоюзную организацию в которой он состоял. За день до принятия ею решения работник подал заявление о выходе из данной профсоюзной организации и направил работодателю уведомление, что он вступил в другую, вновь созданную, состоящую из руководителя и 12 заместителей, в числе которых был и этот работник. Работодатель направил уведомление в данную профсоюзную организацию и получил отказ в даче согласия на увольнение работника. Санкт-Петербургский городской суд отметил, что действия работника, связанные с выходом из профсоюзной организации за день до принятия ею решения о его увольнении и вступление в другую, которая, кроме того, состояла из руководителя и 12 заместителей, являются ничем иным, как злоупотреблением правом, и отказал в требовании работника о восстановлении на работе и взыскании компенсации вынужденного прогула.<sup>1</sup>

При применении положений пункта 1 части первой статьи 81 ТК РФ о расторжении трудового договора с работником в случае прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по указанному основанию может иметь место в случае фактического прекращения таким работодателем своей деятельности. В связи с этим при рассмотрении споров, связанных с увольнением работников, работавших у работодателей

---

<sup>1</sup> Спор об увольнении работника профсоюза. Определение № 33-3133/2011. // [Электронный ресурс] <https://sudact.ru> (20.05.2019)

физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, судам следует выяснять, имело ли место в действительности фактическое прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем и какие действия им были совершены в связи с прекращением этой деятельности. К таким действиям, в частности, могут относиться: прекращение производственной деятельности, отказ в продлении лицензии на определенные виды деятельности. При этом доказательства фактического прекращения предпринимательской деятельности должны быть представлены работодателем - индивидуальным предпринимателем.

Так же пленум дает дополнительное разъяснение, касающееся работников на микропредприятиях. Пленумом установлено что суды должны реагировать на нарушения трудовых прав работников, а также другие нарушения закона путем вынесения частных определений в адрес соответствующих организаций и должностных лиц для принятия ими необходимых мер (часть 1 статьи 226 ГПК РФ). Это поможет защите работников от злоупотреблений со стороны работодателя, так как данные предписания могут мотивировать работодателя действовать более внимательно зная, что за нарушения могут последовать соответствующие санкции.

На наш взгляд, существует проблема соотношения правового статуса работодателя-индивидуального предпринимателя и работодателя, относящегося к микропредприятиям.

Предоставление большей свободы в выборе условий трудового договора с участием работодателей – физических лиц является оправданным. Наиболее вескими причинами этому является разнообразие направлений хозяйственной деятельности работодателей – физических лиц, а также их повышенная зависимость от внешних факторов. Работодатели - физические лица и главы крестьянских (фермерских) хозяйств не всегда могут спрогнозировать получение доходов на достаточно длительную перспективу, поскольку они, как субъекты малого предпринимательства, зависят от

колебаний рынка, роста инфляции и (это относится к крестьянским хозяйствам) от природно-климатических условий в определенные периоды времени<sup>1</sup>. Индивидуальные предприниматели больше, чем крупные организации, зависимы от изменений в законодательстве (особенно налоговом). Наибольшее влияние на хозяйственную деятельность физических лиц оказывает поведение партнеров, в том числе невыполнение ими условий договоров. Если крупные организации в какой-то степени застрахованы от негативных последствий, которые могут наступить в таких случаях, то бизнес физических лиц практически беззащитен. Например, отказ арендодателя продлить договор аренды торговых площадей может заставить предпринимателя прекратить свою деятельность. В этом случае заключение срочного трудового договора с продавцом на время действия договора аренды является необходимым и обоснованным.

Включение в трудовой договор с участием работодателя – физического лица дополнительных оснований прекращения также выглядит целесообразным и не нарушает конституционных принципов. Главное, чтобы причина увольнения по дополнительным основаниям не основывалась на дискриминационных мотивах (например, «вступление в профсоюз» или «наступление беременности»). В противном случае оно не может быть признано законным.<sup>2</sup>

Мы считаем, что все вышесказанное должно относиться и к малым предприятиям, в том числе, микропредприятиям. В целом, хозяйственная деятельность организации с численностью работников 10-15 человек идентична работе индивидуального предпринимателя, который подчас имеет трудовые отношения с большим числом работников.

Подводя итоги, стоит отметить, что Пленум очень удачно отражает действительное состояние правоприменительной практики по признанию

---

<sup>1</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2002. С. 626.

<sup>2</sup>Головина С.Ю. Реализация принципов трудового права при применении норм Трудового кодекса Российской Федерации // Материалы научно-практической конференции, посвященной 10-летию Конституции Российской Федерации. Челябинск, 2003. Ч. I. С. 19.

отношений трудовыми и разъяснением отдельных рычагов управления для индивидуальных предпринимателей. Многие «трудовики» оценили новый Пленум положительно и в дальнейшем его применение не будет противоречить уже устоявшейся практики, а только облегчит применение права.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе были рассмотрены различные категории работников и через понимание и взаимосвязь корреспондирующих прав и обязанностей работодателя, а так же анализа судебной практики и нормативных актов мы можем подвести итоги данной работы.

И начнем с работников, занятых на подземных работах к которым относятся работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом, работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом), за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена.

Работники подземных работ это такая категория работников, которая на протяжении многих лет, из-за тяжелого характера труда, была поддержана различными льготами вроде более раннего выхода на пенсию. Виной всему являются разнообразные заболевания по типу силикоза и туберкулеза, поэтому подобной категории работников выдаются различные средства индивидуальной защиты и специальное оборудование для работы, например налобные фонари, для защиты своего здоровья и жизни при работе в шахте.

Но проблемой является сам механизм выдачи данного снаряжения а именно его регулярность. В подобных условиях, учитывая специфику работы может произойти непредвиденное обстоятельство когда одежда и обувь выходит из строя прямо во время процесса работы в шахте, а выдача дополнительного комплекта одежды не усыновлена. В таком случае работник покупает самостоятельно новый комплект снаряжения, а работодатель не как не возмещает это даже если снаряжение вышло в негодность не по вине работника. В обязанности работодателя входит замена снаряжения каждые шесть месяцев, но всегда ли достаточно данного оборудования.

В то же время нельзя не отметить противоречия, пробелы, имеющие место в гл. 51-1 ТК РФ, исполнение которых, на наш взгляд, является одной из задач, стоящей перед законодателем. Для выявления данных дефектов рассмотрим нормы гл. 51-1 в аспекте основных положений, регулирующих прием на работу, отстранение от работы (недопущение), предоставление работникам гарантий и компенсаций, охрану труда.

Одним из таких дефектов является, по нашему мнению, несоответствие названия ст. 330-1 ее содержанию, суть которого заключается в том, что в названии статьи указаны подземные работы, что дает основание относить к кругу субъектов, на которых статья должна распространяться, все тех работников, которые заняты на таких работах. В то же время в содержании данной нормы законодатель определяет достаточно узко круг субъектов — адресатов этой нормы. Указанное несоответствие воспроизводится и во всех остальных статьях гл. 51-15. Представляется, что рассмотренный дефект норм этой главы на практике станет основанием для требований работников, занятых на иных видах работ под землей, о распространении на них указанных норм. Тем более что законодатель легально исключил только тех, кто занят на эксплуатации метрополитена. Социальная необоснованность рассмотренного выше несоответствия вытекает из общей системы особенностей, установленных действующим законодательством для лиц, занятых на подземных работах, независимо от вида выполняемой ими работы. К их числу относится запрещение применения на подземных работах труда лиц в возрасте до 18 лет, ограничение применения труда женщин, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Полагаем, что к решению проблемы определения круга работников, которых необходимо считать занятыми на подземных работах, необходимо подходить с позиции целей и задач правового регулирования гл. 51-1 ТК РФ, а также преемственности смысла прежних положений правового регулирования труда данной категории работников.

На работодателя возлагаются дополнительные обязанности, указанные в ст. 330.5 ТК РФ, как, например: не допускать к подземным работам лиц, имеющих медицинские противопоказания; не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей в случае необеспечения их в соответствии с установленными нормами специальной одеждой, специальной обувью и иными средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию, и т.д.

В то же время внятного механизма оплаты труда в случае недопущения работников к выполнению подземной работы в связи с необеспечением их работодателем спецодеждой, спецобувью и иными средствами индивидуальной защиты в законе не предусмотрено.

Полагаем, что в этом случае работнику должна производиться оплата за соответствующий период по нормам, предусмотренным для оплаты простоя по вине работодателя, поскольку причиной недопущения работника к работе в данном случае является невыполнение работодателем возложенной на него законом юридической обязанности.

Проблемы с социальной защищенностью работников и мотивацией к труду присутствуют не только у подземных работников. В области кинематографии можно заметить тенденцию к деградации по сравнению с советским кинематографом. Но в спорах зачастую упускается одна из причин падения качества фильмов: это отношения к работникам кинематографии в частности съемочных групп со стороны работодателей.

Большая часть всех работников работающих в кинопроизводстве являются индивидуальными предпринимателями. В некоторых случаях это оправдано, так как многие известные актеры получают достаточные гонорары что бы самостоятельно оплачивать взносы в Пенсионный фонд. Но по большей части задача предпринимателя в данном случае просто снизить затраты для того чтобы не платить налоги физическим лицам подрядчикам. Фактически тем самым подрывая выплаты в пенсионный фонд.

В этом случае уклоняясь от налогов целевые средства направленные на защиту текущих пенсионеров и функционирования пенсионной системы оказываются не уплаченными и это не сказывается положительно на работе всей системы. Обязанность уплачивать за работников исполняющих трудовую функцию, в данном случае является обязанностью работодателя за которой должны тщательно следить КТР.

Так же не редка проблема совместительства, когда специалист в определенной области занимается несколькими делами сразу не входящими в его прямые обязанности. На первый взгляд это может показаться проблемой с организацией труда, но на деле это недостаток кадров которых необходимо было нанять для работы.

Несмотря на то что многое связанное с киноработниками регламентировано в трудовом кодексе во многом он отсылает к специфике трудовых договоров и здесь требуются отдельные разъяснения вышестоящих судов которые смогут установить конкретные рамки кто такой киноработник и какие у него есть помимо общих права и обязанности. Кроме того не все киноработники попадают под список киноработников не возможности точно отнести себя к киноиндустрии. У подземных работников есть свой раздел в ТК РФ где границы их правового статуса определены хотя изначально так не было сделано. Подобные раздел в трудовом кодексе более подробно разъясняющий права киноработников и их правовой статус поможет справиться с нечестными работодателями, уберет проблему совместительства разъяснив основные функции и обязанности подобных работников с возможностью сослаться на позицию законодателей в судебном споре.

Существует проблема заключения с творческими работниками срочных трудовых договоров. Они вынуждены соглашаться с предлагаемым работодателем условием о срочности трудовых договоров, заключаемых с ними, что нередко ведет к ущемлению их прав. Полагаем, что возможность заключения срочного трудового договора с творческими работниками не

требует специального регулирования, а подпадет под действие п. 6 ч. 1 ст. 59 ТК РФ, когда срочный трудовой договор заключается с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы.

Другими словами, срочный трудовой договор должен заключаться не потому, что работник принимается на творческие работы, а в связи с поступлением на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы.

Если работник, с которым не оформлен трудовой договор в письменной форме, приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным.

Работодатель физическое лицо может предусмотреть в трудовом договоре дополнительные основания его прекращения, помимо установленных Трудовым кодексом РФ. Но они не должны быть дискриминационными.

На наш взгляд, существует проблема соотношения правового статуса работодателя-индивидуального предпринимателя и работодателя, относящегося к микропредприятиям.

Мы считаем, что предоставление работодателям – индивидуальным предпринимателям большей свободы, чем другим работодателям вполне оправданно. Однако, все гарантии относиться и к малым предприятиям, в том числе, микропредприятиям. В целом, хозяйственная деятельность организации с численностью работников 10-15 человек идентична работе индивидуального предпринимателя, который подчас имеет трудовые отношения с большим числом работников.

Пример пленума и правоприменительная практика показывают нам, что подобного рода разъяснения благоприятно сказываются на спорах между

работниками и работодателями, благодаря тому, что позиция законодателя становится более прозрачной и ясной.

Принятие подобных Постановлений Пленума ВС РФ для различных категорий работников, где имеются спорные вопросы, сможет привести к единообразию судебной практики и решить многие трудовые споры. Более подробное разъяснение правового статуса и законодательные гарантии являются залогом развития правовой системы и судебной системы в частности.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года, с изменениями от 30 декабря 2008 года // Российская газета 25.12.1993. № 237.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (ч. 1) от 30 октября 1994 г. № 51-ФЗ // Российская газета. 08.12.1994. № 238–239.
3. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Российская газета. 20.11.2002. № 220.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. №256.
5. Федеральный закон «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» от 08 августа.2001 г. № 129-ФЗ // Российская газета. 10.08.2001. № 153.
6. Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ // Российская газета. 15.01.2014. №6.
7. Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ // Российская газета. 20.12.2001. № 247.
8. Федеральный закон «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ // Российская газета 10.06.2002. №100.
9. Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 г. № 82 // СЗ РФ. 20.11.1995 . № 47. Ст. 347.
10. Постановление Правительства РФ «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании)

произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» от 28.04.2007г. № 252 // Российская газета 15.05.2007. №100.

11. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил проверки соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям» от 24.05.2012 N 506 // Российская газета. 30.05. 2012. № 121.
12. Постановление Кабинета Министров СССР «Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение» от 26.01.1991 N 10 // Сборник нормативных актов по пенсионному обеспечению, М.: «Экономика», 1992.
13. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» от 12 апреля 2011 г. N 302н // Российская газета. 28.10.2011. № 243.
14. Рекомендация № 198 о трудовом правоотношении, принятая Генеральной конференцией Международной организации труда 15 июня 2006 года// информационный банк «Международное право» [Электронный ресурс] СПС «Консультант ПЛЮС» <http://consultant.ru> (дата обращения 01.06.2019)

## РАЗДЕЛ II ЛИТЕРАТУРА

1. Андреев, И.Л. Происхождение человека и общества/И.Л. Андреев. Москва: Изд-во Мысль, 1988. 154 с.
2. Архипов, В.И. Трудовой кодекс работодателю придется изучать заново / В.И. Архипов // Бизнес-адвокат. 2016. №18. С. 12-14.

3. Бердычевский, В.С. Работник как субъект трудового права / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов // Трудовое право. 2006. №3. С. 10-13
4. Бугров, Л.Ю. Творчество и трудовое право/ Л.Ю. Бугров. Пермь: Изд-во Перм. Ун-та, 1995. 132 с.
5. Венгеров, А. Б. Теория государства и права : учебник для юридических вузов / А. Б. Венгеров. Москва.: Изд-во Омега-Л, 2009. 607 с.
6. Вестник Бури и BadComedian: Беспредел в российском кино// [Электронный ресурс] [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=2&v=eZQKVTO7LSE](https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=eZQKVTO7LSE) (7.01.2018)
7. Викторов, И.С. Современное состояние сферы трудовых прав граждан / И.С.Викторов Е.В. Терентьева// Трудовое право. 2013. №4. С. 15-17.
8. Головина, С.Ю. Реализация принципов трудового права при применении норм Трудового кодекса Российской Федерации / С.Ю. Головина // Материалы научно-практической конференции, посвященной 10-летию Конституции Российской Федерации. Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2003. Ч. I. 346 с.
9. Гусов, К.Н. Трудовое право России: Учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. Москва: Изд-во Проспект, 2014. 576 с.
10. Гусов, К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: науч.-практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2016. 176 с.
11. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под ред. д.ю.н., проф. К.Н. Гусова; 2-е изд., перераб. и доп. М: «Проспект», 2017. 240 с.
12. Джиоев, Н.С. К вопросу об особенностях правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах / Н.С. Джиоев // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 5. С. 88-93.

13. Жилинский, С.Э. Предпринимательское право (правовая основа предпринимательской деятельности) /С.Э. Жилинский. Москва: Изд-во Норма, 2003. С. 109.
14. Зайцева, О.Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория: монография / О.Б. Исаева. Оренбург: Изд-во ООО ИПК «Университет», 2013. 247 с.
15. Захаров, М. Л. Право социального обеспечения России. / М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова. Москва: Изд-во Волтерс Клувер (WoltersKluwer), 2004. 560 с.
16. Исаев, И.А. История политических и правовых учений России: Учебник / И.А. Исаев, Н.М. Золотухина. Москва: Изд-во Юристъ, 2003. 415 с.
17. История политических и правовых учений /Под ред. В.С. Нерсесянца. Москва: Изд-во Норма, 2017. 944 с.
18. Колобова, С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов / С.В. Колобова. Саратов: Изд-во Пресс, 2006. 430 с.
19. Комментарий к изменениям в Трудовой кодекс Российской Федерации / Л.Н. Гайдукова и др. Москва: Изд-во Норма, 2014. 729 с.
20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Проспект, 2002. 748 с.
21. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). Москва: Изд-во Проспект, 2019. 672 с.
22. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова, Э.Г. Тучковой. Москва: Проспект, 2014. 1008 с.
23. Коршунова, Т.Ю., Азарова, Е.Г., Бочарникова, М.А. и др. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников / отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, ИД «Юриспруденция», 2015. 400 с.

24. Куренной, А.М. Труд и право: трудовое или гражданское? / А.М. Куренной // Корпоративный юрист. 2015. N 1. С 12-14
25. Ленин, В.И. Полное собрание сочинений в 55 т. Т. 33/ В.И. Ленин. Москва: Изд-во политической литературы, 1958. С. 90-103.
26. Лушников, А.М. Трудовое право и гражданское право: конфронтующее партнерство / А.М. Лушников // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Выпуск 5: оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения. 2018. №5. С. 18 - 31.
27. Лушников, А.М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография. /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Москва: Изд-во ПРОСПЕКТ, 2015. 272 с.
28. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права. /М.В. Лушникова, А.М. Лушников. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс»,2006. 940 с.
29. Маврин, С.П. Работник как субъект трудового права /С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов.//Правоведение. 2003. № 4. С. 68-78
30. Маврин, С.П. Трудовое право России: Учебник / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. Москва: Изд-во Высшее образование, 2005. 410 с.
31. Маркс, К., Избранные произведения. В 3-х т. Т. 3./ К. Маркс, Ф. Энгельс. Москва: Изд-во Политиздат, 1986, 639 с.
32. Миронов, И.В. Трудовое право: Учебник / И.В. Миронов. Москва: Изд-во Проспект, 2014. 684 с.
33. Общая теория государства и права / Под ред. В.А. Кучинского. М.: Изд-во деловой и учебной лит-ры, 2004. 340 с.
34. Орловский, Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу (постатейный)/ Ю.П. Орловский. Москва: Изд-во Контракт: Инфра-М, 2018. 1679 с.
35. Попова, Т.М. Специальные права работников / Т.М. Попова // Кадровик. 2008. N 2. С. 14-16.

36. Предпринимательское право: учебник / В.Г. Голубцов и др. под. ред. В.В. Кванина. Ростов н/Д: Феникс, 2018. 428 с.
37. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. Москва, 2009. С. 43.
38. Резунов, М.Д. Марксизм и психологическая школа права /М.Д. Резунов. Москва: Изд-во Коммунистической академии, 1931 г. 136 с.
39. Рейснер, М.А. Право / М.А. Рейснер. Москва: Изд-во Госиздат, 1925. 140 с.
40. Репринцев, Д.Д. Источники, реализация и защита трудовых прав работников / Д.Д. Репринцев // Трудовое право. 2018. №6. С. 9-14.
41. Сафонов, А.Л. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / А.Л. Сафонов и др. Москва: Изд-во МЦФЭР, 2017. 1328 с.
42. Скачкова, Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный). /Г.С. Скачкова. Москва: Изд-во Риор: Инфра-М, 2017. 942 с.
43. Слугина, Н.П. Работники с семейными обязанностями как специальные субъекты трудового права / Н.П. Слугина // Трудовое право. 2019. №10. С. 16-20.
44. Смирнов, О.Б. Трудовое право / О.Б. Смирнов. Москва: Изд-во Статут. 2018. 376 с.
45. Современное трудовое право: Учебник / Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. В.М. Лебедева. Томск: Изд-во РИОР, 2007. 890 с.
46. Сойфер, В.Г. Правовое регулирование труда наемных работников: наука и практика / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. 2012. № 4. С. 15-19.

47. Сошникова, Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя / Т.А. Сошникова // Законодательство и экономика. 2018. №12. С. 15-18.
48. Стучка, П.И. Избранные произведения по марксистско-ленинской теории права / П.И. Стучка. Рига: Латвийское гос. изд-во, 1964 г. 540 с.
49. Теории государства и права / Под ред. С.С. Алексеева. Москва: Изд-во Юрид. лит., 1985. 546 с.
50. Теория государства / Под ред. А.Б. Венгерова. М.: Юристъ, 1995. 496 с.
51. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. Москва: Изд-во Юр. Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2018. 640 с.
52. Трудовое право России: Курс лекций / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов; под ред. А.Я. Рыженков Москва: Изд-во Новая правовая культура, 2017. 521 с.
53. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М.: Проспект, 2016. 103 с.
54. Трудовое право: учебник для бакалавров / под ред. К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2013. 632 с.
55. Федин, В.В. Понятие и содержание юридического статуса работника как субъекта трудового права / В.В. Федин // Российское право в Интернете. 2018. №6. С. 546-547.
56. Федин, В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. Монография / В.В. Федин. Москва: Изд-во Проспект, 2005. 240 с.
57. Хохлов, Е.Б. Субъекты трудового права / Е.Б. Хохлов. Москва: Изд-во Юристъ, 1999 г. 234 с.
58. Шаповал, Е.А. ЛНА или типовой трудовой договор? / Е.А. Шаповал // Главная книга. 2017. № 5. С. 50-55.

59. Шайхатдинов, В.Ш. Право социального обеспечения России: учебник. / В.Ш. Шайхатдинов. Москва: Изд-во Юрайт, 2019. 364 с.
60. Шевченко, О.А. Новое в правовом регулировании труда работников, занятых на подземных работах / О.А. Шевченко // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. №. 8. С. 192-194.
61. Шевченко, О.А. Об особенностях регулирования труда работников, занятых на подземных работах / О.А. Шевченко // Законы России: опыт, анализ, практика. 2019. № 10. С. 23-26.
62. Энгельс Ф. Юридический социализм: Сочинения в 33 т. Т. 21 / Маркс К., Энгельс Ф. Москва: Политиздат, 1961. С. 495-516.

### РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 08.04.2004. № 72.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» от 29 мая 2018 г. № 15 // [Электронный ресурс] СПС «Консультант ПЛЮС» <http://consultant.ru> (дата обращения 01.06.2019).
3. Спор по признанию наличия трудовых отношений и взыскании заработной платы. Решение по делу Дело № 2-1553/11 // [Электронный ресурс]<https://lexlife.ru> (17.05.2019)
4. Спор по признании трудовых отношений. Решение № 2-2319/2017// [Электронный ресурс]<http://znatoktruda.ru> (04.05.2019)
5. Спор по установлению фактического допуска работника к работе. Решение № 2-4802/2017 // [Электронный ресурс]<http://sudpraktika.ru> (01.06.2019)

6. Спор об отстранении от работы. Решение № 2-1120/2018 // [Электронный ресурс] <https://sudact.ru>.... (01.06.2019)
7. Спор о сверхурочной работе. Решение № 2-567/2018// [Электронный ресурс] <https://sudact.ru> (20.05.2019)
8. Спор о восстановлении на работе. Решение № 2-4016/2018 // [Электронный ресурс] <https://sudact.ru> (20.05.2019)
9. Спор о восстановлении на работе. Решение № 2-2651/2018 // [Электронный ресурс] <https://sudact.ru> (20.05.2019)
10. Спор об увольнении работника профсоюза. Определение № 33-3133/2011. // [Электронный ресурс] <https://sudact.ru> (20.05.2019)

#### РАЗДЕЛ IV ДИССЕРТАЦИИ И АВТОРЕФЕРАТЫ ДИССЕРТАЦИЙ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

1. Драчук М.А. Субъекты трудового права: Автореф. дис.. канд. юрид. наук./М.А. Драчук Омск, 2002. 26 с.
2. Ровный В.В. Проблемы единства российского частного права. Автореф. дис. .. доктора юрид. наук /В.В. Ровный. Томск, 2000. 32 с.
3. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: Автореф. дис.. канд. юрид. наук./ Г.С. Скачкова. Москва, 2018. 134 с.
4. Федин В.В.. Юридический статус работника как субъекта трудового права : Автореф. дис.. канд. юрид. наук. /В. В. Федин. Москва, 2003. 126 с.